

**ACTIVIDAD COLABORATIVA FASE 6**  
**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL EN SALUD OCUPACIONAL CON**  
**ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL SENA – REGIONAL**  
**BOYACA**

**YOHANA MILENA CAMACHO - 33366676**  
**DIANA ALEXANDRA CAÑON ROBAYO - 39743276**  
**DIEGO ALEJANDRO COBOS ORTIZ - 1110586180**  
**ADRIANA LORENA QUINTANA HERNÁNDEZ – 1057545259**  
**ROSA ELVIRA REYES MOZO - 40022242**

**Grupo\_27**

**PRESENTADO A:**  
**HECTOR ALFONSO MARTINEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD**  
**DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Tunja, Mayo de 2017**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1. EL PROBLEMA .....</b>	<b>5</b>
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
1.4.1 Objetivo General .....	7
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION .....	8
2.1 MARCO CONCEPTUAL.....	9
2.2 MARCO LEGAL .....	10
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>12</b>
<b>4. RESULTADOS: .....</b>	<b>14</b>
4.1. Presentación de Resultados .....	14
4.1.1 Descripción requerimientos que hace el decreto 1443 de 2014, respecto al modelo de salud ocupacional en lo aplicable al SENA. ....	14
4.1.1.1 Análisis Documentación SG SST .....	26
4.1.2 Análisis modelo de salud ocupacional del SENA .....	26
4.1.2.1 Permite completar el ciclo del conocimiento? .....	27
4.1.3 Resultados percepción de los trabajadores del SENA Tunja, acerca de su modelo de salud ocupacional. ....	28
Mediante un formulario google se practicó encuesta a 30 trabajadores de la sede Tunja, con los siguientes resultados.....	28
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES .....</b>	<b>31</b>
5.1 Resumen de Hallazgos .....	31
5.2 Recomendaciones.....	32
5.3 Propuesta.....	32
5.3.1 Recursos: .....	37
Resumen presupuesto económico estimado de algunos tópicos para la implementación de las propuestas de este proyecto .....	37
5.3.2. Cronograma de Actividades (Diagrama de Gantt). ....	38
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>41</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el proyecto de investigación denominado Modelo Estratégico Integral en Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento para el SENA Regional Boyacá, el cual tiene como objetivo aplicar el modelo de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi.

Se trata de un proyecto de investigación aplicada de nivel exploratorio descriptivo mediante la metodología cuantitativa en el cual se define un problema de investigación, se define la metodología, la población a investigar, las técnicas e instrumentos de recolección de información, se analiza la información obtenida y se plantea una propuesta para solucionar la problemática encontrada.

El proyecto se estructura de manera coordinada y con la participación de todo el equipo colaborativo siguiendo los lineamientos de la guía de aprendizaje y el acompañamiento del Tutor.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El SENA es una entidad de formación creada en 1957 en el gobierno militar de Gustavo Rojas Pinilla por iniciativa del Cartaginés Rodolfo Martínez Tono, mediante Decreto 118 de del 21 de Junio de 1957 producto de su tesis de grado como economista de la Universidad Nacional. Según Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, *“el SENA es un establecimiento público adscrito al Ministerio de Trabajo, para dar formación a trabajadores jóvenes y adultos de Industria, Comercio, Agricultura ganadería y minería, garantizando el mejoramiento cultural y técnico de los empleados, que permita incrementar su productividad y elevar el nivel de vida”* (Ruiz, 1992 en Revista Sena 35 años, p-2).

La estructura, naturaleza, misión y objetivos de la entidad están reglamentados por la Ley 119 de 1994, mediante la cual se reestructura el SENA y se dictan otras disposiciones. Actualmente cuenta con 33 Direcciones Regionales en igual número de departamentos y en el Distrito Capital (Bogotá) y 110 Centros de Formación. Cabe destacar que la nómina está integrada por cerca de 22.000 funcionarios de los niveles administrativo, operativo y misional. En el proceso misional cuenta con 3.546 Instructores de planta y por lo menos 17.000 instructores de Contrato; se estima que el 80% del personal que labora en el SENA lo hace mediante contrato de prestación de servicios profesionales; situación que ha venido siendo objeto de estudio para la ampliación de la planta de personal ya que su vinculación directa garantiza la continuidad y desarrollo óptimo de los procesos de la entidad, especialmente el proceso misional.

Los diferentes procesos de la entidad están organizados y debidamente certificados por las siguientes normas: NTCGP 1000:2009, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, Decreto 1072 de 2015, ISO 27001:2013 y el Modelo Estándar de Control Interno MECI – 2014. El Sistema Integrado de Gestión se enfoca principalmente en las personas, en los resultados, en la integralidad de la gestión y la simplificación.

Un componente muy importante del SIGA es el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 que compila toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con el sector trabajo y reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Las disposiciones generales para la implementación del SGSST están definidas en el Decreto 1443 de 2014.

Como soporte para la implementación del SGSST, se cuenta con la Oficina de Bienestar, encargada del desarrollo de programas institucionales para el bienestar de funcionarios como la recreación, las celebraciones especiales y la atención básica en salud. Así mismo, se orientan los programas de prevención de riesgos y salud ocupacional. El modelo institucional de gestión contempla al SENA como una organización que aprende y emprende; sin embargo no son explícitos los indicadores de gestión del conocimiento.

La implementación del SGSST es un proceso extenso que requiere ajustes en la estructura de los programas de bienestar y salud ocupacional, por lo que según se percibe, éste no ha sido implementado en su totalidad y se desconoce la etapa o nivel de implementación en el momento.

## 1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El SENA como entidad del Estado y dada su naturaleza jurídica y su misión institucional que contempla la inversión en desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, realiza esfuerzos para cumplir a cabalidad con las normas en materia de administración y gestión del talento humano, la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores. Para ello, cuenta con herramientas de gestión como el Sistema Integrado de Gestión y el Modelo Estándar de Control Interno que le permiten, en gran medida, asegurar el cumplimiento de su misión institucional.

