

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO) CON
ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA POLICIA NACIONAL**

LIZETH JOHANA AHUMADA

SANDRA LILIANA DURÁN

DIANA MARCELA GUTIERREZ

MARLENIS HERRERA

LILIANA ESTHER ROSADO

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y

NEGOCIOS

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

MAYO 2018

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO) CON
ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA POLICIA NACIONAL**

LIZETH JOHANA AHUMADA

SANDRA LILIANA DURÁN

DIANA MARCELA GUTIERREZ

MARLENIS HERRERA

LILIANA ESTHER ROSADO

GRUPO: 101007_08

**Trabajo final del diplomado de profundización en gerencia del talento humano, realizado
como requisito para optar por el título de administrador de empresas**

TUTOR

JORGE ELIECER ECHAVARRIA

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y

NEGOCIOS

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

MAYO 2018

CONTENIDO

<u>INTRODUCCIÓN</u>	9
<u>I. GENERALIDADES DE LA EMPRESA</u>	11
<u>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA</u>	¡Error! Marcador no definido.3
<u>1.1. Antecedentes del Problema</u>	¡Error! Marcador no definido.3
<u>1.2. Planteamiento del problema</u>	¡Error! Marcador no definido.4
<u>1.3. Objetivos</u>	15
<u>1.3.1. General</u>	15
<u>1.3.2. Específicos</u>	16
<u>1.4. Justificación de la Investigación</u>	16
<u>CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA</u>	18
<u>2.1. Marco Teórico</u>	18
<u>2.1. Marco Legal</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL</u>	28
<u>3.1. Método de la investigación</u>	28
<u>3.2. Población y Muestra</u>	29
<u>3.3. Fuentes de información</u>	30
<u>3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</u>	31
<u>CAPÍTULO 4: RESULTADOS</u>	33

<u>4.1. Presentación de Resultados</u>	33
<u>4.2. Análisis de datos</u>	52
<u>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES</u>	53
<u>5.1 Resumen de Hallazgos</u>	53
<u>5.2 Recomendaciones</u>	56
<u>5.3 Propuesta</u>	57
<u>5.3.1 Desarrollo del Programa de Salud Ocupacional</u>	75
<u>5.3.2 Cronograma de actividades</u>	92
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	94
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	95

INTRODUCCIÓN

Una correcta administración se relaciona directamente con el bienestar de sus empleados, pues como bien sabemos, ellos son el activo más importante que posee una entidad y su administración efectiva es la clave del éxito de cualquier organización; por lo tanto es necesario implementar políticas y procedimientos relacionados con el manejo del personal, en aras de contribuir a la consecución de los objetivos y de las metas institucionales, y para propiciar una cultura adecuada, incluyendo valores que contribuyan a un buen clima organizacional.

Y es que el Recurso humano es uno de los factores más importantes dentro de cualquier organización, pues de ellos depende el adecuado desempeño de las actividades, tareas y/o funciones, y el cumplimiento de los objetivos organizacionales; por consiguiente, se hace imperante dirigir, ejecutar, evaluar, controlar y vigilar las acciones encaminadas a asegurar su bienestar integral.

En el presente trabajo se actualiza el programa de Salud Ocupacional en la Policía Nacional acordes con las políticas estatales relacionadas con el talento humano, en aras de brindar a sus empleados los medios y recursos necesarios para obtener un ambiente armónico en el campo laboral basado en la protección física y psicosocial del trabajador, pues la constante actividad del hombre en su ambiente laboral, lo coloca frente a un conjunto de riesgo que pueden generar daños para la salud, causar lesiones, disminuir su rendimiento, entre otros; por lo cual el programa de Salud Ocupacional tiene como propósito prevenir, controlar y/o minimizar los efectos de los riesgos a los cuales se exponen permanentemente los trabajadores en la realización de sus actividades laborales.

Es programa de Salud ocupacional va encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de la salud de los trabajadores ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados; minimizando la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales para bien de la empresa y de los trabajadores.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se describen todos los datos generales de la investigación, a través del cual se busca contextualizar el tema de investigación sobre Salud Ocupacional, para lo cual se presentan los antecedentes del problema, el planteamiento del problema, la pregunta de investigación, los objetivos, y su correspondiente justificación

Antecedentes del Problema

Siendo conocedores de la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo es vital reconocer los beneficios que trae la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerándolo como una herramienta de mejora continua. El SG-SST permite decidir qué se debe hacer, supervisar los procesos, evaluar los riesgos y aplicar la mejora continua en todos los procesos y actividades.

La Universidad Internacional de la Rioja, en España, en el año 2010 realizó un proyecto de investigación de identificación de riesgos laborales, enfatizando en la Evaluación de Riesgos en la actividad policial; dicha investigación tiene por objeto la evaluación de riesgos inicial referente a la seguridad en el trabajo de la actividad policial, la valoración de estos, las medidas preventivas y la socialización de los procesos.

Este trabajo se relaciona con la actividad en curso, debido a que identifica de acuerdo al puesto de trabajo los riesgos a los cuales están expuestos diariamente los funcionarios, se emiten resultados con el propósito de capacitarlos a todos sobre los factores de riesgo a los cuales están

expuestos, y valorar las condiciones físicas del establecimiento, así como las condiciones de salud adecuadas para todo el personal.

Planteamiento del problema

Según Nonaka (1995), la creación de conocimiento organizacional debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. Nonaka y Takeuchi (1995), afirman que la información que se captura desde afuera y que se usa para la resolución de problemas, aparte de crear nuevo conocimiento desde su interior, permite redefinir y vincular el conocimiento existente, en aras de recrear un ambiente donde se crea nuevo conocimiento.

Y es que en este mercado tan competitivo, cambiante y globalizado como el actual, las empresas necesitan que su fuerza de trabajo sea flexible, calificado y que se adapte, de manera rápida, a dichos cambios, por lo cual es fundamental rediseñar y reorganizar estrategias de gestión enfocadas al recurso humano, orientadas a formar, desarrollar y proteger su potencial en aras de aprovechar al máximo las diferentes posibilidades que ofrecen los avances tecnológicos con lo cual se busca incrementar, en los empleados, su productividad.

Los constantes cambios en la tecnología que conllevan a la mecanización del trabajo, el ritmo acelerado del entorno, las variables necesidades, gustos y expectativas de los consumidores, la creciente competencia... generan una serie de “condiciones de trabajo” que pueden afectar la salud, tanto física como mental, de los empleados. Dichas condiciones son variables que definen e intervienen en la realización de una actividad laboral.

Se puede definir trabajo como la actividad que realiza el hombre transformando la naturaleza para su beneficio, buscando satisfacer distintas necesidades humanas: la subsistencia, la mejora de la calidad de vida, la posición del individuo dentro de la sociedad, la satisfacción personal.

Esta actividad de trabajo puede ocasionar también efectos no deseados sobre la salud de los trabajadores, ya sea por la pérdida o ausencia de trabajo (ya que la precariedad del mercado laboral y el paro pueden suponer un importante problema para la salud, con repercusiones individuales, familiares o sociales) o por las condiciones en que el trabajo se realiza (accidentes, enfermedades y daños para la salud derivados del entorno laboral). Además, si las tareas diarias laborales no son realizadas en condiciones adecuadas, pueden ocasionar problemas físicos y psicológicos en los empleados.

Aunado a lo anterior, los factores de riesgo psicosociales ocasionados por las exigencias y características del trabajo y su organización que, al concordar con las capacidades, expectativas y necesidades del empleado, inciden en su salud; pueden producir un desequilibrio en el estado del empleado como resultado de la imposibilidad de lograr responder de manera adecuada a las demandas de su puesto de trabajo, pues ve frenadas sus aspiraciones y/o expectativas causando desmotivación.

En el entorno laboral existen diversos factores de riesgos, los cuales pueden ocasionar lesiones o enfermedades que afectan la salud y la seguridad, son muchos los riesgos a que están expuestos, químicos, biológicos físicos, ergonómicos y psicosociales; Las organizaciones deben de tener presente que la salud ocupacional es un deber de todos, tanto del empleador como del trabajador y bajo ninguna circunstancia se puede anteponer la salud de los mismos, por el trabajo.

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro.

En cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la ciudad de santa marta, hay organizaciones que no dan la importancia que se requiere y que se le debe de brindar al trabajador una buena salud laboral. Un gran número de trabajadores que laboran en distintas actividades económicas no cuentan con las condiciones mínimas de bienestar en la salud, pues ellos, siempre están ausentes del Sistema de Seguridad Social Integral, es decir, prefieren el trabajo que la salud, desconociendo así, que la afiliación es una obligación legal por parte del patrono. La mayoría de estos empleados, solo cuentan con afiliación al régimen subsidiado que sirve únicamente para cubrir las necesidades de salud, más no de pensión y riesgos laborales.

Para este caso específico, la Policía Nacional cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual tiene como objetivo apoyar y promover buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, en equilibrio con las necesidades socio-económicas, contempla los requisitos legales e información acerca de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Si bien, la Policía tiene un régimen especial, que no obliga a la implementación del Sistema para sus integrantes, la Institución adopta el SG-SST para sus integrantes -antes conocido como Sistema de Salud Ocupacional-, con el fin de prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrir como consecuencia del trabajo que desarrolla el personal de la Policía como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

No obstante, lo anterior, Los funcionarios de la Institución uniformados utilizan los implementos de protección como parte de la dotación, sin haber recibido la capacitación en seguridad y salud recalcando la importancia de dichos implementos, sin haber tenido una profundización en los diferentes riesgos a los que están expuestos, evidenciándose en ocasiones un exceso de confianza; En lo que respecta a los funcionarios civiles, existe indiferencia en lo que refiere a la seguridad, se evidencia exceso de confianza en la movilidad dentro de las instalaciones, inadecuadas posturas y alimentación poco balanceada; Cuando suceden accidentes de trabajo, se deben sufragar costos económicos muy altos, incluyendo las compensaciones por salarios perdidos, gastos médicos, dotación del personal temporal, personal de reemplazo, costos de rotación cuando se lesionan, disminución de la productividad y baja moral.

