

Diagnostico y Formulación del Plan de Mejoramiento al SG-SST en la Empresa Ambientar S.A.-  
E.S.P. del Municipio de San José del Guaviare

Autor:

Adrián Mahecha Portes C.C. 1120559145

Faver Castañeda Alvarado C.C. 1120561302

Neila Judith Romero Moreno C.C. 41243598

Yoleima Merchán C.C. 41225692

Grupo Número: 101007\_46

Tutor

Carlos Alberto Calderón Moreno

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

CCAV San José del Guaviare – 2018

## Tabla de Contenido

Introducción .....	5
Presentación Empresa .....	7
Información General .....	8
Línea de Investigación .....	8
Enfoque Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano .....	8
Área: Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo SG-SST.....	9
Capítulo 1: El Problema.....	10
1.1.    Antecedentes del Problema.....	10
1.2.    Planteamiento del Problema.....	12
1.3.    Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo General .....	13
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4.    Justificación de la Investigación .....	14
Capítulo 2: Revisión de Literatura.....	15
1.1    Marco Teórico.....	15
Capítulo 3: Metodología General.....	20
3.1. Método de la investigación .....	20
3.2 Población y Muestra .....	20
3.3 Fuentes de información.....	22
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	22

Capítulo 4: Resultados .....	23
4.1. Presentación de Resultados.....	24
4.2. Análisis de datos .....	36
Capítulo 5: Conclusiones .....	37
5.1 Resumen de Hallazgos .....	38
5.2 Recomendaciones .....	39
5.3 Propuesta.....	40
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros .....	41
Humanos .....	41
Materiales.....	42
Financieros .....	42
Propuesta Gestión de conocimiento (Nonaka y Takeuchi) .....	43
Escenario de Socialización-Tácito a Tácito (Cara a cara).....	44
Escenario de Exteriorización-Tácito a Explícito (Par a par).....	44
Escenario de Combinación-de explícito a Explícito (Colaboración) .....	45
Escenario de Interiorización-Explícito a Tácito en el Sitio .....	46
Conclusiones.....	48
Bibliografía .....	49
Anexos .....	51
Modelo encuesta .....	51

Encuesta en la Pagina Encuestafácil .....	56
-------------------------------------------	----

### **Lista de Figuras**

Figura 1 Distribución por Sexo.....	24
Figura 2 Distribución por Edad.....	25
Figura 3 Nivel Educativo .....	26
Figura 4 Distribución por ocupación .....	26
Figura 5 Tiempo de servicio en el cargo.....	27
Figura 6 Desarrollo de pausas activas.....	28
Figura 7 Conocimiento del SG SST.....	29
Figura 8 Conocimiento de actividades de SGSST .....	30
Figura 9 Percepción sobre factores de riesgo .....	31
Figura 10 Disposición Elementos Seguridad en el puesto.....	32
Figura 11 Evaluaciones de riesgos en el puesto de trabajo.....	32
Figura 12 Participación en las decisiones del SGSST .....	33
Figura 13 Afiliación a Riesgos Laborales.....	34
Figura 14 Ocurrencia de Enfermedades Laborales .....	35
Figura 15 Factores de Riesgo a los que tiene mayor exposición en el trabajo .....	35

### **Lista de Tablas**

Tabla 1 Presupuesto Propuesta Mejoramiento.....	43
Tabla 2 Diagrama de Gantt.....	47

## Introducción

En la actualidad para las empresas, es fundamental efectuar estrategias que permitan propiciar el bienestar, la salud y ambientes de trabajo sanos, para su más grande capital “el Talento Humano”, por ello debe prevalecer de vital importancia la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, como un proceso que busca *“la mejora continua, el cual vincula las políticas de la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de: anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo”* (Ministerio del Trabajo , 2015) lo cual se refleja en la competitividad de la empresa.

En este documento se describe el proceso de investigación realizado en la empresa Ambientar S.A.E.S.P., del municipio de San José del Guaviare, cuyo propósito es proponer estrategias de mejoramiento en el SG-SST, basados en la gestión del conocimiento, en donde se integraron diferentes conceptos y temáticas relacionadas con la salud ocupacional y la gestión del conocimiento, lo cual nos guio para poder ampliar la estrategia adecuada que permita potenciar a la empresa a través del desarrollo de medidas acordes a las necesidades presentadas por la empresa y por ende la de los colaboradores.

Mediante esta investigación se pretende dar a conocer los resultados que se pueden obtener después de realizar de manera minuciosa y detalla un análisis en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, conocida hoy en día como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo, el cual tiene la tendencia a mirarse dentro de las empresa como un requisito y no como una herramienta muy importante para mejorar cada uno los procesos que se realizan dentro de la misma, con la finalidad garantizar la salud de los colaboradores y evitar pérdidas humanas, por

eventualidades directamente relacionadas con la labor y además teniendo en cuenta que se puedan afectar significativamente los interés económicos de la empresa y por consiguiente la calidad de vida de sus colaboradores.

Con esta indagación se pudo identificar la problemática que aqueja a la empresa Ambientar S.A.E.S.P. que obedece a dificultades en la ejecución de su SG-SST, que ha conllevado a tener casos de enfermedades laborales, debido al desconocimiento del plan y actividades del SG-SST, esta ausencia ha conllevado a que se formule un plan de mejoramiento que brinde las herramientas pertinentes para que la empresa pueda mejorar este proceso y mitigar la problemática identificada.

En este orden de ideas el análisis en el área de salud ocupacional busca que mediante el modelo de gestión del conocimiento en el pretende hallar resultados positivos, lo que permitirá generar el nivel de satisfacción tanto a los colaboradores, proveedores y público en general. Se espera que luego de realizar esta investigación, la empresa direcciona su política de SG-SST, hacía la meta de evitar cualquier tipo de accidente o incidente dentro de cada una de sus áreas de trabajo de modo que comiencen con la sensibilización hacia sus colaboradores e implementen la propuesta que se planteara en este documento.