La organización está centralizada en el nivel nacional y desde allí se diseña la estrategia y el modelo de gestión para todas las regionales y centros del país. Esta situación impide desarrollar un modelo de gestión adaptado técnica y culturalmente a las regiones cuyas características difieren del nivel central.

El SGSST se viene implementando desde la instancia nacional, apreciándose en la Regional que éste se encuentra en un nivel aún incipiente. Se desconoce el cumplimiento de requisitos por parte de la entidad y no se tiene certeza de los aspectos que se han cumplido y de aquellos que faltan por implementar.

Un aspecto importante en la gestión de personal es que el 80% de los trabajadores SENA están contratados por la modalidad de prestación de servicios, por tanto no tienen acceso a los programas de bienestar ni salud ocupacional. Aunque el sistema de prevención de riesgos laborales está bien implementado en la entidad, los funcionarios que lo dirigen solo acatan órdenes del nivel central pero no contextualizan con la realidad local y el trato no es el mismo para el funcionario de planta que para el contratista. Así las cosas, el SGSST que entraría a

generar dinamismo y aplicar políticas de salud ocupacional que beneficien a todos los trabajadores, no estaría cumpliendo en razón al desconocimiento que se tiene al respecto por parte de funcionarios directos y contratistas.

La inexistencia de información sistematizada que dé cuenta del nivel de implementación del SGSST en el SENA Regional Boyacá junto con la percepción que tiene el funcionario y contratista a cerca del sistema, es preocupante para la Entidad porque se corre el riesgo de generar falsas expectativas o incurrir en errores o situaciones que van en contra de la ley.

### 1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de implementación del SGSST en el SENA Regional Boyacá, según lo contemplado en el Decreto 1443 de 2014?

### 1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.4.1 Objetivo General

Realizar una investigación para determinar el nivel de implementación del SGSST en el SENA Regional Boyacá, determinando los aspectos que faltan por implementar a la luz del Decreto 1443 de 2014.

#### 1.4.2 Objetivos Específicos

- Diseñar y aplicar un instrumento tipo encuesta, para determinar el nivel de implementación del SGSST en el SENA Regional Boyacá.
- Determinar el estado de implementación del SGSST y el nivel de cumplimiento en el marco del Decreto 1443 de 2014.
- Determinar si el modelo de salud ocupacional del SENA, permite completar el ciclo del conocimiento.
- Conocer Analizar la percepción de los trabajadores del SENA Tunja, acerca de su modelo de salud ocupacional.

- Realizar una propuesta para implementar la gestión del conocimiento con base en el modelo de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi.

## 1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

La investigación es muy importante ya que se orienta a definir exactamente el nivel de implementación que tiene el SGSST según los lineamientos del Decreto 1443. Determinar el nivel de implementación y el cumplimiento de los requisitos, permite a los empleados y funcionarios conocer de primera mano en qué va el sistema, qué falta y cómo ellos pueden contribuir y ser sujetos de beneficios otorgados por el citado Decreto.

Para los funcionarios y contratistas SENA es importante tener claro cuáles son los beneficios del programa de salud ocupacional, cuáles son sus derechos y deberes y de qué manera el cumplimiento del Decreto les beneficia en la prevención oportuna de riesgos laborales. Así mismo, permite crear una plataforma estratégica para la implementación de un modelo de gestión del conocimiento del cual no se tiene certeza si se ha implementado o no en la entidad.



## 2. MARCO TEÓRICO

Para Nonaka y Takeuchi, el concepto de conocimiento va mucho más allá de aquello que remite a documento o a lo explícito, por que incluye todo el saber hacer no explicitado en los textos. El modelo de creación del conocimiento de estos autores se basa en la distinción entre saber tácito y saber explícito.

Este modelo permite comprender como se crea el conocimiento dentro de organización y como lo llevan a cabo los individuos. Según éste el conocimiento se produce en dos dimensiones:

- 1) Epistemológica: la cual comprende el conocimiento tácito y el explícito, los cuales se interacciona de forma dinámica y continua.
- 2) Ontológica: la cual comprende el conocimiento individual, grupal, organizacional e interorganizacional, los cuales forman la espiral del conocimiento, se retroalimentan a sí misma y el proceso por el que se crea el conocimiento es interactivo no lineal

### 2.1 MARCO CONCEPTUAL

La Organización Mundial de la Salud, define la salud ocupacional como *“una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. La disciplina busca controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”* (recuperado de: [http://www.who.int/topics/occupational\\_health/es/](http://www.who.int/topics/occupational_health/es/) 6-05-2017).

Por tanto, la salud ocupacional se orienta a la búsqueda del bienestar del trabajador mediante la prevención y el cuidado de la salud, para lo cual se desarrollan diferentes estrategias orientadas a la identificación permanente de riesgos y la prevención oportuna de los mismos.

El Decreto 1443 de 2015, define las condiciones de salud como *“el conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora”* (Decreto 1443 de 2015, art. 2). Para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el citado Decreto se fundamenta en la salud del trabajador y la valoración de las condiciones y el medio ambiente del trabajo.

Por su parte, el bienestar laboral se define como el conjunto de acciones estratégicas que aportan solución a las necesidades del trabajador y que influyen en su rendimiento y relación laboral. Los modelos gerenciales modernos consideran el bienestar laboral como la mejor

alternativa para la productividad de las empresas, ya que las personas se consideran el mejor activo de la empresa y de su satisfacción depende el esfuerzo que estos invierten para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

La salud ocupacional y el bienestar laboral se fundamentan en la necesidad de contar con personas sanas y altamente motivadas que den lo mejor de sí, desarrollen sentido de pertenencia con la entidad y la aprecien como el espacio propicio para su crecimiento personal y el de sus familias.

## 2.2 MARCO LEGAL

La historia de la salud ocupacional en Colombia, data desde 1.904 cuando en el gobierno de Rafael Uribe se hace una primera aproximación a la reglamentación de situaciones de riesgo y de enfermedades profesionales del trabajador. En 1915 se promulga la Ley 57, la cual reglamenta la accidentalidad laboral y las enfermedades profesionales. En 1918 la Ley 46, define las medidas de higiene y sanidad para empleados y empleadores. En 1921, la ley 37, establece un seguro de vida colectivo para los empleados. En 1934 mediante la Ley 10, se reglamente la enfermedad profesional, los auxilios de cesantías, las vacaciones y se definen lineamientos para la contratación laboral.