Teniendo como referente lo expuesto, se puede decir, que se obtiene mejores resultados cuando hay prevención de modo que para obtener buenos resultados en el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Policía Nacional es necesario el compromiso de la dirección y de los mismos funcionarios tanto uniformados como no, quienes deben entender que el beneficio es mutuo y que es una responsabilidad participar activamente en las actividades para crear y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable que permita que el SG-SST no solo sea una norma escrita, sino que se busquen todas las herramientas disponibles para darlo a conocer en cada lugar de trabajo, teniendo en cuenta las preocupaciones de los funcionarios y adecuar de manera clara cada uno de los procesos, procedimientos, programas y subprogramas del SG-SST.

De todo lo expuesto se plantea: ¿Qué acción implementar para dar a conocer en toda la Institución el SG-SST, para prevenir riesgos y mejorar la salud y seguridad en el trabajo? ¿Cómo mejorar el SG-SST con el fin de comprometer a la Institución?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Implementar la mejora continua PHVA al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Policía Nacional con el fin preservar, mantener y mejorar la salud de los funcionarios.

Objetivos Específicos

- Identificar todos los peligros y valorar los riesgos.
- Crear programas de promoción de estilos de vida y trabajo saludables
- Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y de trabajo los Funcionarios para preservar un estado de bienestar físico, mental y social.
- Divulgar con todo el equipo de talento humano el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del programa institucional de capacitación y el Sistema de Gestión del Conocimiento, que permita en los trabajadores construir un conocimiento útil para ponerlo en práctica.
- Presentar Mejoras al SG-SST de la Policía Nacional

1.4 Justificación de la Investigación

En la actualidad los recursos humanos deben ser considerados activos valiosos de los que disponen las empresas. Es por ello, que el impacto y función que cumple es importante, tanto cualitativamente como cuantitativamente, representando una parte significativa del total de gastos que durante el ejercicio económico incurre la empresa por la mano de obra y/o servicios del

personal, incidiendo de forma directa o indirecta en el resultado de la compañía, o bien activándose como un elemento que genera valor, es por esto que como parte del control se considera necesario la implementación de programa que busque su bienestar integral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Un adecuado programa de Salud Ocupacional logrará que el talento humano de cualquier organización presente una mejor productividad, lo que a su vez genera en la empresa una mayor sustentabilidad, sostenibilidad y competitividad.

Y como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales interfieren directamente en la prestación de servicios en la Policía Nacional, se hace imperante actualizar e implementar un programa de Salud Ocupacional, como herramienta efectiva para incrementar la productividad y disminuir los riesgos laborales dentro de la Policía, por medio de la disposición de ambientes saludables y seguros, eliminando factores que influyen directa e indirectamente en la disminución de la capacidad laboral.

El riesgo es la posibilidad que se produzca un daño el cual puede ser esta una enfermedad común o un accidente laboral. En cualquier profesión y a cualquier edad existen riesgos laborales, pero existen actividades laborales o profesiones en las que ésta probabilidad se incrementa de forma notable, como es el caso de los funcionarios de la Policía Nacional.

En los funcionarios uniformados, está totalmente demostrado, que el número de Accidentes de Trabajo es muy superior al que se sufren en otro tipo de profesiones, ya que los funcionarios

que integran estos cuerpos, asumen unos riesgos muy superiores a los que asumen otros tipos de profesionales, se trata de riesgos inherentes a la naturaleza misma de los trabajos que realizan, trabajos que van desde la protección de autoridades y protección de edificios públicos, pasando por controles de tráfico y llegando a las actividades de seguridad ciudadana, tanto de prevención del delito como de represión del mismo, cuando ya se ha producido; sin olvidar las funciones de control y represión de las alteraciones de orden público.

La Policía Nacional, en apoyo al cumplimiento de la misión institucional y con base a la legislación vigente en Salud Ocupacional, adelantará acciones tendientes a velar por el bienestar físico, mental y social del personal activo en su ámbito laboral, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

De lo anterior surge este proyecto, de la necesidad urgente de generar cambios en la institución que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en su entorno laboral para prevenir, controlar y minimizar los factores de riesgo causantes de accidentes y enfermedades laborales.

Una de las principales medidas correctivas que deben estimarse, parte de la sensibilización de la dirección hacia los efectos y las consecuencias de un buen manejo de los programas de salud ocupacional, ya que los funcionarios no son conscientes de los riesgos que se generan en las diferentes áreas y que afectan de manera directa.

El no cumplimiento de la normativa y medidas de prevención de riesgos laborales causan eventualidades dañinas, ya sean estas psicofísicas para los funcionarios, como económicas para la Institución, perjudicando a la misma por, gastos de indemnización, multas, pérdidas humanas, materiales, etc., en consecuencia, se hace necesario elaborar el Sistema de Seguridad y Salud de

la Institución, la cual tendrá como enfoque promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico psíquico y social de los servidores públicos.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

Se presentan, en este capítulo, algunos estudios, investigaciones, conceptos y teorías sobre Salud Ocupacional, así como la normatividad vigente sobre la implementación obligatoria de programas de Salud Ocupacional

2.1 Estado del Arte

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	AUTORES	LUGAR Y AÑO	MÉTODO	OBJETIVO	HALLAZGO/RECOMENDACIONES
Diagnóstico de las condiciones de trabajo	Universidad pontifica bolivariana	23/02/2010 Bogotá Colombia	Descriptivo/Inspección de Seguridad	Realizar diagnóstico de las condiciones de trabajo panorama de factores de riesgo	<p>se recomienda señalar las áreas donde existen senderos más irregulares. se sugieren utilizar sillas ergonómicas con descansabrazos, y espaldar completo, además de un reposa pies por cada puesto de trabajo, se deben realizar las pausas activas frecuentemente por lo menos dos veces en cada jornada laboral</p> <p>se sugiere reubicar los puestos de trabajo de las secretarias para evitar la incomodidad que producen el ruido del tránsito y los vehículos en la calle. se recomienda socializar un plan de emergencias y evacuación, tener en cuenta el coordinador de piso para el área,</p>

					capacitar en manejo de extintores, realizar reubicación del extintor, a un lugar visible, y mantenimiento preventivo
Plan de Mejoramiento para el SG-SST de la Empresa Multidimensionales S.A.S	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	Bogotá Colombia Mayo de 2017	Descriptivo /Inspección de Seguridad	Desarrollar un plan de mejoramiento para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa Multidimensionales. S.A.S.	<p>Una vez realizada la inspección en lugar de trabajo hallaron: varias condiciones inseguras en los puestos y áreas de trabajo por lo cual se plantea al equipo de SST realizar recorridos diarios con el fin de hacer inspecciones más detalladas por cada área, luego de cada inspección generar reportes donde se recomienden acciones correctivas o preventivas.</p> <p>Se evidencio falta de señalización, por lo que se propone iniciar un análisis de identificación de peligros en cada una de las máquinas de la empresa que hacen parte de la cadena de producción con el fin de controlar lo riesgos y en los casos que no sea posible eliminar o mitigar el riesgo, se debe señalar para crear la advertencia.</p> <p>Se concluyo que el procedimiento general para la identificación de riesgos por parte del equipo de SST, es principalmente el resultado de inspecciones generales de seguridad, el reporte de condiciones y actos inseguros</p>

					por parte de brigadistas y trabajadores, los resultados de auditorías externas, y las recomendaciones de asesores de la empresa prestadora de servicio ARL. De estos reportes, informes y recomendaciones que surgen, se abre un “caso” para el hallazgo
<p>Propuesta del plan de implementación de SG-SST por Medio del decreto 1072-2015 para la unidad de negocio Metapetroleum corp de pacific e&p</p>	Universidad Católica	Bogotá – Colombia 2016	Descriptivo /Inspección de Seguridad	Incorporar un sistema de seguridad y salud en el trabajo en cumplimiento al decreto único reglamentario del sector trabajo (1072 de 2015)	En la evaluación inicial del SG-SST se identificaron evidencias e implementación de los requisitos estipulados por el decreto 1072 de 2015 por medio de ciclo PHVA donde se encontró un total de 77 ítems a evaluar entre el planear, hacer, verificar y actuar. para la cual los elementos verificar y actuar tuvieron un porcentaje de implementación de 7% y 9% respectivamente siendo los porcentajes más bajos ya que su valor máximo a alcanzar dentro del diagnóstico era de un 20% para ambos casos completando un 40% de total de implementación del sistema. Con estos resultados dentro del sistema se puede evidenciar que la verificación, revisión de la alta gerencia y la mejora continua no se están complementando de acuerdo a los planes de acción estipulados. Y esto permite un retroceso en el mejoramiento continuo del sistema.