## **Presentación Empresa**

### **Razón Social**

Ambientar S.A. E.S.P

### **Misión**

AMBIENTAR S.A. E.S.P Es una empresa regional, consagrada a prestar el servicio integral de aseo y complementarios, aplicando principios de oportunidad, responsabilidad y eficiencia para contribuir a satisfacer el bienestar de la comunidad, a mejorar el medio ambiente y a optimizar la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras.

### **Visión**

AMBIENTAR S.A. E.S.P. En un horizonte temprano, será modelo sostenible a nivel nacional y líder regional en la prestación del servicio de aseo y complementarios a través de la formulación, gestión y ejecución de programas con responsabilidad social y ambiental.

### **Objetivos Estratégicos**

Servir a la comunidad guaviarenses y colindantes en la prestación de un buen servicio de aseo que contribuya al bienestar social y ambiental, optimizando procesos administrativos, operativos comerciales y financieros.

**Actividad Económica:** Prestación de servicios públicos domiciliarios (aseo)

**Tamaño de la Empresa:** Mediana

**Número de Trabajadores:** 61

## **Información General**

En concordancia con lo desarrollado en el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, este proyecto se estructura a partir de los siguientes aspectos metodológicos e investigativos:

### **Línea de Investigación**

Gestión de las Organizaciones en la sub-línea de investigación Gestión del Talento Humano, que tiene como propósito contribuir a la solución de la problemática organizacional privada y pública mediante la construcción de conocimiento alrededor de las ciencias de la gestión y la administración; con el propósito de identificar estrategias que fortalezcan el desarrollo de organizaciones públicas y privadas.

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

Es un factor fundamental en el desarrollo de las organizaciones, la información es una herramienta que permite conocer el estado en que se encuentra la empresa y de esta manera tomar decisiones oportunas, a través de estrategias que contribuyan a la prevención y al mejoramiento continuo de los procesos organizacionales, lo cual implica aprender cada día y hacer de ese conocimiento la mejor herramienta para innovar en la empresa. Ello significa que, en la Gerencia de Talento humano, la gestión del conocimiento es un factor clave de éxito. Se considera muy a propósito, las siguientes citas:

- *“La variable que más se correlaciona con el éxito empresarial es la capacidad de la organización para atraer, retener y desarrollar el talento humano” (Revista Fortune).*

- *“Hoy las ideas son el capital, el resto es solo dinero” (Banco Alemán).*

### **Área: Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo SG-SST**

Este aspecto, será el eje central sobre el que gira el proyecto, en tanto el análisis se dirige a cómo la Empresa objeto de estudio ha abordado la implementación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, que para estos momentos juega un papel fundamental en las organizaciones, pues de ello depende el bienestar y desarrollo laboral de sus colaboradores, teniendo en cuenta que el principal el objetivo es prevenir los accidentes laborales, cuidar y fomentar la salud en los trabajadores, promover el autocuidado de manera que se minimicen los riesgos y esto se traduzca en un beneficio mutuo en el trabajo, que redunde en beneficio de la productividad de la empresa.

Aquí es importante tener en cuenta la política pública que desde el Ministerio del Trabajo se ha impartido con el objeto de lograr incrementar la formalización del empleo y por ende el que la seguridad y salud en el trabajo sea no solo obligatoriedad, sino una convicción de responsabilidad social en cada empresa.

## **Capítulo 1: El Problema**

En este capítulo se abordan los aspectos relevantes del problema de investigación cuyo sujeto es la empresa Ambientar S.A- E.S. P, en la que se analiza la gestión que esta empresa realiza en el área de talento humano, específicamente lo que se relaciona con la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **1.1. Antecedentes del Problema**

Ambientar S.A.E.S.P, es una empresa Guaviarenses dedicada a la prestación del servicio de aseo; su sede principal se encuentra ubicada en el casco urbano del Municipio de San José del Guaviare. Se constituyó como una sociedad anónima de economía mixta, cuyo objeto principal es la prestación de servicios públicos domiciliarios (aseo), encargándose de las actividades de recolección, transporte aprovechamiento disposición final de residuos sólidos. En su trayectoria ha fortalecido su capacidad para prestar adicionalmente servicios: barrido de calles, limpieza, podas, tala, siembra de árboles arreglo de parques, transporte de escombros, reciclaje y transformación de materiales reciclados y embellecimiento de la ciudad, cuenta con la mayor participación accionaria por parte del Municipio de San José del Guaviare.

A partir de la creación de la empresa, sus directivos se han ocupado de reorganizarla en concordancia con las exigencias normativas, teniendo en cuenta que el ámbito en el que desarrolla sus acciones es muy sensible por relacionarse directamente con la dinámica ambiental. En lo que respecta a la organización del trabajo, la empresa cuenta con una estructura organizacional piramidal, que relaciona una planta de cargos con sus respectivas funciones para un promedio de 61 empleados; un manual de funciones que determina tanto las competencias,

perfiles, líneas de coordinación y subordinación como las áreas misionales que fueron concebidas para cumplir con los objetivos organizacionales.

Aunque es una empresa que maneja un número significativo de empleados, se evidenció que no se tuvo en cuenta en su creación, un área o departamento de Talento Humano, que se encargara de la gestión del mismo, de manera que se dé la relevancia que ello tiene. Actualmente el manejo del recurso humano es liderado por el Área Administrativa, que a su vez se encarga de otros temas institucionales, de lo cual se dedujo que a pesar de la disposición que tiene la empresa para organizar el trabajo, se descuidan aspectos que son clave para lograr la mayor productividad y bienestar laboral y desarrollo social de su principal capital: el talento humano.

En el análisis preliminar realizado a la empresa, se encontró que se formuló la política y plan de gestión de seguridad y salud en el Trabajo, dando cumplimiento a lo establecido normativamente, no obstante la etapa de implementación aun es incipiente, lo cual se infiere del tiempo de formulación del plan y el que se observe que especialmente quienes tienen como función la recolección de basuras, están expuestos a riesgos de tipo ambiental, que se derivan el tipo de desechos que deben manipular (orgánicos, hospitalarios, metales, entre otros), que resultan en malos olores, peso mayor al que pudieran soportar para cargue, entre otros.