En 1938, se crea el Ministerio de Protección Social y desde entonces se empiezan a reconocer formalmente los derechos y deberes de los trabajadores en el país. En 1939, mediante la Ley 44 se crea el seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo. En 1.944 se promulga mediante Decreto 2359, los fundamentos del código sustantivo del trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores *en su trabajo*.

En 1.945, se promulga la Ley 6 conocida como la Ley del Trabajo. En 1.946 nace el Seguro Social como empresa del Estado dedicada a prestar los servicios de salud para los trabajadores de las empresas del Estado. En 1.948 se crea la oficina nacional de medicina e higiene industrial mediante acto legislativo No. 77. En 1.949, mediante Decreto 3767, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene. Ya en 1.979, mediante Ley No. 09 se dictan medidas sanitarias y se dedica el capítulo III a la Salud Ocupacional.

En 1.984 se crean las bases para la organización de la Salud Ocupacional mediante Decreto 614. En 1.986 se reglamentan los Comités de medicina, higiene y seguridad industrial mediante Resolución No. 2013/86. Así mismo, desde 1.989 hasta 2.014 la Resolución 1016/89 establece y define el funcionamiento del programa de salud ocupacional en las empresas.

Finalmente, en 1.993 aparece la Ley 100, mediante la cual se crea el Sistema General de Riesgos Profesionales y con él se implementa la cultura de prevención. En 1.994 el Decreto 1295 define la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, establece el aseguramiento de los empleados a una ARP, autoriza que sociedades sin ánimo de lucro asuman los riesgos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Por su parte, el Decreto 1831 de 1.994 adopta la tabla de enfermedades profesionales la cual posteriormente es adoptada según ajustes por el Decreto 2566 de 2.009.

Actualmente el sistema de salud ocupacional y riesgos laborales se encuentra definido por la Ley 1562 de 2012 en la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y define disposiciones generales en materia de salud ocupacional. Así mismo, mediante Decreto 1072 de 2015 compila toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con el sector trabajo y reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Las disposiciones generales para la implementación del SGSST están definidas en el Decreto 1443 de 2014.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Método de la investigación

El método de investigación a seguir es el método cuantitativo el cual se basa en el uso de cifras y datos que permiten correlacionar una situación con base en unas variables previamente identificadas que buscan dar respuesta al problema de investigación planteado. Para la presente investigación, el método cuantitativo permitirá identificar el número de usuarios satisfechos con los programas y acciones adelantadas en materia de bienestar y salud ocupacional y con base en resultados plantear acciones de mejoramiento.

##### 3.1.1 Tipo de Estudio

Se trata de un estudio de nivel exploratorio descriptivo orientado a conocer el nivel y estado de implementación del SGSST en el SENA a la luz del Decreto 1443 de 2014, como base para implementar un modelo de gestión del conocimiento basado en los postulados de Nonaka y Takeuchi.

#### 3.2 Población y Muestra

La población a analizar corresponde al 100% los funcionarios y contratistas SENA Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial de Tunja, los cuales actualmente suman 264 (84% contratistas y 16% de carrera). Para ello se tomará una muestra con base en la fórmula para población finita:

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

**e** = Margen de error (Máximo recomendado 5%)

**N** = Población

**p** = Posibilidad que ocurra el suceso

**q** = Posibilidad que no ocurra el evento

Donde,

$$N = 264$$

$$e = 5\%$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

Al aplicar la fórmula obtenemos que  $n = 30$ ; es decir, este es el número de personas que se deben tener en cuenta para la realización del estudio.

### 3.3 Fuentes de información

Las fuentes de información para la investigación son:

#### 3.3.1 Primarias

- Encuesta aplicada a la muestra seleccionada mediante la cual de termina de manera directa el nivel y estado de implementación del SGSST en el SENA - Tunja.

#### 3.3.2 Secundarias

- Revisión Documental del avance en la implementación del SGSST.
- Informes de gestión del área de bienestar y salud ocupacional de la Regional Boyacá.

### 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 3.4.1 Técnicas

La técnica seleccionada conforme al método de investigación es la pregunta directa y el registro de información.

#### 3.4.2 Instrumentos

- La Encuesta aplicada a los trabajadores seleccionados según el tamaño de la muestra.
- Formatos de registro de información de fuentes secundarias.

#### 4. RESULTADOS:

##### 4.1. Presentación de Resultados

4.1.1 Descripción requerimientos que hace el decreto 1443 de 2014, respecto al modelo de salud ocupacional en lo aplicable al SENA.

Tabla No 1 lista de chequeo para la documentación del SG-SST bajo lo dispuesto por el decreto 1443 de 2014.

Requerimiento	Número	Documentos	EVALUCION SI=1 ó NO=0
Cumplimiento general del decreto 1072 hacia la implementación del SG-SST orientando en las directrices de obligatorio cumplimiento	1	Documento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este es opcional y se recomienda para la administración organizada del SG-SST	1
Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST define que deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Parágrafo 2 define que la evaluación inicial debe estar documentada Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST está basada en la evaluación inicial	2	Procedimiento de autoevaluación al SG-SST	1
	3	Formato de Autoevaluación SG-SST (radar)	0
Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos indica que se debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no	4	Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (actualización periódica o frente eventos)	1
	5	Matriz de peligros y riesgos	1

<p>rutinarias que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. También define la actualización anual y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa</p>			
<p>Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST. Incluye la evaluación de las estadísticas de ATEL y en el Parágrafo 1 que todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de estas los dos (2) últimos años en la empresa como línea base Artículo 31. Revisión por la alta dirección. Incluye tanto estadísticas de ATEL como de ausentismo</p>	6	<p>Formato de registro estadístico ATEL y ausentismo</p>	0
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación que incluye la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa</p>	7	<p>Formato de matriz legal</p>	0
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de los objetivos del SG-SST  Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST establece la necesidad de definir objetivos medibles y cuantificables al igual que indicadores  Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece sus características</p>	8	<p>Formato de seguimiento a objetivos e indicadores (estructura, proceso, resultado)</p>	1