<p>El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo</p>	<p>José m. peiro</p>	<p>Valencia España 2004</p>	<p>Revisión de tema</p>	<p>Analizar las implicaciones del sistema de trabajo para el análisis y prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en las empresas.</p>	<p>La importación de los modelos de análisis y prevención de los riesgos que se vienen utilizando en la industria, y que en buena medida se han basado en la higiene y la seguridad, se han mostrado insuficientes y no ofrecen resultados satisfactorios. es necesario determinar estrategias más adecuadas para una serie de riesgos que tienen con mayor frecuencia un carácter crónico más que agudo y que tienen manifestaciones a largo plazo pero que muestran indicadores de riesgo mucho antes de que sus consecuencias sean realmente dañinas</p>
---	----------------------	---------------------------------	-------------------------	---	---

2.2 Marco Teórico

El Panorama de Factores de Riesgos Ocupacionales es una metodología dinámica de recolección, tratamiento y análisis de información sobre los factores de riesgos laborales, así como el establecimiento de la exposición a la que están sometidos los trabajadores en un área de trabajo.

Esta información permite la implementación, desarrollo, orientación de las actividades de prevención y control de dichos factores en el Programa de Salud Ocupacional Empresarial.

¿Para qué sirve?

- Para obtener información necesaria sobre las condiciones de trabajo.
- Permite priorizar las actividades preventivas y de control de acuerdo a los riesgos detectados.
- Para el análisis y orientación de las actividades en salud Ocupacional.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de un suceso.

Factor de riesgo: Es todo elemento, fenómeno, ambiente o acción humana que encierran una capacidad potencial de producir lesiones a los trabajadores, daños a las instalaciones locativas, equipos, herramientas y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

Clasificación de los factores de riesgo

Riesgos físicos: Son aquellos provenientes de naturaleza física y que se encuentran presentes en medio de trabajo. Se pueden definir como toda energía presente en los lugares de trabajo que de una u otra forma pueden afectar al trabajador de acuerdo a las características de transmisión en el medio.

Ruido: Principales fuentes generadoras: Plantas generadoras, motores vehículos y maquinaria pesada, plantas eléctricas, troqueladoras, esmeriles, pulidoras, equipos de corte, herramientas neumáticas, etc.

Vibraciones: Principales fuentes generadoras: Prensas, herramientas neumáticas (martillos), alternadores, motores, etc.

Radiaciones no Ionizantes: Las radiaciones no ionizantes más comunes son: Rayos Ultravioleta, radiación infrarroja, microondas y radio frecuencia.

Principales fuentes generadoras: El sol, lámparas de vapor, de mercurio, de tungsteno y halógenos, superficies calientes, llamas, estaciones de radio, emisoras, instalaciones de radar, etc.

Radiaciones ionizantes: Las radiaciones ionizantes más comunes son: Rayos X, rayos gama, rayos beta, rayos alfa y neutrones.

Temperaturas extremas (altas o bajas): Las temperaturas extremas de calor se encuentran principalmente en el trabajo con hornos, fundición, ambientes a campo abierto (dependiendo las condiciones climáticas del lugar), etc.

Las temperaturas bajas se presentan frecuentemente en trabajos de conservación de alimentos y/o productos que necesitan estar en ambientes fríos. Refrigeradores, congeladores, cuartos fríos, cavas, etc.

Iluminación: La iluminación como tal no es un riesgo, el riesgo se presenta generalmente por deficiencia o inadecuada iluminación en las áreas de trabajo, especialmente cuando se trabaja en sitios cerrados o en horas de la noche, en los cuales la luz natural (Solar) no tiene fácil acceso o no hay presencia alguna de la misma.

Presión Anormal: Este riesgo se presenta por lo general en trabajo de extremas alturas (aviones) o trabajos bajo el nivel del mar (buceo).

Riesgos químicos: Se define como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

Los factores de riesgo químico se clasifican en:

Gases: Son partículas de tamaño molecular que pueden cambiar de estado físico por una combinación de presión y temperatura. Se expanden libre y fácilmente en un área. Algunos de estos son: Monóxidos, dióxidos, Nitrógeno, Helio, Oxígeno, etc.

Vapores: Fase gaseosa de una sustancia sólida o líquida a unas condiciones estándares establecidas. Se generan a partir de disolventes, hidrocarburos, diluyentes, etc.

Aerosoles: Un aerosol es una dispersión de partículas sólidas o líquidas, de tamaño inferior a 100 micras en un medio gaseoso y se clasifican en:

Material Particulado: Son partículas sólidas que se liberan en granos finos, que flotan en el aire por acción de la gravedad, antes de depositarse. Estas se presentan generalmente en trabajos

de pulido, triturado, perforación lijado, molienda, minería, cemento, etc. Este a su vez se divide en dos grupos que son: Polvo orgánico y Polvo Inorgánico.

Humos: Son formados cuando los materiales sólidos se evaporan a altas temperaturas, el vapor del material se enfría y se condensa en una partícula extremadamente pequeña que flota en el ambiente. Estos humos se presentan generalmente en procesos de soldadura, fundición, etc. Igualmente se dividen en dos grupos que son: Humos Metálicos y Humos de Combustión.

Nieblas: Son partículas formadas por materiales líquidos sometidos a un proceso de atomización o condensación. Se presentan por lo general en trabajos de atomización, mezclado, limpieza con vapor de agua, etc. Estos a su vez se dividen: Puntos de Rocío y Brumas.

Riesgos de seguridad: Estos están conformados o se sub-dividen en:

Mecánicos: Se entiende por riesgo mecánico el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.

Son generados por aquellas condiciones peligrosas originados por:

- Mecanismos en movimiento: partes rotativas de máquinas y equipos.
- Objetos, herramientas e instalaciones; herramientas manuales, neumáticas y automatizadas.
- Materiales y Equipos rodantes: Maquinaria pesada, vehículos, y toda clase de máquinas y materiales que puedan desplazarse de forma manual o automática.
- Materiales Proyectados: sustancias y elementos que se utilizan en el puesto de trabajo y que pueden ser lanzados o disparados por el medio.

Todos y cada uno de estos elementos al entrar en contacto directo tienen la capacidad de generar daños físicos, como golpes, atrapamientos, amputaciones, caídas, traumatismos y/o daños materiales. Generalmente se encuentra que este tipo de riesgos pueden ser ocasionados por herramientas, equipos defectuosos, máquinas sin la adecuada protección, sin mantenimiento, vehículos en mal estado, puntos de operación, puntos de atrapamiento, puntos calientes, contacto entre dos superficies mecanismos en movimiento y/o transmisión de fuerza, etc.

Eléctricos: Están constituidos por la exposición a sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones energizadas, alta tensión, baja tensión, energía estática, subestaciones eléctricas, plantas generadoras de energía, redes de distribución, cajas de distribución, interruptores, etc. Que al entrar en contacto con los trabajadores que no posean ningún tipo de protección pueden provocar lesiones, quemaduras, shock, fibrilación ventricular, etc.

Locativos: Comprende aquellos riesgos que son generados por las instalaciones locativas como son edificaciones, paredes, pisos, ventanas, ausencia o inadecuada señalización, estructuras e instalaciones, sistemas de almacenamiento, falta de orden y aseo, distribución del área de trabajo. La exposición a estos riesgos puede producir caídas, golpes, lesiones, daños a la propiedad, daños materiales.

Orden Público: Representa todo aquello que atenta contra la autonomía de la voluntad, representado por la tranquilidad y la paz social que proviene del respeto generalizado al Ordenamiento Jurídico. Aquí intervienen el manejo de las relaciones con la comunidad donde se desarrollan labores, interacción con el medio ambiente, factores que alteran el orden social (manifestaciones, turbas, protestas, atracos, robos, hurtos, etc.).

Saneamiento Básico Ambiental: Hace referencia básicamente al riesgo relacionado con el manejo y disposición de residuos y basuras a cualquier nivel de la industria. Este riesgo incluye el control de plagas como roedores, vectores entre otros.

Incendio y Explosión: Representa todos aquellos agentes con capacidad de producir e infringir daños a la propiedad mediante explosiones e incendios. Entre estos se conocen los gases y elementos presurizados, motores de maquinaria, etc.

Riesgo ergonómico: Son aquellos generados por la inadecuada relación entre el trabajador y la máquina, herramienta o puesto de trabajo. Se pueden clasificar en:

Carga Estática: Riesgo generado principalmente por posturas prolongadas ya sea de pie (bipedestación), sentado (sedente) u otros.

Carga Dinámica: Riesgo generado por la realización de movimientos repetitivos de las diferentes partes del cuerpo (extremidades superiores e inferiores, cuello, tronco, etc.). También es generado por esfuerzos en el desplazamiento con carga, o sin carga, levantamiento de cargas, etc.

Factores como diseño del puesto de trabajo (Altura del puesto de trabajo, ubicación de los controles, mesas, sillas de trabajo, equipos, etc.) Y el Peso y tamaño de objetos (Herramientas inadecuadas, desgastadas, equipos y herramientas pesadas) pueden provocar que se realicen inapropiadamente:

Movimientos: Realizar desplazamientos, manipulación de equipos y objetos.

Esfuerzos: Levantamiento y control de Cargas, agarre de herramientas, empuje y sostenimiento de superficies entre otros.

Riesgos biológicos: Se presentan frecuentemente en trabajos de servicios higiénico-sanitarios, hospitales, botaderos de basura, cementerios, etc.

Otra fuente generadora de dicho riesgo son los animales que pueden infectar a través de pelos, plumas, excremento, contacto con larvas, mordeduras picaduras, etc. Los vegetales también generan este tipo de riesgo a través del polvo vegetal, polen, esporas, etc.

Todo esto hace referencia a los virus, bacterias, hongos, parásitos y todo tipo de organismos transmisores de agentes patógenos que alteran la salud.