De otra parte, la gestión de conocimiento no es aún una prioridad para la administración del talento humano lo que es entendible por el modelo administrativo que se ha venido manejando y que evidentemente requiere un proceso de adaptación al cambio y a la innovación empresarial de cara a los nuevos desafíos empresariales; este es otro aspecto a considerar en los análisis a desarrollar, en mayor profundidad, en la empresa

Lo anterior amerita un ejercicio de evaluación al área de talento humano, que permita determinar las posibles falencias en la implementación del SG SST y de ello derivar las acciones de mejora y recomendaciones necesarias que permitan corregir las desviaciones identificadas y así contribuir a una mejor gestión del talento humano de la empresa objeto del trabajo. Se prevé que una mejor gestión del talento humano, en lo que a seguridad y salud en el trabajo se refiere, se verá traducido en un mejor desempeño de las actividades y de los respectivos procesos, minimizando así cualquier tipo de riesgo o enfermedad laboral y lo más importante: que se garantice al trabajador un ambiente sano y un puesto de trabajo seguro.

## **1.2. Planteamiento del Problema**

En Colombia se ha convertido en una premisa el lograr que cada empresa asuma con responsabilidad la implementación de la normativa en lo que a gestión del talento humano se refiere. La problemática que se presenta en torno a accidentes de trabajo y enfermedades atribuibles al trabajo que desarrollan los colaboradores de las empresas, ha sido una preocupación permanente de las EPS y ARL, en tanto ello les significa no solo trámites administrativos engorrosos y de largo aliento sino también una afectación económica en aquellos casos en que se deba asumir incapacidades, pensiones por invalidez, entre otros y para el caso de las empresas el que sus trabajadores estén ausentes de sus labores, lo que conlleva a una menor productividad y por ende a menores ingresos.

Como ya se ha anotado, la empresa Ambientar S.A.E.S.P., presta un servicio público que es vital para garantizar mejores condiciones ambientales a la población y en ello debe velar por una mejor gestión de la seguridad y salud en el trabajo, si se tiene en cuenta los riesgos a los que se exponen sus trabajadores. Aunque esta empresa tiene el monopolio del servicio, no puede ser

ajena a las obligaciones contraídas con sus trabajadores al momento de vincularlos. En este sentido el contar con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que no solo cumpla con los estándares en términos documentales, sino que se haga tangible en cada acción dirigida a sus colaboradores, hace que sea necesario revisar la coherencia entre lo proyectado, lo realizado y lo que haría falta para que este instrumento sea efectivo.

De otra parte, es preciso determinar la viabilidad y pertinencia de reorganización del área administrativa que actualmente se encarga de la gestión de talento humano en búsqueda de alternativas que le faciliten la tarea a la empresa, sin que ello signifique mayores costos, sino que por el contrario se optimicen las funciones en el propósito de la mejora continua y una gestión de conocimiento organizacional que potencie la implementación del SG SST, en que actualmente se ha avanzado solo parcialmente.

En concreto el proceso investigativo deberá conducir a responder a la pregunta: ¿Cuál es el estado actual de cumplimiento de la normatividad vigente, relacionada con la implementación del Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo, en la empresa Ambientar S.A-E.S.P?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Identificar el nivel de apropiación, que tienen las directivas y colaboradores de la Empresa Ambientar S.A-ESP, reflejado en los avances en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST y de ello derivar las acciones de mejora que sean pertinentes y coherentes con su objeto misional.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Analizar las brechas existentes entre lo planteado en el plan de SST, la normativa vigente y la aplicación práctica llevada a cabo en la empresa
- Determinar la viabilidad de la creación del área o departamento de Talento Humano en Ambiental S.A.E.S.P.
- Diseñar el plan de mejora que corresponda con los hallazgos, que se deriven de la evaluación adelantada.

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

El actuar en el contexto real de la empresa implica adquirir ciertas competencias y habilidades que para el caso que nos ocupa se han adquirido a través de la formación en un ámbito tan sensible como es la gestión del talento humano, lo cual ha contribuido con la fundamentación teórica y da las herramientas para el abordaje de una problemática que es más común de lo que se quisiera y es la ausencia de rigurosidad en la implementación de las normativas que está estrechamente relacionada con la productividad de la empresa y la garantía de bienestar de quienes prestan un servicio a la empresa, entregando su fuerza laboral para alcanzar los resultados propuestos. En concordancia con lo anterior, los análisis requeridos se basarán en referentes teóricos que dan soporte a los resultados que se obtengan.

De otra parte, el proceso investigativo seguirá una ruta metodológica que dé cuenta de técnicas e instrumentos que no solo faciliten la recopilación de información, sino que también respondan a la seriedad y confiabilidad de los resultados obtenidos y correspondan a elementos que han sido validados suficientemente.

En lo que respecta al trabajo a desarrollar y al ámbito seleccionado para intervenir éste tiene un alcance delimitado como aporte a una empresa regional a la que la gestión de conocimiento organizacional le será muy pertinente en tanto se proyecta como una empresa que “ En un horizonte temprano, será modelo sostenible a nivel nacional y líder regional en la prestación del servicio de aseo y complementarios a través de la formulación, gestión y ejecución de programas con responsabilidad social y ambiental”<sup>1</sup>., que implica una mayor integralidad en su gestión, en especial del talento humano, lo que hace importante el desarrollo de este proyecto.

## **Capítulo 2: Revisión de Literatura**

### **1.1 Marco Teórico**

Para las empresas, en la actualidad, su visión estratégica es velar por el bienestar, la salud y los ambientes de trabajo sanos para cada integrante de la misma, por ello la implementación de un plan que se alinee con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es de vital importancia porque se basa en encaminar las actividades al bienestar físico, mental y social de sus colaboradores, a la vez propiciar un medio de trabajo seguro y sano; donde esta medida se ve reflejada en un beneficio mutuo, es decir, bienestar para los colaboradores y crecimiento y desarrollo para la organización.

Para las organizaciones es importante que asuman la implementación del SG-SST de una manera responsable y dejen de lado el pensamiento de obligatoriedad, cambiando el paradigma, es decir que lo vean como una acción que ofrece significativos beneficios que redundan en la seguridad del trabajador y en la competitividad de la empresa.