Artículos 2.2.4.6.22 y 2.2.4.6.31 definen el seguimiento a los resultados de los indicadores			
Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece su características	9	Formato de ficha técnica de indicadores	0
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de la política del SG-SST	10	Política de Seguridad y Salud en el trabajo	1
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define dentro de las mismas en el ítem 8 la necesidad de un plan anual coherente para cada uno de los objetivos del SG-SST con metas, responsables, recursos y cronograma y es parte de la documentación (firmado por empleador y responsable del SG-SST)	11	Plan de trabajo del SG-SST	1
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores refiere la definición de recursos financieros, técnicos, físicos y de personal (humanos). Se debe tener medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos dentro de los indicadores de estructura y su relación con los resultados obtenidos y las necesidades del SG-SST	12	Formato de asignación de presupuesto y recursos	1
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en el ítem 2 la asignación, comunicación y documentación de responsabilidades asignadas en SST para implementación y mejoramiento continuo a todos los niveles. Artículo 2.2.4.6.10 define las responsabilidades de los trabajadores	13	Formatos de asignación de responsabilidades en el SG-SST	1



Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores de estructura			
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos a presentar en los procesos de seguimiento el informe diagnóstico de condiciones de salud de la empresa. Artículo 2.2.4.6.12. Como parte del proceso de control documental el párrafo 3 establece que "se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente" lo que establece la necesidad de consentimiento informado para exámenes ocupacionales y para efectos de manejo de historia clínica sobretodo si hay médico en la empresa	14	Informe diagnóstico condiciones de Salud / profesiograma y exámenes periodicos	1
	15	Formato de consentimiento de custodia y reserva de Historia Clínica	1
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece que el empleador debe identificar todas las amenazas que puedan afectar a la empresa y establecer lsu vulnerabilidad frente a estas Igualmente establece que debe implementar un plan de prevención. preparación y respuesta ante emergencias	16	Plan de prevención. preparación y respuesta ante emergencias	1
	17	Formato de análisis vulnerabilidad	1
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 5 que dentro del plan de emergencias se debe diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias	18	Procedimiento(s) Operativo(s) Normalizado(s) PON	0

<p>Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 10 que se deben realizar simulacros como mínimo una (1) vez a.1 año con la participación de todos los trabajadores</p>	19	Procedimiento para simulacros de emergencia	1
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece dentro de los requisitos Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud y de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados</p> <p>Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye en el párrafo 3 la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control</p>	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica	0
<p>Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación define cobertura del SG-SST sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión e igualmente proveedores</p> <p>Artículo 2.2.4.6.28. Contratación. define que El empleador debe adoptar disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de proveedores, trabajadores dependientes,</p>	21	Formatos asociados con los PVEs incluida la evaluación puestos de trabajo	1
<p>Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación define cobertura del SG-SST sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión e igualmente proveedores</p> <p>Artículo 2.2.4.6.28. Contratación. define que El empleador debe adoptar disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de proveedores, trabajadores dependientes,</p>	22	Procedimiento de Gestión de contratistas	1

trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas			
Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua. Establece que el empleador debe identificar oportunidades de mejora a partir de Los resultados de los programas de promoción y prevención	23	Programas de promoción y prevención	1
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. 4. Controles Administrativos: establece la necesidad de permisos de trabajo	24	Formato de permiso de trabajo	1
Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.	25	Formato de Registro trabajadores actividades alto riesgo (Decreto 2090 2003)	1
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores define que el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo según las características de la empresa y los riesgos	26	Programa de capacitación e inducción	1
	27	Matriz capacitación por cargo / trabajador	1
Artículo 2.2.4.6.10.			

<p>Responsabilidades de los trabajadores, establece su participación en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en. el Trabajo -SST.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación con registros de las actividades de capacitación</p>			
<p>Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en. el Trabajo -SST. Parágrafo 2 especifica inducción a todo trabajador nuevo</p> <p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación incluida inducción y reinducción con registros de las actividades</p>	28	Formato de inducción	1
<p>Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye los resultados de los programas de rehabilitación al igual que en el Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección</p>	29	Programa de rehabilitación	0
<p>Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Define en el Parágrafo 2. que se debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.</p>	30	Programa de mantenimiento	1
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo</p>	31	Procedimiento Fichas técnicas. (Falta definir)	0
	32	Formato de registro de entrega de documentos de seguridad (protocolos y fichas) (Falta definir)	0

<p>Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. se debe implementar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos y externos</p> <p>Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos define en el párrafo 2 que debe ser documentada y actualizada cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos</p> <p>Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST incluye en la identificación de peligros contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias</p>	33	Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo)	0
<p>Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. se establece un procedimiento para garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST</p>	34	Procedimiento de adquisiciones	0
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	35	Formato de Convocatoria, elección y conformación COPASST	1
<p>Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas</p> <p>Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores indica que se debe asegurar la adopción de</p>	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores	0
	37	Formato de auto reporte condiciones de trabajo y de salud	0

<p>medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores</p> <p>Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST incluye la evaluación de la participación de los trabajadores</p> <p>Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. en esta se debe determinar si promueve la participación de los trabajadores</p> <p>Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST en el Parágrafo 3. define que se debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores</p>			
<p>Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST dentro de los temas incluye el mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores</p> <p>Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos de todo lo concerniente al SG-SST</p>	38	Plan / mecanismos y canales de comunicación del SG-SST y de los temas relacionados	0
<p>Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección</p> <p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye actas de sus reuniones de copasst</p>	39	Formato de acta de reunión	1
<p>Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. Especifica que el empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada y por los tiempos determinados</p>	40	Procedimiento de retención, archivo y conservación de documentos	1