Riesgo psicolaboral: Son aquellos que se generan por la interacción del trabajador con la organización inherente al proceso, a las modalidades de la gestión administrativa, que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, el comportamiento del trabajador y reacciones fisiológicas.

Se clasifican de la siguiente manera:

Organizacional:

- Estilo de mando
- Estabilidad laboral
- Supervisión Técnica
- Reconocimiento
- Definición de Funciones
- Capacitación

- Posibilidad de ascenso

- Salario

Social:

- Relación de autoridad

- Participación

- Recomendaciones y sugerencias

- Trabajo en equipo

- Cooperación

- Relaciones informales

- Canales de comunicación

- Posibilidad de comunicación

Individual

- Satisfacción de necesidades sociales

- Identificación del Rol

- Autorrealización

- Logro

- Conocimientos

- Relaciones Informales
- Actividades de tiempo libre

Tarea:

- Trabajo repetitivo o en cadena
- Monotonía
- Identificación del producto
- Carga de trabajo
- Tiempo de trabajo
- Complejidad Responsabilidad
- Confianza de actividades

2.3. Marco legal

Desde 1979 en Colombia se habla de Salud Ocupacional a través de la Ley 9 de 1979 y la resolución 2400 de 1979, pero hasta 1984 en el decreto 614/84 se reglamenta la obligatoriedad de desarrollar Programas de Salud Ocupacional en las Empresas. Con la ley 100 de 1993, llamada la ley de seguridad social, se dio el gran despertar sobre la ejecución de las gestiones para las cuales se inició en Colombia la Salud Ocupacional.

El desarrollo y elaboración de este Programa de Salud Ocupacional ha sido desarrollado de acuerdo a los diferentes lineamientos constitucionales, jurídicos y legales que regulan la materia a nivel nacional, además de legislaciones internacionales y la normativa general del Código Sustantivo del Trabajo y entre las que se destacan:

Ley 9 de 1979; por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.

Resolución 2400 de 1979: Ministerio de Trabajo, que establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial.

Decreto 614 de 1984: por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.

Resolución 2013 de 1986: reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Ley 100 de 1993, Decretos 1295, 1771, 1772 de 1994: los cuales organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales (S.G.R.P.), a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.

Ley 99 de 1993: el cual habla de la constitución del Ministerio del Medio Ambiente, el Sistema Nacional Ambiental (SINA) y la normativa de la legislación ambiental.

Decretos 1831 y 1832/94: determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.

Código Sustantivo de Trabajo: en el Decreto 2663 3743 de 1950 se expide el actual Código Sustantivo del Trabajo, donde se establecen las prestaciones a cargo del patrono y las primeras medidas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Este durante muchos años ha representado el soporte más sólido en toda la estructura laboral. Determina los derechos y deberes que el trabajador asume al momento de aceptar un convenio laboral (Contrato de Trabajo) con la empresa en el cual se compromete a respetar y acatar todo lo que se establece en dicho acuerdo.

Organización Internacional del Trabajo: es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de las cuestiones relativas al trabajo y las relaciones laborales de cada individuo a nivel mundial.

Normas ISO, ANSI y OSHA: son reglamentos y estatutos establecidos por la Organización Internacional de Estandarización (ISO), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA) y el Instituto Nacional Americano de Estándares (ANSI), las cuales han servido de base para el mejoramiento de la calidad y la eficiencia de los individuos en su puesto de trabajo.

Resolución 1016/89: determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos.

Resolución 166 de 2001: mediante el cual el Ministerio de la Protección Social establece el día de la salud en el mundo del trabajo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se establece los aspectos metodológicos que se utilizan en la presente investigación, en el cual se justifica el enfoque seleccionado, se establece el diseño de investigación, los informantes claves, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las fuentes de información, que se aplican para alcanzar los objetivos de la presente investigación.

3.1. Método de la investigación:

En este capítulo abordaremos la metodología utilizada durante la investigación la cual consiste en un plan de mejoramiento para el SG-SST de la Policía Nacional haciendo énfasis en gestión del conocimiento.

Esta investigación se llevará bajo la metodología descriptiva, cualitativa, explicativa, y de observación directa, por medio de la utilización de instrumentos de recolección datos como la encuesta, mediante la cual se obtendrá información de gran ayuda para identificar los vacíos en la institución con relación a los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y cada uno de sus subprocesos o subsistemas.

Así mismo, se tendrá en cuenta la norma estándar de OHSAS 18001, cuyos elementos fundamentales son:

Identificación y evaluación de riesgos.	Donde se identificará y evaluar los riesgos que no hayan podido ser eliminados, cuya acción es útil para planificar acciones preventivas
Política	Mejora Continua

Organización	La dirección debe de definir responsabilidades
Planificación	En base a la evaluación inicial se realizará la planificación que debe de tener en cuenta las acciones para suprimir y minimizar riesgos.
Ejecución y Coordinación	Para poner en marcha lo planeado
Auditoria	Donde se examina de sistemáticamente, documentada y objetivamente todos los componentes del sistema, comprobando su correcta implantación

3.2 Población y Muestra

Población.

La población objeto de estudio son los empleados de la Policía Metropolitana de la ciudad de Santa Marta

Funcionarios	Número de funcionarios
Uniformados	150
No Uniformados (Adm)	17
TOTAL	167

Muestra

Para determinar la muestra se hará uso de la siguiente fórmula

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confianza o margen de confiabilidad (95%)

P = Probabilidad de que el evento ocurra (50%).

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%).

E = Error permitido (5%).

N = Población. (González, 2017)

De lo anterior se procede a calcular

Calculadora del tamaño de muestra

¿Cuántas personas deben responder tu encuesta? Aunque seas un estadista, determinar el tamaño de la muestra puede resultar difícil. Para simplificarlo, prueba nuestra calculadora del tamaño de muestra. Te damos todo lo que necesitas para poder calcular la cantidad de respuestas necesarias para confiar en tus resultados.

Calcula el tamaño de tu muestra:

Tamaño de la población:	<input type="text" value="167"/>
Nivel de confianza (%):	<input type="text" value="95"/>
Margen de error (%):	<input type="text" value="5"/>
CALCULAR	
Tamaño de la muestra:	
117	

3.3 Fuentes de información

Fuentes primarias.

Para la investigación se utilizó un cuestionario a modo de encuesta, muy sencillo, el cual contiene preguntas cerradas para obtener información concreta y facilitar su tabulación; Encuesta dirigida a los 85 funcionarios de la Policía Nacional de acuerdo al cálculo de la muestra.

Fuentes secundarias.

Se tomó como fuente la normativa vigente, decreto 1072 de 2015, Decreto 1171 de 2016, Res 1111 de 2017.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos


Para la recolección de datos se realizó una encuesta la cual fue enviada a cada funcionario en el correo institucional. Este cuestionario estaba formado por 22 preguntas cerradas, en un lenguaje sencillo.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a funcionarios de la Policía Nacional y se presenta el análisis de la información recopilada en tablas de frecuencia y gráficos, en aras de identificar el nivel de conocimiento de los empleados con relación a los factores de riesgo y al programa de salud ocupacional.

4.1. Presentación de Resultados

A continuación, se presenta un análisis de los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta de salud y seguridad en el trabajo a los Ciento Diecisiete (117) funcionarios de la Policía Nacional donde se relacionaron aspectos del SG-SST

ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				 POLICIA NACIONAL	
1. SEXO	MASCULINO	62	2. NIVEL EDUCATIVO	PRIMARIA	0
	FEMENINO	55		SECUNDARIA	8
3. ESTADO CIVIL	CASADO (A)	57		TECNICA	32
	SOLTERO (A)	41		TECNOLOGO	42
	UNION LIBRE	19		PROFESIONAL	35
4. ¿TIENE CONOCIMIENTO ACERCA DEL SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO?				SI	60
				NO	57
5. ¿CONOCE EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO?				SI	110
				NO	7
6. ¿DURANTE LA PERMANENCIA EN LA INSTITUCION, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO (A), ¿POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS?:					
ACCIDENTE DE TRABAJO					2
ENFERMEDAD GENERAL					35
NUNCA HA SIDO INCAPACITADO					80
7. ¿PARTICIPA USTED EN LAS JORNADAS DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ORGANIZADAS POR LA INSTITUCION?				SI	73
				NO	44

8. ¿CONOCE LA ARL AL CUAL SE ENCUENTRA AFILIADO?	SI	117
	NO	0
9. ¿CONOCE USTED LA SEÑALIZACION Y LA RUTA DE EVACUACION DENTRO DE LA INSTITUCION?	SI	117
	NO	0
10. ¿CONOCE QUE ES EL "COPASST"?	SI	93
	NO	24
11. ¿COMO PERSONAL UNIFORMADO, UTILIZA SUS ELEMENTOS DE PROTECCION DURANTE SU JORNADA LABORAL?	SI	117
	NO	0
12. ¿INDIQUE CUANTAS PAUSAS ACTIVAS REALIZA DURANTE SU JORNADA LABORAL?		
1 VEZ AL DIA		10
3 VECES AL DIA		0
A VECES		25
NUNCA		82
13. ¿RECIBE USTED CAPACITACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO PERIÓDICAMENTE?	SI	45
	NO	72
14. ¿HA RECIBIDO ALGUNA EVALUACIÓN O INSPECCIÓN A SU PUESTO DE TRABAJO?	SI	83
	NO	34
15. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS RIEGOS FISICOS?	SI	90
	NO	27
18. ¿CONOCE USTED EL PROGRAMA PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCION?	SI	65
	NO	52
17. ¿CONOCE USTED LOS PROGRAMAS PARA LA PREVENCION DE RIESGOS MECANICOS DEL SG-SST?	SI	70
	NO	47
19. ¿CONOCE USTED LOS PROGRAMAS PARA LA PREVENCION DE ENFERMEDADES LABORALES POR RIESGOS BIOLÓGICOS DEL SG-SST?	SI	60
	NO	57
20. ¿SE ENCUENTRA USTED CONFORME CON LOS PROGRAMAS DE SALUD DE LA INSTITUCION?	SI	59
	NO	58
21. ¿CREE USTED QUE LA DIRECCION ESTA COMPROMETIDA CON EL CUMPLIMIENTO DEL SG-SST?	SI	37
	NO	80
22. ¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION PUEDE MEJORAR SU BIENESTAR EN CUANTO A SALUD OCUPACIONAL?	SI	117
	NO	0