---

<sup>1</sup> Visión empresa Ambientar S.A-E.S.P. Recuperado de <https://ambientarsa.com/mision-y-vision/>. Abril 20 de 2018.

La Ley 1562 de 2012 en su Artículo 1 define la *“Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”* (Corzo Román, 2012). Con lo anterior se puede ratificar la importancia en la implementación de un plan de mejoramiento en el programa de salud ocupacional y seguridad en el trabajo en Ambientar S.A.E.S.P., ello en el propósito de contribuir a la satisfacción en el desarrollo integral tanto de lo individual como colectivo, permitiendo elevar los factores motivacionales, llevando a la estructura organizacional auto gestionar la eficiencia de las condiciones del ambiente de trabajo, para mejorar el ejercicio colaborativo, como promoción de la calidad de vida y satisfacción en el buen desempeño de cada colaborador.

Mediante la creación del COOPASST quedando a un lado el anteriormente mencionado comité paritario, las ARP y surgen las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), con lo cual se pretende que las empresas adopten manuales y establezcan cada uno de los riesgos que puede sufrir un trabajador en el área de trabajo de la empresa, con el *“Decreto Número 1443 De 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en su artículo 1º El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas*

*de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”.* (Ministerio de Trabajo, 2018).

También es importante mencionar el Artículo 9°. *“Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente decreto”.* (Ministerio de Trabajo, 2018). Con lo que se puede ratificar la responsabilidad de las ARL para que las empresas implementen y ejecuten el plan de SG-SST acorde a lo estipulado en la Ley.

De otra parte y según el Ministerio de Protección Social, la enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional donde enuncia: *“Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.* (Colombia. Congreso de la República. Ley 1562 de 2012, 2012) ello como herramienta para que las empresas y ARL tengan una base

para diferenciar la enfermedad común o laboral y de esta manera brindar la atención oportuna a sus colaboradores en el momento que se presenten los casos.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 en sus Artículo 2.2.4.7.4. *“Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial 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”* (Ministerio del Trabajo , 2015). La importancia de este proyecto se basa en hacer la verificación, en la Empresa Ambiental S.A.E.S.P., en relación con el cumplimiento de los estándares mínimos requeridos en la ley relacionados con el Plan SG-SST, de tal manera que permita desarrollar las propuestas de mejoramiento y recomendaciones a que haya lugar.

De ahí que las condiciones favorables del ambiente laboral influyen en la salud física, mental y social de los colaboradores, de esta manera, los programas de salud ocupacional, seguridad en el trabajo, higiene en el trabajo y bienestar laboral son esenciales para el logro de los objetivos empresariales, teniendo como premisa que los colaboradores satisfechos son más productivos, además de la disminución de incapacidades, rotación de personal y aumento del sentido de pertenencia de los funcionarios; partiendo de la relevancia que tiene *“La salud ocupacional forma parte de la salud pública y de la medicina social. Por otro lado, se vincula con disciplinas relacionadas, dado que es una interfaz entre la tecnología y la salud que cubre aspectos técnicos, médicos, sociales y jurídicos. La presente investigación analiza, desde el bioderecho, los instrumentos internacionales vinculantes, resoluciones y declaraciones emanados de la OMS y de la OIT (en sedes mundiales y algunas regionales de relevancia), que buscan promover y proteger la salud de los trabajadores, su seguridad y el medio ambiente”* (Arenas-Massa Á, 2017). De lo anterior podemos apreciar que el clima organizacional así

entendido, interviene entre la organización y las personas que la conforman, ello determina patrones importantes en la cotidianidad de la labor, los medios de comunicación y la importancia de este en la búsqueda del bienestar de los colaboradores, de ahí, que el clima organizacional es el conducto del bienestar, contribuye a la satisfacción personal propiciando equilibrio entre la vida laboral y personal; si el personal se sienten a gusto, se formaran círculos virtuosos que contribuyen a generar ventajas competitivas a largo plazo. Es así como la calidad de vida en el trabajo cobra más fuerza en el mundo globalizado y competitivo.

Como una manera de concluir la fundamentación teórica, que enmarca el desarrollo de la investigación y que da cuenta de la importancia que reviste este Sistema, se cita este apartado:

*“Finalmente, los riesgos -incluidos los de salud y seguridad en el trabajo- afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados. Como se puede apreciar, la verdadera gestión de seguridad y salud en el trabajo implica un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo. El diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios. En tal sentido, los objetivos de toda gestión del riesgo, incluyendo la SGSST, deben estar articulados e integrados con la gestión de la organización y su alcance bien puede estar dado en función del desarrollo o la sostenibilidad del negocio. Yendo más allá, se abre el escenario para que en el futuro dicha gestión deje de ser una forma de manejo y prevención de peligros y pueda convertirse en promotora de bienestar y desarrollo, tanto humano como organizacional.” (Molano Velandia, 2013)*

## **Capítulo 3: Metodología General**

Este capítulo aborda el conjunto de enfoques, técnicas e instrumentos a considerar tanto para la recopilación de información y su procesamiento como lo relacionado con el análisis de resultados de la investigación, en concordancia con los objetivos planteados en el mismo; para ello se considerará un estudio de tipo descriptivo, que se basará en análisis cuantitativo, a partir de la información recabada. Se trata de lograr una mirada integral del proceso que permita determinar no solo la aplicación de la normativa sino también la percepción de bienestar y seguridad que pueden tener los colaboradores.

### **3.1. Método de la investigación**

En este proceso de investigación se tendrá en cuenta lo que establece la Ley con relación a SG-SST, ello permitirá contrastar la aplicación efectiva que se hace de la misma en la Empresa objeto de análisis, por ello se utilizará el método comparativo que se soportará en la descripción de los hechos analizados.

La intencionalidad del método de investigación a utilizar trae consigo un primer momento de indagación sobre la información existente como lo son los informes, manual de funciones, plan de seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se puedan conocer los procesos actuales que maneja la empresa, en torno a la gestión del Talento Humano y la gestión de conocimiento que hace a partir de los aprendizajes organizacionales.