<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece las evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso incluye la ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora</p> <p>Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye la evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora</p>	41	Formato seguimiento plan de acción control riesgos prioritarios / oportunidades de mejora / NC.	1
<p>Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye los equipos y elementos de protección personal que cumplan con las disposiciones legales vigentes y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de Jos riesgos.</p>	42	Programa de Elementos de Proteccion Personal (EPP)	1
	43	Matriz de EPP	1
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.</p>	44	Formato de registro entrega equipos y EPP	0
<p>Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control en Controles Administrativos diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros</p> <p>Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones en Condiciones y medio ambiente de trabajo incluye procedimientos para la utilización de los agentes químicos, físicos y biológicos</p> <p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo</p>	45	Procedimiento para la implementación de Protocolos seguridad (Procedimientos e instructivos internos de seguridad) (Falta definir)	0
	46	Formato de análisis de trabajo seguro	1

<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente</p> <p>Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST evalúan el cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo</p>	47	Procedimiento de Investigación incidentes y ATEL	1
	48	Formato de Investigación incidentes y ATEL	1
<p>Artículo 2.2.4.6.29. Auditoria de cumplimiento del SG-SST incluye el desarrollo de un programa de auditoría para verificar su cumplimiento</p>	49	Procedimiento de auditoría	1
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye los formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas</p> <p>Artículo 2.2.4.6.2. Inspecciones define en condiciones y medio ambiente de trabajo los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.</p>	50	Procedimiento para inspecciones	1
	51	Inspecciones a instalaciones / máquinas y equipos	1
<p>Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. en el parágrafo 2 se establece que cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.</p>	52	Formato de Inventario de químicos y agentes (Cancerígenos)	1
<p>Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua Proceso recurrente de</p>	53	Procedimiento de mejora continua	1



<p>optimización del SG-SST para lograr mejoras en su desempeño. La alta dirección debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para implementar oportunidades de mejora de las distintas fuentes definidas</p> <p>Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas. se establece la necesidad de definir e implementar las acciones preventivas y correctivas necesarias.</p>	54	Formato de acciones de mejora, preventivas, correctivas y NO conformidad	1
<p>Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección establece la necesidad de adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST por parte de la gerencia</p> <p>Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en su ítem 3 la rendición documentada de cuentas en el SG-SST a través de medios escritos, electrónicos o verbales anualmente</p>	55	Procedimiento para la revisión por la alta dirección	1
<p>Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa</p>	56	Formato de informe rendición de cuentas / Desempeño anuales	1
<p>Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa</p>	57	Reglamento de Seguridad e Higiene industrial	1
<p>Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa</p>	58	Reglamento interno de trabajo	1

Fuente: <https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/frontend/49/sgsst>

#### 4.1.1.1 Análisis Documentación SG SST

El análisis de la documentación se determinó hacerlo mediante un indicador de incumplimientos, lo anterior en aras de identificar la documentación faltante solicitada por el decreto 1072 de 2015.

$$\text{PORCENTAJE DE INCUMPLIMIENTO} = 100 - \left[ \left( \frac{\text{CANTIDAD DE ITEM QUE CUMPLEN}}{\text{TOTAL DE ITEMS A CUMPLIR}} * 100 \right) \right]$$

Así las cosas:

$$\text{PORCENTAJE DE INCUMPLIMIENTO} = 100 - \left[ \left( \frac{42}{58} * 100 \right) \right] = 27.58\%$$

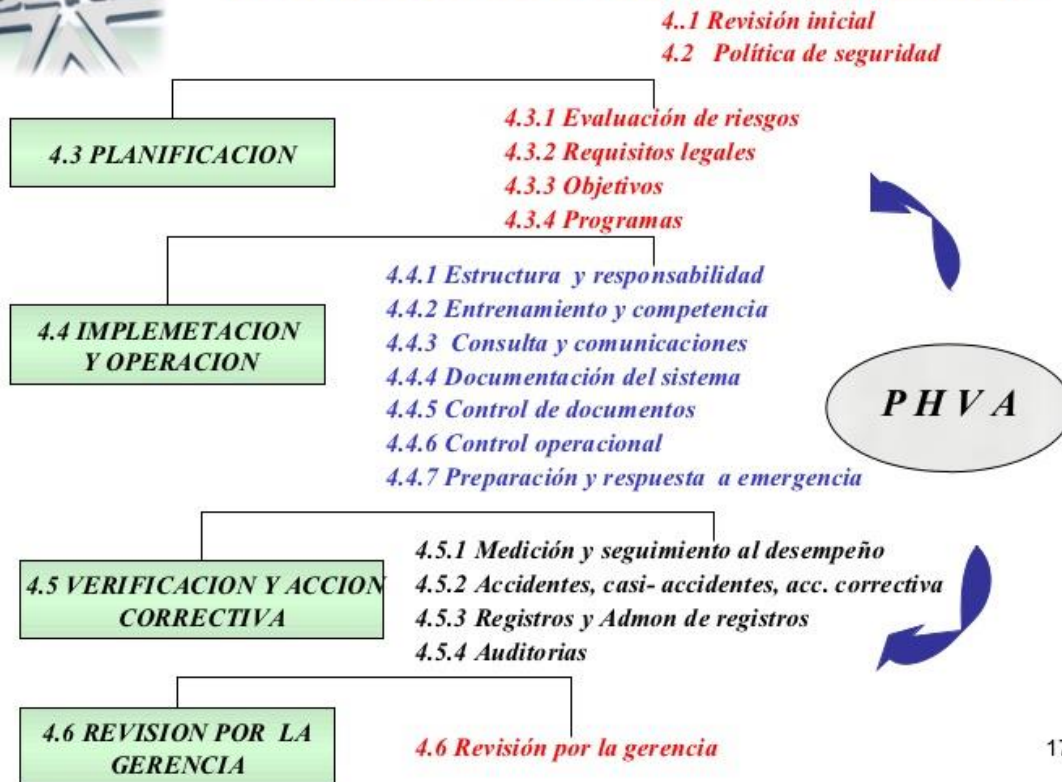
Los ítems solicitados por el decreto 1072 de 2015 y que falta por construir o bien formalizar son 15, los cuales corresponden al 27.58%.