4.2. Análisis de datos

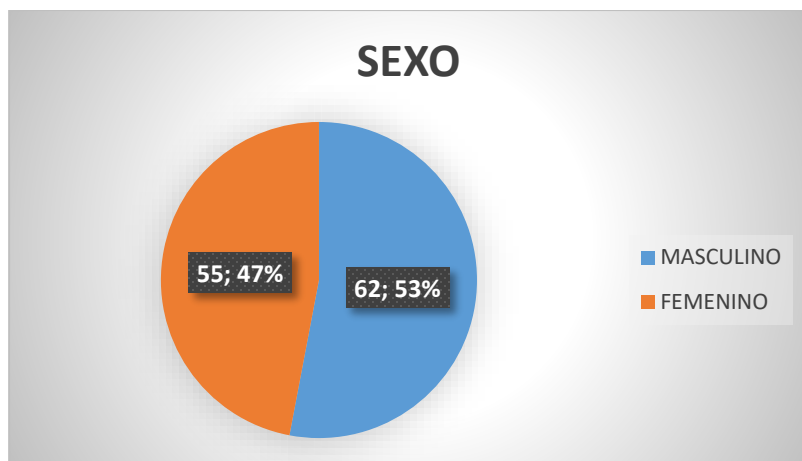


Gráfico 1

En el gráfico número 1 se puede observar que la mayoría de los encuestados de la Policía Nacional son de sexo masculino representado en un 62% y un 38% al sexo femenino, aunque es menor se evidencia la incursión de la mujer en la institución.

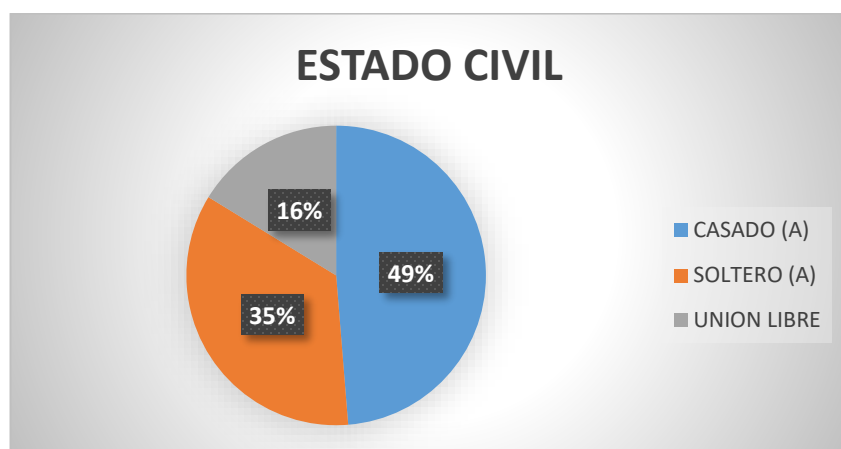


Gráfico 2

De la gráfica número 2, se puede decir que de los ciento diecisiete (117) funcionarios encuestados de la Institución el 49% están casados y el otro 35% son solteros y una minoría del 16% conviven en unión libre; haciendo notoria la estabilidad emocional.

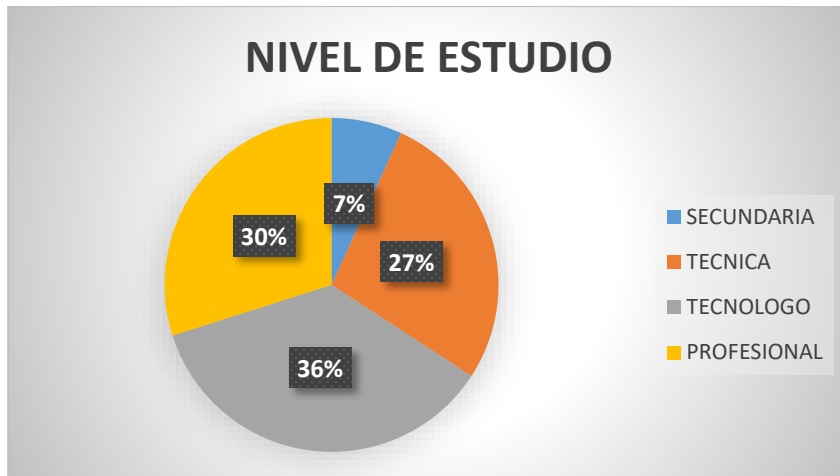


Gráfico 3

La grafica número 3 nos enseña que en la Policía Nacional hay un mayor porcentaje de funcionarios tecnológicos (36%), seguidamente un 30% poseen un nivel profesional, un 27% son Técnicos, y tan solo un 7% tienen estudios de secundaria. Lo anterior, demuestra que el talento humano que cuenta con un nivel académico bueno para prestar sus servicios en el área misional.

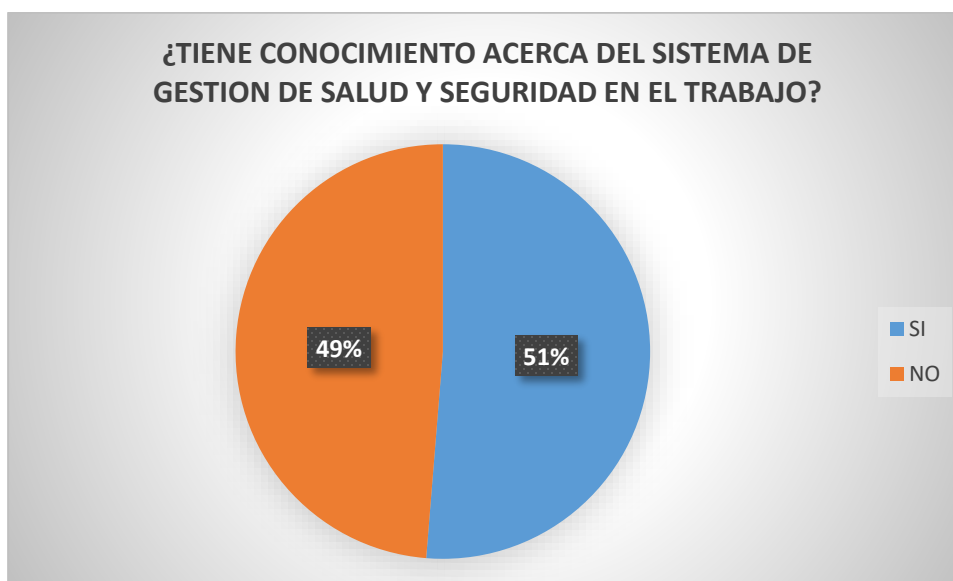


Gráfico 4

La gráfica número 4 nos muestra, que el 51% de los empleados de La Policía Nacional conocen el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el otro 49% restante no lo conoce. Resultados que nos revelan que se deben realizar acciones para socializar con el talento humano el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

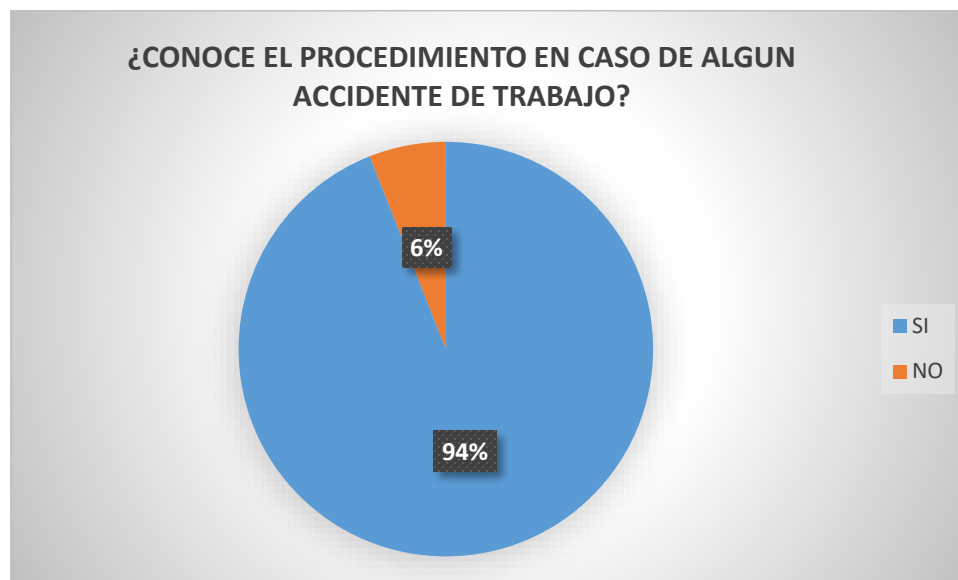


Gráfico 5

La gráfica numero 5 nos arroja que un 94% de los empleados encuestados de la Institución, conocen a quien dirigirse en caso de algún accidente de trabajo y el 6% restante lo desconoce. Quedando evidenciado que el talento humano da orientación a los funcionarios en caso de que suceda un accidente laboral.