### **3.2 Población y Muestra**

La población a la cual se dirigen los instrumentos de recolección de información (cuestionarios), corresponde a los servidores de la Empresa Ambiental S.A.-ESP que actualmente

son 61 colaboradores. Teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo que se requiere para la aplicación de los instrumentos de recopilación de información, que serán estructuradas a partir de preguntas cerradas, se lleva a cabo la aplicación efectiva a un total de 58 personas, que es una muestra significativa que resulta de la siguiente ecuación estadística:

$$N = 61$$

$$Z = 1.96$$

$$e = 0.03$$

$$P = 0.5$$

$$p + q = 1 \rightarrow q = 1 - p \rightarrow q = 1 - 0.5 = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$n = \frac{Z^2 * p * q *}{e^2}$$

$$n_a = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.03)^2} = \frac{3.84 * 0.25}{0.0009} = \frac{0.96}{0.0009}$$

$$n_a = 1067$$

$$n^1 = \frac{n_a}{1 + \frac{(n_a - 1)}{N}} = \frac{1067}{1 + \frac{(1067 - 1)}{61}} = \frac{1067}{1 + \frac{1066}{61}} = \frac{1067}{1 + 17.475} = \frac{1067}{18.475}$$

$$n^1 = 58$$

n = 58. Sería la muestra para aplicar la encuesta al grupo de colaboradores de la empresa Ambientar S.A E.S.P.

<b>MARGEN DE ERROR (común en auditoría)</b>	<b>3%</b>
<b>TAMAÑO POBLACIÓN</b>	<b>61</b>
<b>NIVEL DE CONFIANZA (común en auditoría)</b>	<b>95%</b>
<b>TAMAÑO DE LA MUESTRA</b>	<b>58</b>

La aplicación de los cuestionarios se hará a partir del método probabilístico simple, considerando que las variables de análisis pueden ser de manejo de cualquiera de las personas que hacen parte de la organización.

### **3.3 Fuentes de información**

Primarias: La recopilada a través de los cuestionarios aplicados y sondeos de opinión

Secundarias: Normatividad vigente, informes de gestión, plan de seguridad y salud en el Trabajo, evaluaciones del Ministerio del Trabajo aplicadas a la empresa, reportes de incidentes y accidentes laborales, reportes de enfermedades laborales.

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

Se utilizará la técnica de la encuesta a partir del diseño de un cuestionario con preguntas cerradas, que será ordenada y sistematizada en el programa Excel, utilizando las herramientas estadísticas.

Este instrumento nos permitirá indagar sobre la apreciación tienen los colaboradores frente a las condiciones de su puesto de trabajo, las actividades desarrolladas por las directivas relacionadas con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y si conocen el plan de SST implementado por la empresa.

La encuesta es una herramienta que nos permite dar el enfoque que requerimos de acuerdo a la selección de la muestra y al tipo de investigación, para conocer la opinión y percepción de la población investigada, de igual manera es una modalidad común para la recolección de información en investigaciones cualitativas y cuantitativas. Esta encuesta se aplicará en línea en la página “Encuesta fácil”

<https://www.encuestafacil.com/RespWeb/Qn.aspx?EID=2407444>

## **Capítulo 4: Resultados**

En este capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de encuesta que permite tener una aproximación a la realidad en que se encuentra el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa Ambientar S.A.E.S.P. La percepción de los 58 colaboradores encuestados, permite identificar el nivel cumplimiento en el plan de SG-SST de acuerdo con lo que establece la ley y de ello inferir si los procesos que se aplican actualmente requieren ajustes y por ende un plan de mejoramiento, que permita contrarrestar las falencias presentadas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la tabulación de cada una de las preguntas, dirigidas a la muestra poblacional.

#### 4.1. Presentación de Resultados

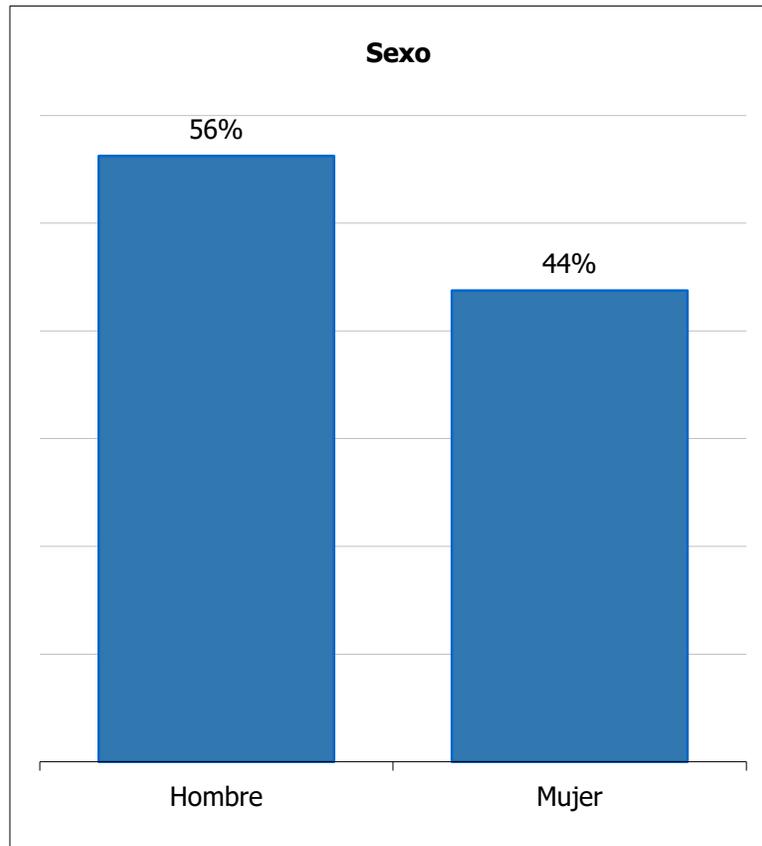


Figura 1 Distribución por Sexo

De acuerdo a la población encuestada, se identifica que el género predominante es el masculino con un 56%, sobre el género femenino que fue del 44%. Con lo anterior se puede deducir que ello obedece al tipo de servicio que presta la empresa, donde la mayoría de trabajos que requieren un alto desgaste físico, son ocupados por hombres.