#### 4.1.2 Análisis modelo de salud ocupacional del SENA

El modelo de salud ocupacional del SENA contiene una descripción práctica de los principales elementos que conforman los sistemas de seguridad y salud ocupacional a partir de los parámetros establecidos por el ICONTEC, en la norma NTC – OHSAS 18001, así mismo en el ciclo PHVA planear, aplicar, verificar, mejorar.



## ELEMENTOS DE LA NORMA OHSAS 18001



17

Fuente: <https://lineabase.sena.edu.co/acerca-del-sena/quienes-somos/Paginas/Sistema-Integrado-de-Gestion.aspx>

### 4.1.2.1 Permite completar el ciclo del conocimiento?

Para empezar el CICLO PHVA es un modelo de gestión de conocimiento que permite la mejora continua en cualquier organización, este ciclo inicia realizando una matriz DOFA, que contiene elementos tanto internos como externos, y mediante los cuales identificamos fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, esta matriz permite visualizar aspectos positivos y negativos para lograr los objetivos organizacionales.

En ese orden de ideas, el ciclo PHVA gira en torno a la mejora continua, cuestionando conceptos como los que aparecen en la siguiente imagen ¿Qué y cómo se hace actualmente?, se establecen objetivos claros y como alcanzarlos, se generan productos o servicios, se evalúan los resultados, se analizan los errores, se toman medidas correctivas y finalmente buscan la manera de mejorar el siguiente resultado.

## Descripción del ciclo PHVA

- **PLANEAR:** Definir los objetivos a cumplir y los métodos para lograrlos.
- **HACER:** Implementar lo planeado.
- **VERIFICAR:** Revisar el cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los planes establecidos y las acciones realizadas.
- **ACTUAR:** Tomar acciones que permitan mejorar los procesos.



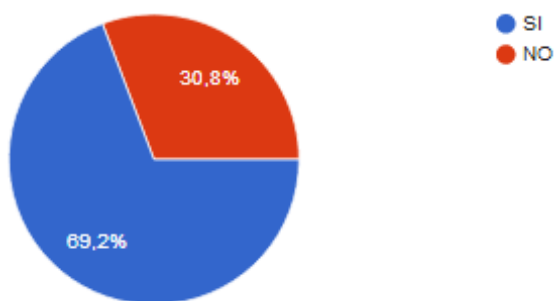
Fuente: [https://i1.wp.com/3.bp.blogspot.com/TmLA8RgmGDo/Stkh\\_dHGHBI/AAAAAAAAEY/Yb26J7v34F4/s400/ciclo\\_phva%5B1%5D.gif](https://i1.wp.com/3.bp.blogspot.com/TmLA8RgmGDo/Stkh_dHGHBI/AAAAAAAAEY/Yb26J7v34F4/s400/ciclo_phva%5B1%5D.gif)

4.1.3 Resultados percepción de los trabajadores del SENA Tunja, acerca de su modelo de salud ocupacional.

Mediante un formulario google se practicó encuesta a 30 trabajadores de la sede Tunja, con los siguientes resultados

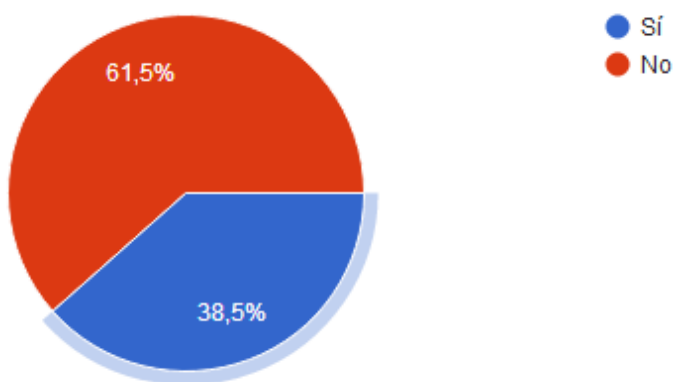
Link de acceso a la encuesta: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-KMI2uqRoHt47vNFmBrUg7GCDEZlZrRxLT7pN\\_v5EJILLWg/viewform?c=0&w=1](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-KMI2uqRoHt47vNFmBrUg7GCDEZlZrRxLT7pN_v5EJILLWg/viewform?c=0&w=1)

Grafica 1.



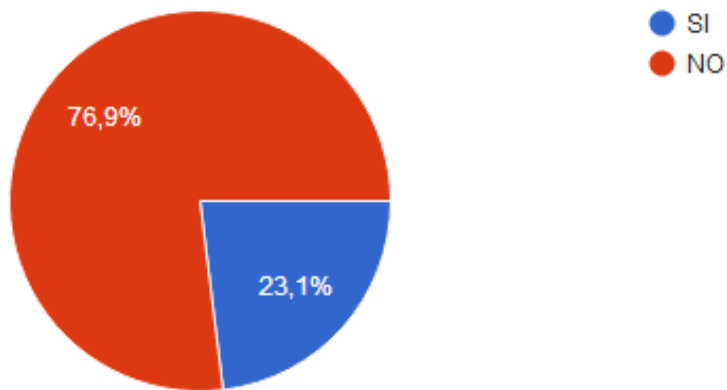
En cuanto al conocimiento del modelo de salud ocupacional se precisa que el 69.2% afirma conocer dicho modelo, así mismo un 30.8% dice no conocerlo.