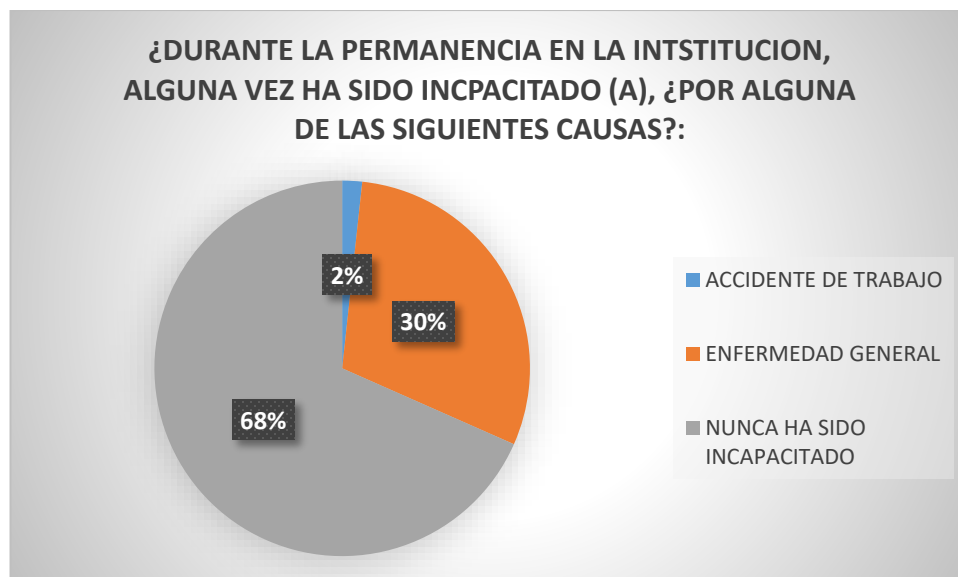


Gráfico 6

De acuerdo con la gráfica número 6, podemos afirmar que en un 68% los trabajadores nunca se han incapacitado, el 30% fueron incapacitados por enfermedad general, y solo un 2% fueron incapacitados por accidentes de trabajo.



Gráfico 7

De acuerdo con la gráfica número siete, podemos afirmar que en un 62% los trabajadores no han participado durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad realizada en la Institución, y solo el 38% manifiestan haber participado. Estos resultados enseñan de manera preocupada el alto porcentaje de funcionarios no participan de las jornadas, de modo que el área de talento humano debe plantear la organización de las mismas teniendo muy en cuenta los turnos laborales.

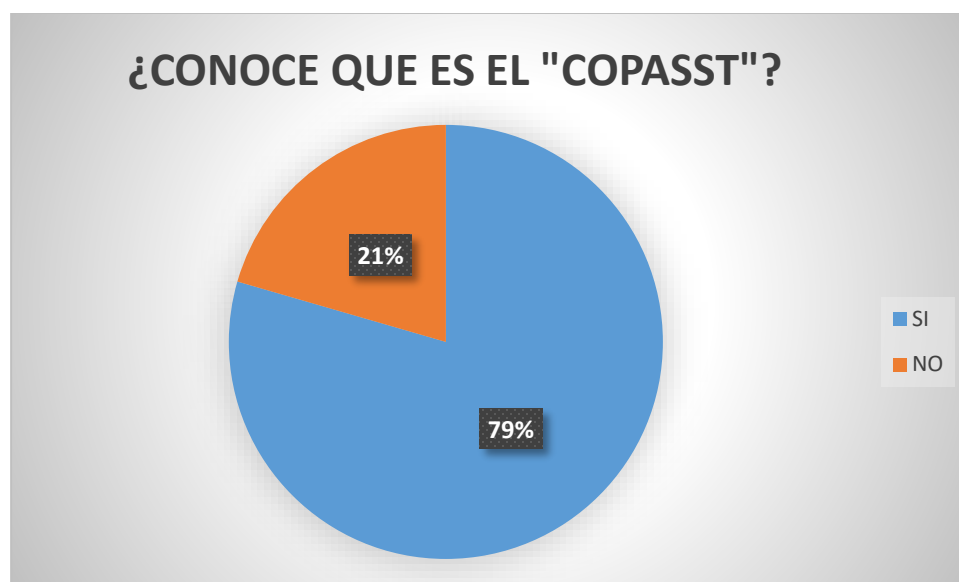


Gráfico 8

La gráfica número ocho nos arroja como resultados que el 79% de los empleados encuestados si tienen conocimiento que es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST); mientras que el 21% manifestó que no tiene conocimiento.

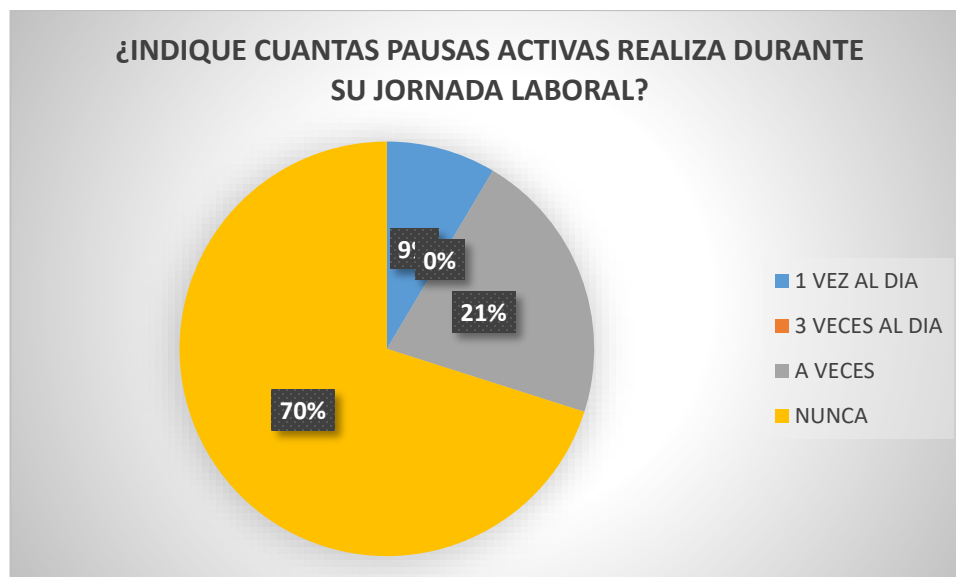


Gráfico 9

En el gráfico número nueve se observa que el 70% de los empleados de la Policía Nacional encuestados, nunca realizan pausas activas durante su jornada laboral; un 21% manifestaron que algunas veces y tan solo un 9% realizan una vez al día. Los resultados obtenidos nos indican que no se ponen en práctica ejercicios físicos y mentales para revitalizar la energía corporal y refrescar la mente durante la jornada y así, evitar algunas lesiones corporales.

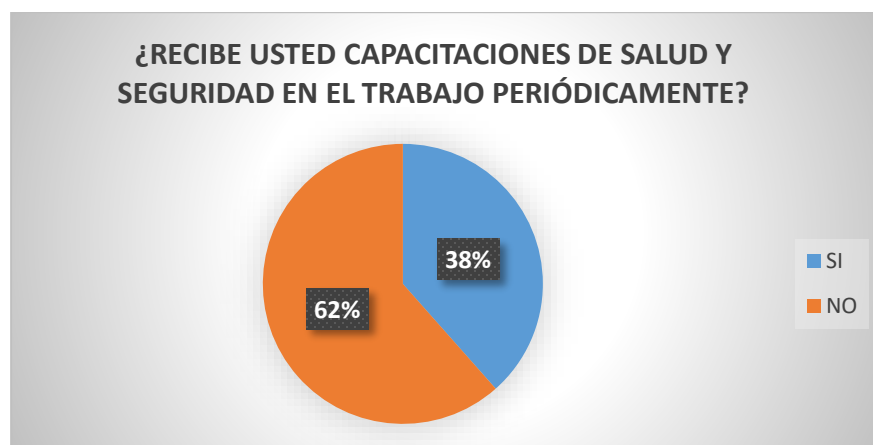


Gráfico 10

En el gráfico número diez Se puede observar que el 62%, de los encuestados no recibe capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo y tan solo un 38% expresa que si ha recibido capacitaciones. Resultados enseñan que la Institución debe de intensificar las formaciones en el SG-SST.

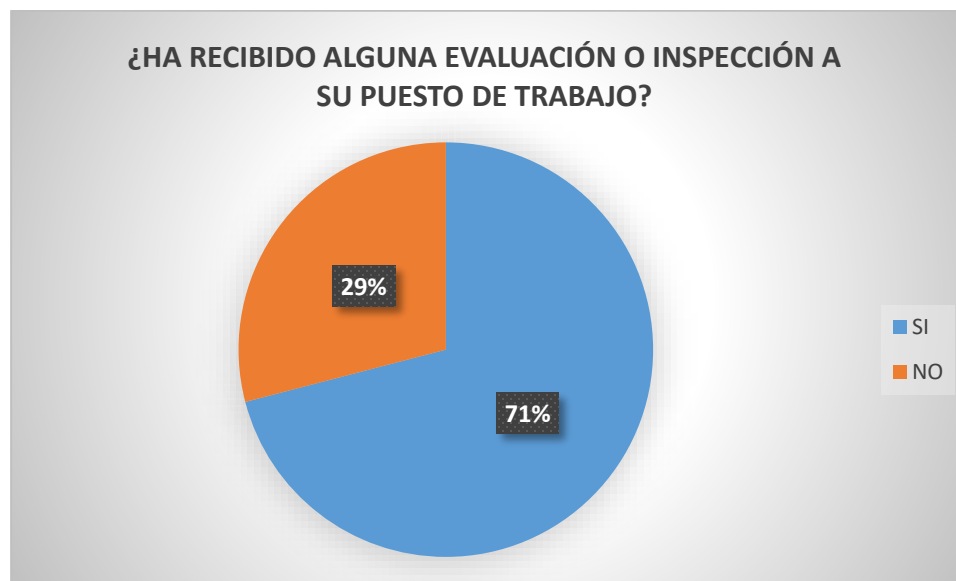


Gráfico 11

En el gráfico número once nos arroja como resultados que el 71% de los empleados entrevistados expresan que no le han realizado la evaluación o inspección al puesto de trabajo y el 29% restante dice que si le han realizado. Porcentajes que nos revelan que existe gran debilidad en este aspecto y se debe confirmar con los registros que se encuentren en la institución para conocer si realmente la evaluación no se ha realizado o simplemente, hay desconocimiento por parte de los funcionarios.