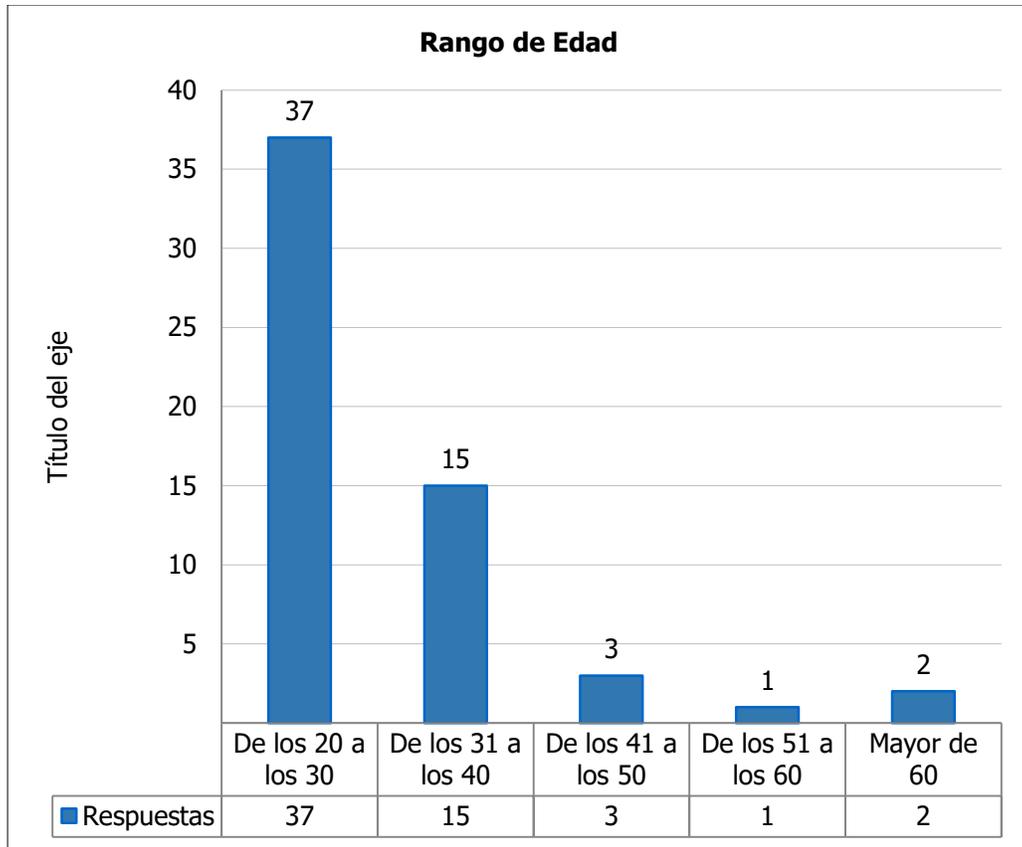
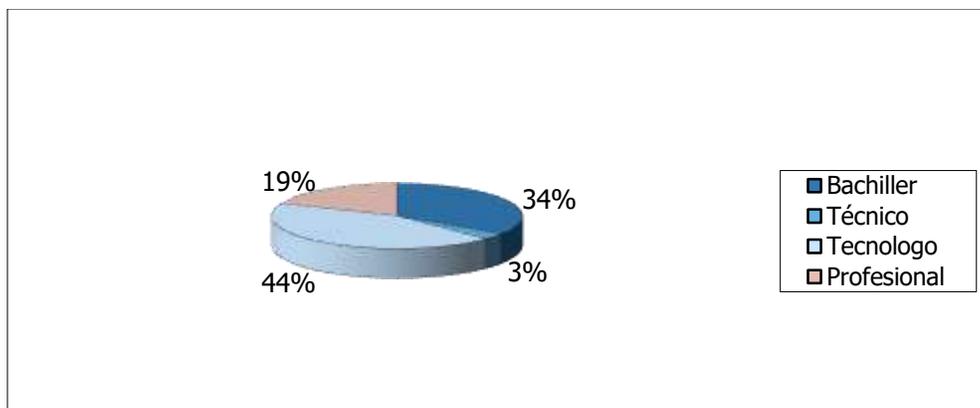


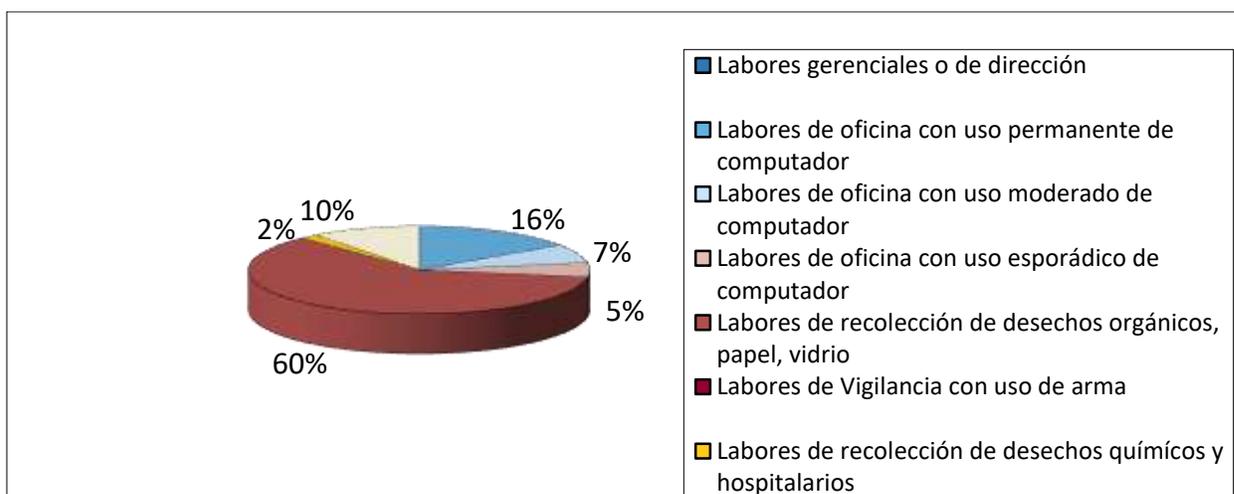
Figura 2 Distribución por Edad

Según la distribución por Edad de los 58 colaboradores encuestados se puede deducir que el rango más alto de trabajadores se encuentra entre los 20 a 30 años de edad con 37 empleados sobre 58. De ello se puede determinar que el mayor porcentaje de trabajadores son jóvenes considerados en el periodo de vida de alta productividad, y en menor cantidad los comprendidos en el rango de 51 a 60 años de edad, en el que solo se encuentra un trabajador.