Grafica 2.vb



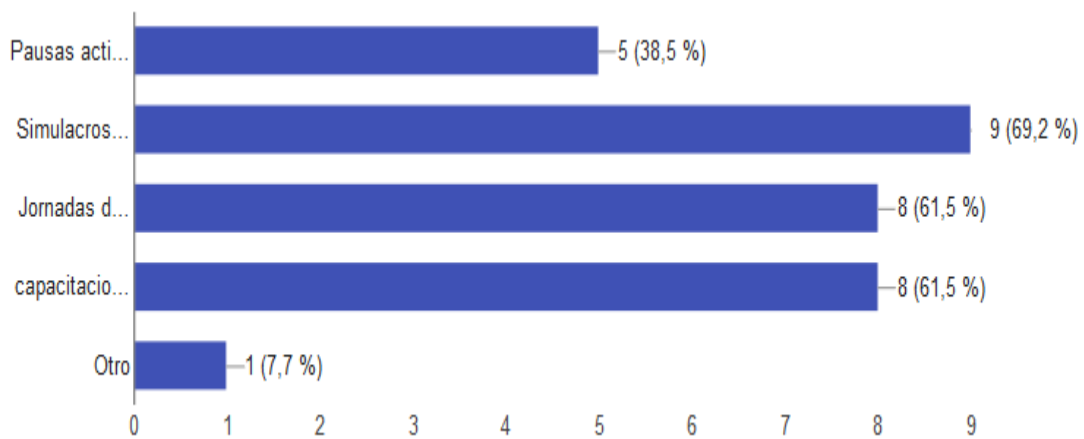
En lo concerniente al conocimiento de accidentes de trabajo propios o de algún compañero, 61.5% afirmo que si conoce de que se haya presentado algún tipo de accidente laboral, el restante 38.5% dice que no ha sufrido ni conoce de ellos.

Grafica 3.



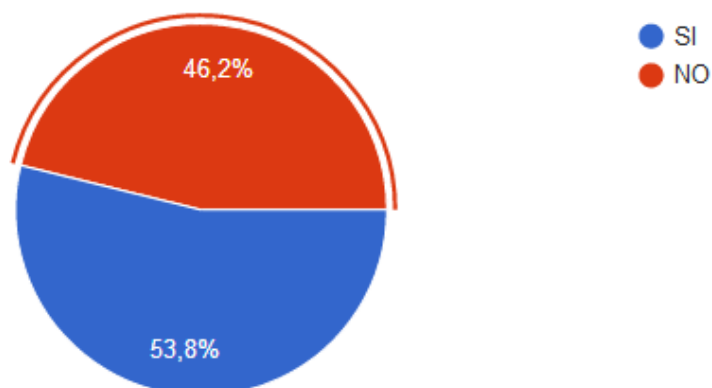
Al preguntar se dieron acciones correctivas al motivo que ocasionó el accidente, el 76.9% opina que no se dieron tales acciones.

Grafica 4.



Respecto a Que actividades recuerda de promoción de la salud y prevención de la enfermedad se han realizado en el SENA durante el último año podemos apreciar que el 38.5% de los trabajadores encuestados dice haber realizado pausas activas, 69.2% recuerda que se realizaron simulacros de evacuación, 61.5% jornadas medicas igual que capacitaciones y un 7.7% recuerda una convivencia.

Grafica 5.



Finalmente a la pregunta sí Cree que el modelo SG SST modelo de seguridad ocupacional del SENA ayuda de manera efectiva a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el ámbito laboral, el 53.8% responde afirmativamente.

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

### 5.1 Resumen de Hallazgos

- Se identificó que el SENA no cuenta con todos los requerimientos del decreto 1072 de 2015, al respecto es pertinente indicar que hace falta 15 de 58 documentos lo cual corresponde a un porcentaje de incumplimiento del 27.58%.
- Se puede evidenciar que el modelo de salud ocupacional del SENA se basa en la norma OHSAS 18000, la cual a su vez está ligada íntimamente con el ciclo PHVA, modelo de gestión del conocimiento, que en alguna medida permite combinarse con el modelo Nonaka Takeuchi, aunque, en un análisis más profundo permite evidenciar una ignorancia por parte de los directivos de la organización a los conocimientos tácitos de los empleados.

- Al analizar los resultados de la encuesta “ENCUESTA SG SST Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo SENA (Tunja)” llama la atención que un alto porcentaje (aunque la cifra no es satisfactoria ) de los trabajadores encuestados dice conocer el modelo de salud ocupacional del SENA 69.2%, sin embargo al preguntar sí Cree que el modelo SG SST modelo de seguridad ocupacional del SENA ayuda de manera efectiva a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el ámbito laboral, un porcentaje muy alto considero que NO ayuda, lo cual denota que la percepción de los trabajadores respecto a su modelo de salud ocupacional no es la adecuada.

## 5.2 Recomendaciones

- Es pertinente indicar que se debe actualizar la documentación necesaria para cumplir con lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015.
- Para lograr transformar conocimiento tácito en explícito y que el modelo Nonaka Takeuchi se pueda ajustar a la norma OHSAS 18000, se deben tener en cuenta los conocimientos tácitos de los empleados.
- Es importante realizar una campaña que permita que los empleados conozcan manual de salud ocupacional, así mismo que lo reconozcan como una herramienta favorable para de la salud y prevención de la enfermedad en el ámbito laboral.

## 5.3 Propuesta

- SE DEBEN CREAR FORMATOS Y PROGRAMAS QUE HACEN FALTA Y QUE SE DISCRIMINAN A CONTINUACIÓN, ASÍ MISMO DOCUMENTAR PROCEDIMIENTOS DEMÁS INSTRUCTIVOS INTERNOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, y que son los siguientes:



Requerimiento	Número	Documentos	TIPO
Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST está basada en la evaluación inicial	3	Formato de Autoevaluación SG-SST (radar)	F
Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST. Incluye la evaluación de las estadísticas de ATEL y en el Parágrafo 1 que todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de estas los dos (2) últimos años en la empresa como línea base	6	Formato de registro estadístico ATEL y ausentismo	F
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación que incluye la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa	7	Formato de matriz legal	F
Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece su características	9	Formato de ficha técnica de indicadores	F
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 5 que dentro del plan de emergencias se debe diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias	18	Procedimiento(s) Operativo(s) Normalizado(s) PON	PROCE

<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece dentro de los requisitos Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud y de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados</p>	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica	PROGR
<p>Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye los resultados de los programas de rehabilitación al igual que en el Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección</p>	29	Programa de rehabilitación	PROGR
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo</p>	31	Procedimiento Fichas técnicas. (Falta definir)	PROCE
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo</p>	32	Formato de registro de entrega de documentos de seguridad (protocolos y fichas) (Falta definir)	F
<p>Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. se debe implementar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos y externos</p>	33	Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo)	PROCE