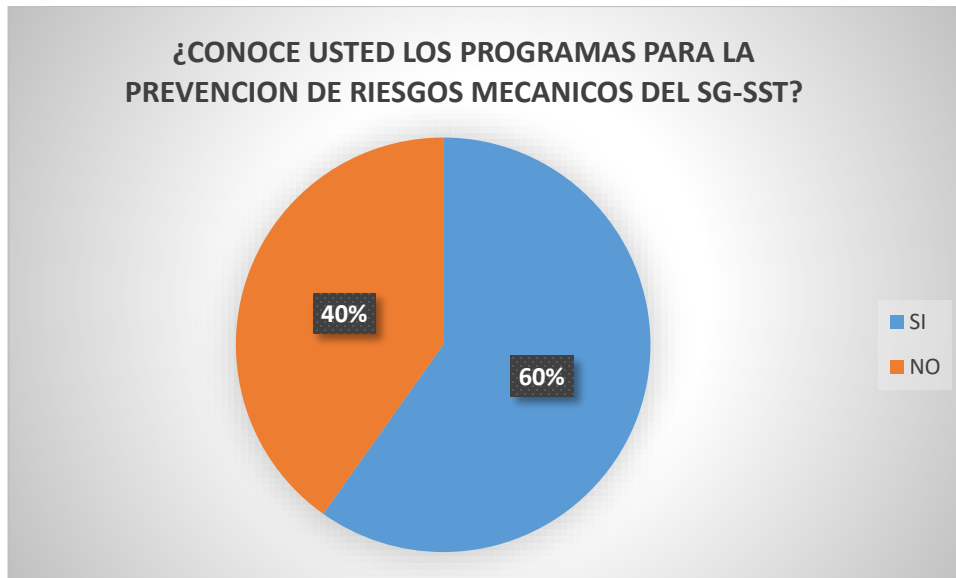


Gráfico 12

En el gráfico número doce se evidencia que el 60% de los encuestados tiene conocimiento acerca de los programas de Riesgos mientras que el 40% restante dice no conocerlos, esto teniendo en cuenta que los programas todos están documentados.



Gráfico 13

En la gráfica número trece se enseña que el 68% de los encuestados considera que la dirección no esta comprometida con el cumplimiento del SG-SST y el 32% restantes consideran que sí, lo que se evidencia que la dirección debe de reflejar ante los funcionarios el compromiso con el sistema de gestión.

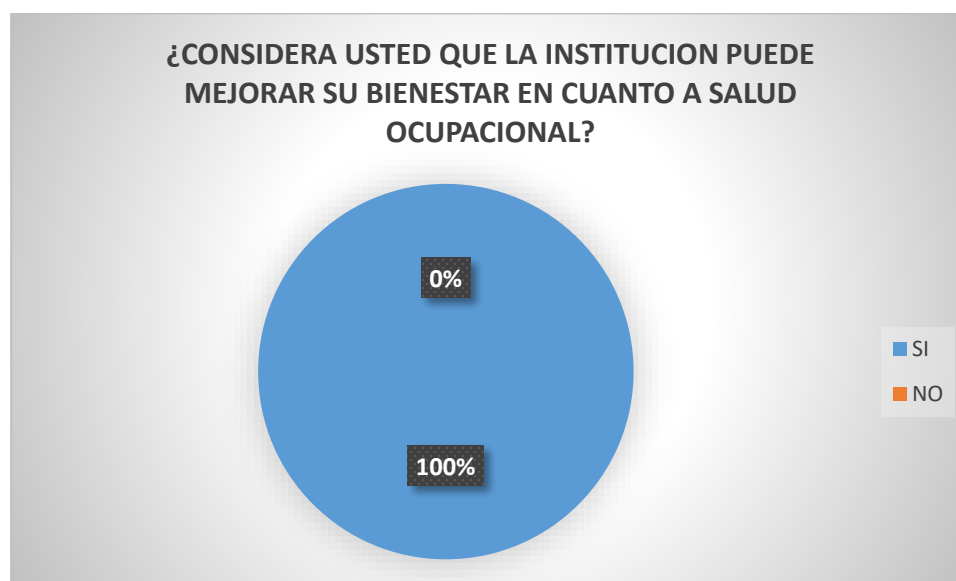


Gráfico 14

En esta última grafica se evidencia que el 100% de todos los encuestados consideran que la Institución puede mejorar en cuanto a salud ocupacional, siendo esto de gran impacto para tener en cuenta en implementar mejoras en el SG-SST.

De lo anterior, teniendo como base los análisis de los resultados obtenidos con la aplicación de las encuestas a los funcionarios de la Policía Nacional, se concluye que la Institución debe considerar realizar ajustes en la estructura enfocados en la mejora del SG-SST que no se vienen cumpliendo y que impactan en el bienestar de sus funcionarios, aumentando el índice de posibilidades de riesgos y accidentes dentro de la organización.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

En el presente capítulo se abordan, de manera puntual, los principales hallazgos obtenidos con la investigación realizada, articulándose a la pregunta de investigación y a los objetivos presentados previamente; así mismo, se realizan recomendaciones precisas sobre las posibles prácticas que se deben realizar para disminuir o contrarrestar los accidentes laborales y para que los empleados realicen sus tareas en un ambiente saludable y seguro.

5.1 Resumen de Hallazgos

En lo respecta a la salud laboral, la Institución debe de estar enfocada en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro, es necesario tener presente que la protección hacia el funcionario debe estar en un 100%; de no ser así, se podría decir que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) presenta falencias que conllevan a suceder accidentes laborales, desviando el objetivo de este.

Es importante resaltar, que al analizar los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta a los ciento diecisiete (117) funcionarios de la Policía Nacional, el 51% conocen el SG-SST, y el 49% lo desconocen, mas es de aclarar que el SG-SST esta documentada al alcance de todos los funcionarios, al decir no lo conocen cabe la posibilidad de estar refiriéndose a la practica o al cumplimiento.

Ahora bien, dentro de los hallazgos se evidencia la ausencia del funcionario encargado del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), ya que no

está garantizada la ejecución y el cumplimiento de los programas en beneficio de los funcionarios de la institución.

Por otra parte, se observó la escasa participación de los funcionarios a las jornadas de salud, ya que se realizan sin tener en cuenta sus turnos; Otro aspecto, es que la organización no se ha preocupado de manera consciente sobre la necesidad de capacitar a los empleados en el tema de la responsabilidad sobre salud ocupacional en el trabajo, ya que son pocas las participaciones de los funcionarios, y las formaciones realizadas se evidencia que son más por requisitos para no fallar en auditorias.

De igual manera, es notorio el poco espacio que tiene los funcionarios para realizar las pausas activas, agregando a ello, la inconformidad de estos con relación al compromiso por parte de la dirección, reflejando poco interés en el bienestar en los puestos de trabajo ya que son bastantes escasas las inspecciones que realizan.

Recomendaciones

-Como responsabilidad de la dirección presupuestar los recursos necesarios para la puesta en marcha Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

-Garantizar personal idóneo para continuar con el proceso de implementación mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.

-Adoptar por Resolución las responsabilidades de los directivos, funcionarios, contratistas y demás y comunicarla a todos con el fin de que se apliquen y se tomen las medidas necesarias que se generen de acuerdo con los instrumentos y mecanismos implementado por SGSST.

-Definir y detallar los requisitos de conocimiento y prácticas en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo necesarios para los funcionarios, esto permitirá identificar y fortalecer las capacitaciones.

-Publicar la información del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo en la página WEB de la entidad, especialmente de la interés general, esto permitirá a los funcionarios conocer y aplicar las disposiciones y mecanismos que el SGSST tiene establecido

-Priorizar las necesidades requeridas de acuerdo con los instrumentos, procedimientos, indicadores y demás mecanismos establecidos, y programar las de mayor impacto en el plan anual de adquisiciones y en el plan de capacitación, con el objeto de mejorar las condiciones y de medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleve a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los funcionarios en todas las ocupaciones.

-Realizar los controles (auditoria) periódicos al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para el cumplimiento de la normatividad vigente.

-Implementar la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, para el control, supervisión del Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

5.3 Propuesta

La propuesta está basada en la implementación e implantación de la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 que le permitirá a la Policía Nacional un mejor control al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Una vez está claro el funcionario encargado de administrar y de responder por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se comienza con la Implementación de la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 fundamentada en los cuatro pilares: Planificar-Hacer – Verificar – Actuar (PHVA).