**Figura 3 Nivel Educativo**

El anterior gráfico indica que el mayor rango en cuanto a formación académica, se encuentra en un 44% y 34% con nivel de tecnólogos y bachilleres, y el nivel de formación que menos tienen los colaboradores es de técnicos.



**Figura 4 Distribución por ocupación**

Con relación a las tareas desarrolladas por la población estudiada, se evidencia que la mayoría de colaboradores, con un 60%, sus actividades se relacionan con las labores de recolección de desechos orgánicos, papel, vidrio y el menor porcentaje (2%) se relaciona con las Labores de recolección de desechos químicos y hospitalarios.

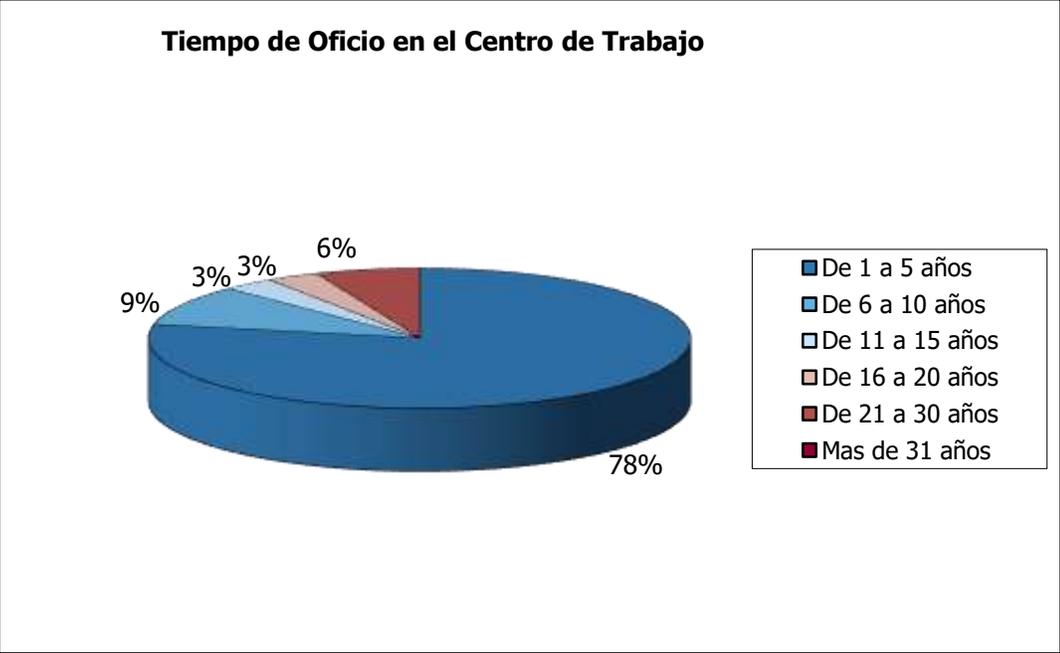


Figura 5 Tiempo de servicio en el cargo

El 78% corresponde al mayor número de colaboradores con un rango entre 1 a 5 años de servicio en la empresa, el 3% para el caso del tiempo comprendido entre 11-15 y 16-20 son los periodos de menos tiempo de trabajo con Ambientar S.A.E.S.P, lo anterior puede indicar que existe una alta rotación de personal y consecuentemente una mayoría de colaboradores, son relativamente nuevos en los cargos.

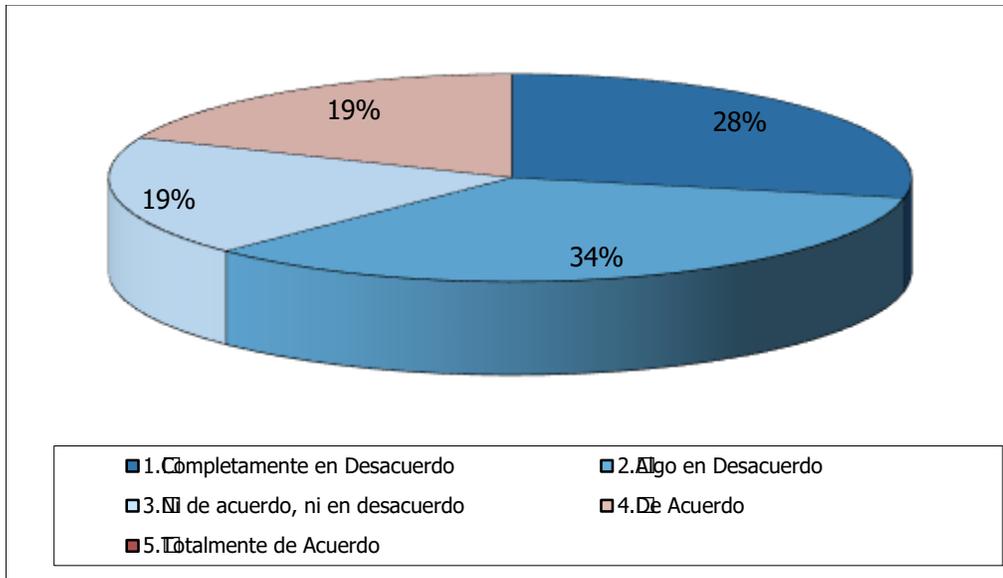


Figura 6 Desarrollo de pausas activas

Con el anterior grafico podemos deducir que el 34% y 28% de los colaboradores de Ambientar S.A.E.S.P., manifiestan estar completamente en desacuerdo y algo en desacuerdo, en relación con la realización de pausas activas durante la jornada laboral, lo que nos indica que en este sentido se está incumpliendo con lo definido en el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde es de gran relevancia que los colaboradores realicen esta actividad, que contribuye en minimizar los factores de riesgo de enfermedades de tipo laboral.