<p>Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. se establece un procedimiento para garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST</p>	34	Procedimiento de adquisiciones	PROCE
<p>Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas</p>	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores	PROCE
<p>Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST en el Parágrafo 3. define que se debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores</p>	37	Formato de auto reporte condiciones de trabajo y de salud	F
<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.</p>	44	Formato de registro entrega equipos y EPP	F
<p>Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control en Controles Administrativos diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros</p>	45	Procedimiento para la implementación de Protocolos seguridad (Procedimientos e instructivos internos de seguridad) (Falta definir)	PROCE

- Realizar reuniones en comités de área semanales que permitan establecer los conocimientos tácitos que son significativos para la organización de los trabajadores del SENA y de esta manera construir de manera adecuada un modelo de gestión del conocimiento Nonaka Takeuchi.
- Realizar campaña de difusión del SG SST, que promueva el reconocimiento de los trabajadores al modelo de salud ocupacional y así mejore la percepción que ellos tienen del modelo.
- Capacitar a los trabajadores acerca de las acciones que se deben tomar en caso de un accidente de trabajo.
- Socializar las acciones correctivas que se toman luego de los accidentes de trabajo.
- Tomar medidas preventivas para evitar nuevos accidentes.

### 5.3.1 Recursos:

Resumen presupuesto económico estimado de algunos tópicos para la implementación de las propuestas de este proyecto

<b>PROPUESTA</b>	<b>VALOR ESTIMADO</b>
Realizar reuniones en comités de área semanales que permitan establecer los conocimientos tácitos que son significativos para la organización de los trabajadores del SENA y de esta manera construir de manera adecuada un modelo de gestión del conocimiento Nonaka Takeuchi.	\$ 0
Realizar campaña de difusión del SG SST, que promueva el reconocimiento de los trabajadores al modelo de salud ocupacional y así mejore la percepción que ellos tienen del modelo.	\$ 0 Y \$ 5.000.000
Capacitar a los trabajadores acerca de las acciones que se deben tomar en caso de un accidente de trabajo.	\$0 Y 3.000.000
Socializar las acciones correctivas que se toman luego de los accidentes de trabajo.	\$ 0
Tomar medidas preventivas para evitar nuevos accidentes.	\$0 Y \$ X DEPENDE DE LA ACCION QUE SE DEBA TOMAR



## CONCLUSIONES

1. El Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano nos permitió como estudiantes actualizar, complementar, apropiar y profundizar nuevos aprendizajes en un campo determinado del conocimiento. Con los trabajos en grupo que se realizaron sobre temas reales nos orientaron a desarrollar un proyecto con el Sena Regional Boyacá para poner en práctica todo lo aprendido.
2. Esta actividad nos sirvió para formarnos con los conceptos y procesos básicos alrededor de la gestión estratégica y salud ocupacional en la gestión humana; componentes importantes para promover el desempeño eficiente del personal, mejorar la eficiencia organizacional y crear las condiciones indispensables para la identificación y formación de competencias necesarias para lograr los objetivos institucionales y así como futuros profesionales poder brindar las herramientas necesarias para la gestión integral del talento Humano en cualquier tipo de organización de acuerdo a las nuevas tendencias en el área.
3. La realización de este trabajo nos permitió afianzar y profundizar el conocimiento adquirido durante todo el estudio del diplomado, se logró indagar, investigar, analizar y proponer acciones de mejoramiento con respecto a la problemática del Sena.

4. Se puede decir, que a lo largo de la elaboración de este proyecto se dio la oportunidad en primera instancia de realizar un trabajo en equipo más afianzado, de ahí que nos permitió mirar desde una perspectiva evaluadora una de las áreas más importantes dentro de una empresa como lo es el Talento Humano, por consiguiente fuimos capaces de reconocer las falencias que aquejan esta área y se pudo proponer las posibles soluciones para salir de esta situación.



## BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>
- Rocha Vlabuena, C (2016) La Gestión del Conocimiento en la Organización. Unad: Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/9577>
- Cuesta Santos, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones, 2009. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>
- Peluffo, Martha y Catalán Edith. (2002) Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. Página 57. Recuperado de: <http://e-derecho.cl/downloads/manual22.pdf>
  
- Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>
  
- [http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=640:1072&catid=333&Itemid=869](http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=640:1072&catid=333&Itemid=869)
  
- <https://es.scribd.com/doc/269074784/Resumen-Modelo-de-Gestion-de-Conocimiento-de-Nonaka-y-Takeuchi>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### **ENCUESTA SG SST Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo SENA (Tunja)**

Para mi trabajo de grado, en el marco de desarrollo del DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO, en la Universidad Nacional Abierta y a distancia, de manera personal y en búsqueda de apreciaciones personales de una pequeña muestra, la percepción que tienen los trabajadores de la seccional Tunja acerca de su modelo de salud ocupacional del SENA. Gracias

\*Obligatorio

Dirección de correo electrónico \* \_\_\_\_\_

NOMBRE \* \_\_\_\_\_

1) Conoce el modelo de salud ocupacional del SENA? \*

SI     \_\_\_

NO     \_\_\_

2) Ha sufrido o conoce del caso de algún compañero de trabajo que haya sufrido un accidente de trabajo en el último año? \*

SI     \_\_\_

NO     \_\_\_

3) En caso afirmativo de la pregunta anterior, se dieron acciones correctivas al motivo que ocasionó el accidente? \*

SI

NO

4) Que actividades (que usted recuerde) de promoción de la salud y prevención de la enfermedad se han realizado en el SENA durante el último año? \*

(Múltiple selección)

a. Pausas activas

- b. Simulacros de evacuación
- c. Jornadas de consultas médicas, optometría, odontológicas u otras
- d. capacitaciones
- e. Otro: \_\_\_\_\_

5) Cree que el modelo SG SST modelo de seguridad ocupacional del SENA ayuda de manera efectiva a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el ámbito laboral? \*

SI

NO

Porque?