Posteriormente, La gestión del conocimiento para la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de software de gestión de la Seguridad Laboral, el cual podrá aumentar el flujo de información y compartir el conocimiento, por lo menos debe contener:

- Política en seguridad y salud en el trabajo.
- Comité de convivencia laboral.
- Listado maestro y procedimiento de control.

- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo “COPASST”.
- Programas de capacitación.
- Reglamentos higiene y seguridad industrial y del comité convivencia.
- Requisitos legales.
- Matriz de peligros.
- Plan de trabajo (cronograma de actividades).
- Manuales de calidad

FASE I: Mejora continua fundamentada en cuatro pilares: Planificar (Plan), Hacer (Do), Verificar (Check) y Actuar (Do), conocida también como: PHVA (PHVA).

- Planificar: (Qué, cómo y cuándo hacerlo), establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de Seguridad y Salud Ocupacional (S-SO) de la organización.

- Hacer: Implementar los procesos.

- Verificar: Realizar el seguimiento y la medición de los procesos, respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros, e informar sobre los resultados.

- Actuar: Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional (S-SO). (ICONTEC, 2007).

Planificar:

- Política de la seguridad y salud en el trabajo
- Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos
- Objetivos y Metas
- Evaluación Inicial del Sistema
- Plan de Trabajo Anual
- Reporte de actos, condiciones y salud

Hacer:

- Roles y Responsabilidades
- Descripción sociodemográfica
- Recursos
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
- Requisitos Legales
- Comité de Convivencia Laboral
- Capacitación en SST
- Comunicación
- Control de documentos

- Reglamentos

Verificar:

- Gestión de peligros y de riesgos/ programas prioritarios

- Inspecciones de seguridad

- Identificación de condiciones de salud

- Higiene industrial

- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

- Gestión del cambio

- Adquisiciones y contratación

- Programas de vigilancia epidemiológica

Actuar:

- Auditoría de Cumplimiento del SG SST

- Acciones Preventivas y Correctivas

- Mejora Continua

- Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Fase II. Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento. En este sentido, se propone diseñar una biblioteca virtual a través de una intranet; red interna corporativa, constituida por un entorno flexible para la administración y divulgación del conocimiento. EL administrador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, será el encargado de identificar, crear, seleccionar, organizar, almacenar, filtrar, compartir y usar el conocimiento.

La gestión del conocimiento para la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la intranet. Una de las principales ventajas de la implementación de la intranet es la disminución de los costos de instalación y de formación, gracias a su navegación web que suele ser intuitiva, está la convierte en una herramienta ideal para el desarrollo de la gestión del conocimiento compartido.

Con esta herramienta la Policía Nacional podrá aumentar el flujo de información y compartir el conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; también, aporta a la colaboración en grupo, consiguiendo la comunicación multidireccional y el ahorro de papel.

- Contenidos de una intranet: mediante una interfaz única y de fácil navegación se pueden integrar:

- Gestión documental: acceso, selección y difusión de información estructurada o no estructurada, tanto propia, como externa: Prensa, jurídica, tecnológica, administrativa, bibliográfica, manuales de calidad, productos, índices.

- Gestión de mejora continua: control y gestión de acciones correctivas y preventivas, auditorías y evaluaciones, análisis de fallas.

- Gestión de recursos humanos: control y gestión de registros de formación, descripción de puestos de trabajo, hojas de vidas, planes de formación.

- Gestión de la innovación: conocimiento a partir de la información junto a los objetivos estratégicos.

- Herramientas de colaboración: Foros, chats, grupos de noticias, entre otros.

Lo más importante de una intranet son sus contenidos, y desde el punto de vista de la Policía Nacional, debe ajustarse a sus necesidades y características.

Información interna:

- Política en seguridad y salud en el trabajo.
- Política en alcohol y drogas.
- Comité de convivencia laboral.
- Comunicaciones (documento comunicación interna).
- Control de documentos (listado maestro y procedimiento de control).
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo “COPASST”.
- Programas de capacitación.
- Recursos (presupuesto).
- Reglamentos higiene y seguridad industrial y del comité convivencia.

- Requisitos legales (matriz legal, procedimiento identificación).
- Roles y responsabilidades (matriz asignación responsabilidades).
- Evaluación inicial (dx. inicial).
- Identificación de peligros y valoración de riesgos (matriz de peligros).
- Objetivos y metas (matriz de indicadores, ausentismo).
- Plan de trabajo (cronograma de actividades).
- Reporte de actos y condiciones de trabajo y salud
- Adquisiciones y contratación (manual contratistas).
- Planes de mejora continua.
- Control operacional (formato análisis de trabajo seguro).
- Equipos y EPP (matriz de EPP).
- Gestión de peligros prioritarios (trabajo en alturas, bioseguridad, gases, seguridad vial).
- Gestión del cambio (procedimiento).
- Higiene (informes de mediciones ambientales).
- Identificación de condiciones de salud (dx. condiciones de salud, matriz profesigramas).

- Inspecciones de seguridad (programa de inspecciones).
- Planes de emergencias.
- Programas de vigilancia epidemiológica (PVE osteomuscular).
- Acciones preventivas y correctivas (procedimiento).
- Auditorías (auditoría interna).
- Incidentes – accidentes – enfermedades (investigación de accidentes, procedimiento).
- Mejora continua.
- Informe revisión gerencial.
- Normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo.
- Manuales con especificaciones y procedimientos.
- Manuales de calidad.
- Boletines informativos.
- Distribución de información personalizada.
- Videoconferencia.
- Teletrabajo.
- Blog de noticias.
- Repositorio de información.

- Espacios de discusión (foros, chats, entre otros).
- Groupware (trabajo en grupo).
- Workflow (procesos de trabajo).
- Herramientas de búsqueda.
- Procesos (mapa de conocimiento, flujos de trabajo, integración, mejores prácticas, estándares y BPM).
- - Normograma gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.

Información externa:

- Servicios de noticias relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Bases de datos de valor añadido, suministradas por servidores comerciales.
- Selección de recursos en Internet de interés para la Policía Nacional.
- Herramientas de búsquedas y clasificación de la información (motores de búsqueda horizontales, verticales/singulares, directorios de preguntas y marcadores sociales y metabuscadores).
- Minería de datos (datamining).
- Sistema de Información Ejecutiva (Executive Information System).
- Distribución de Información Personalizada.

- Repositorio de información de interés para la Policía.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Recurso Humano:

La Policía Nacional nombrara al funcionario encargado de administrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al profesional que cumpla con los requisitos exigidos para desempeñar las funciones.

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo “COPASST”.

Recursos Materiales:

Software

Normas

Programas

Recursos Financieros:

La dirección mediante asignación presupuestal dispondrá de los recursos para cubrir los costos.

5.3.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. DIAGRAMA DE GANTT

POLICÍA NACIONAL		Proyecto 2018						
Num	Tarea	Inicio	Final	agosto-18	septiembre-18	octubre-18	noviembre-18	diciembre-18
1	Socializacion de la propuesta a los Empleados	1-8-18	3-8-18	■				
2	Planificar							
3	Politica de Seguridad y Salud	6-8-18	6-8-18	■				
4	Identificacion de peligros	7-8-18	9-8-18	■				
5	Valoracion de Riesgos	10-8-18	13-8-18	■				
6	Objetivos y Metas	14-8-18	14-8-18	■				
7	Plan de Trabajo Anual	15-8-18	24-8-18	■				
1	Hacer							
9	Asignar Responsabilidades	27-8-18	28-8-18		■			
10	COPASST	29-8-18	31-8-18		■			
11	Capacitacion SST	3-9-18	17-9-18		■			
12	Elaboracion de Reglamentos	18-9-18	24-9-18			■		
13	Verificar							
14	Inspecciones de Seguridad	25-9-18	26-9-18			■		
15	Invstigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	27-9-18	28-9-18			■		
16	Auditorias	1-10-18	4-10-18				■	
17	Adquisiciones y Contratacion	4-10-18	5-10-18				■	
18	Actuar							
19	Auditoria de Cumplimiento del SG-SST7Mejora Continua	8-10-18	18-10-18			■		
20	Implementacion del GC	22-10-18	30-11-18				■	

BIBLIOGRAFÍA

Ballesteros, Bohórquez, Delgado, Pérez, Pinzon, (2017), Aplicación Del Ciclo De Mejora

Continua PHVA, Basado En La Norma Técnica Colombiana Ntc-Ohsas 18001, Al Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo Del Hospital Local De Aguachica E.S.E., Colombia, recuperado de

<http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/14415/1/18917555.pdf>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. DECRETO 1072. (26, mayo 2015). por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión, de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst). bogotá: minitrabajo, 2015.

DOCUMENTACION SG – SST – Meta Petroleum Corp. Para los procesos de la corporación – D-HSEQ-H-002 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Febrero de 2014.

CABRERA, Raquel. Diagnóstico y Plan de Acción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Bogotá: Fundación Universitaria María Cano. Modalidad Especialización en Gerencia de la Salud Ocupacional, 2014. 86 p

Soriano Tarín, G. (s.f.). Las enfermedades profesionales. Obtenido de su prevención y tratamiento. : http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones/manual_estudio/2009-05.pdf

Positiva, A. (s.f.). Promoción y Prevención. Obtenido de Definiciones:

<https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Sistema-GeneralRiesgos/Paginas/Definiciones-Importantes.aspx>

AEAFMA. (s.f.). Accidente de Trabajo. Obtenido de

<http://www.agentesforestales.org/aeafma/90agentes-forestales/salud-laboral/362-que-es-accidente-trabajo-enfermedadprofesional.html>