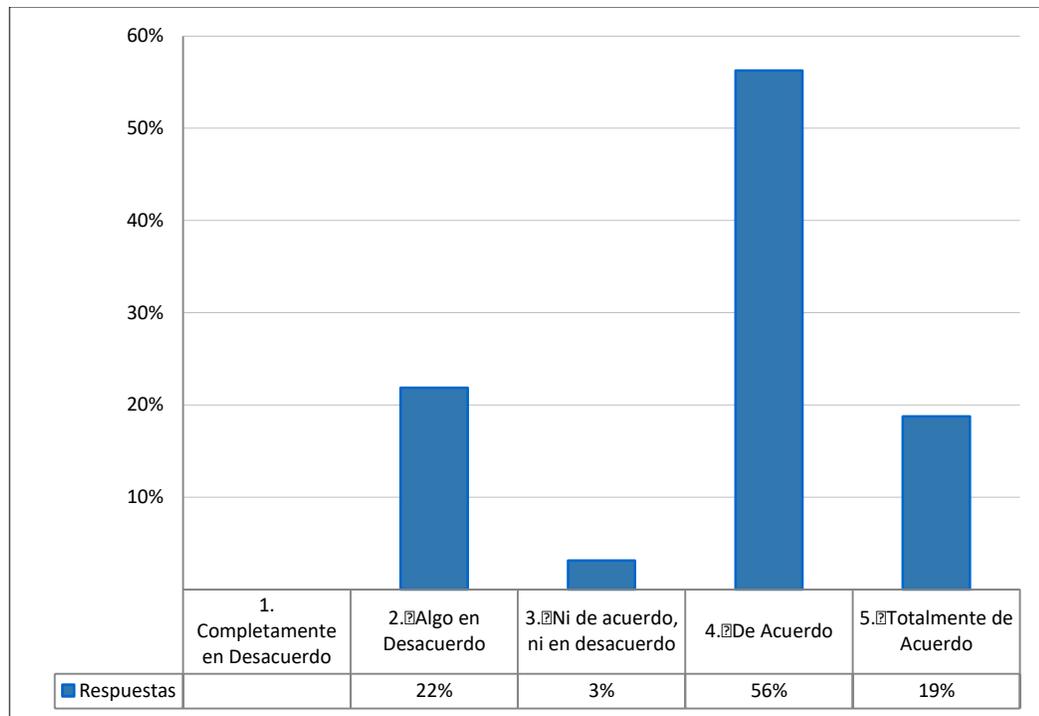


Figura 7 Conocimiento del SG SST

El 56% de los colaboradores manifiestan conocer el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante existe un porcentaje marcado de 25% que dicen que están algo en desacuerdo, lo cual permite identificar que un poco más de la mitad lo conoce, sin embargo está la otra parte, que es un número significativo, que no está tan enterada de la implementación de este plan de SST, lo que permite colegir la importancia que reviste el que la empresa refuerce las estrategias de difusión para que el talento humano conozca de primera mano el plan y las actividades que se relacionan con el mismo.

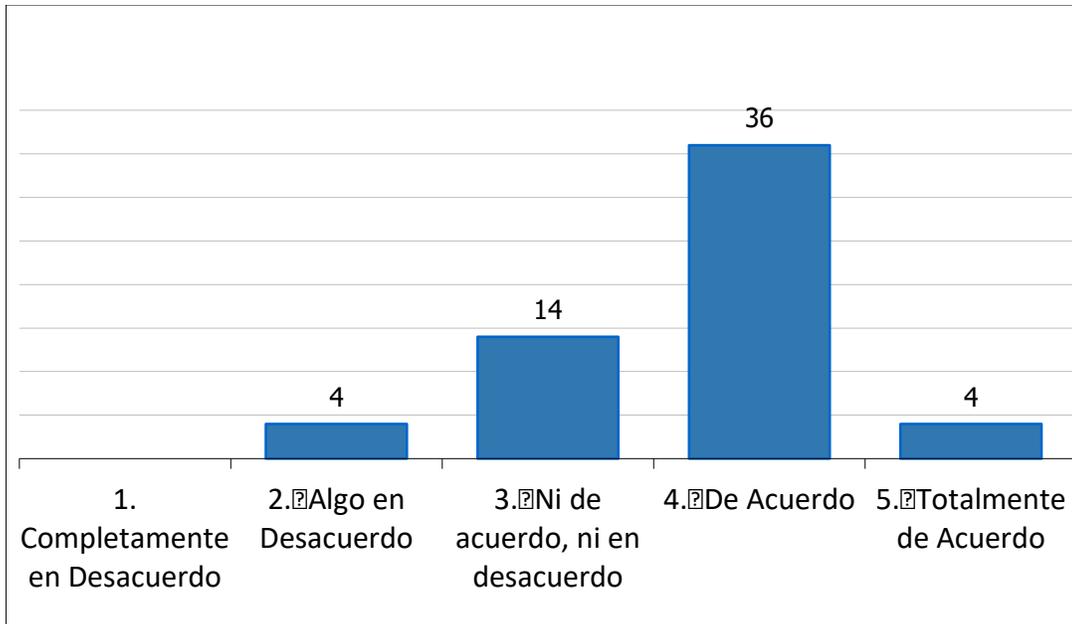


Figura 8 Conocimiento de actividades de SGSST

De los 58 colaboradores encuestados 36 manifiestan tener conocimiento de las actividades que se desarrollan con relación al plan de SST, de lo que se puede deducir que, aunque hay un mayor número de trabajadores que conocen de las actividades adelantadas en este sentido, también existe un porcentaje que desconoce éstas. Razón por la que es importante reforzar la socialización de estos eventos, hacer partícipes a los colaboradores de los mismos y asegurarse que todo el personal conozca y apropie este proceso que es fundamental para la salud física, mental y social de la organización. En ello la ARL puede ser una aliada importante.

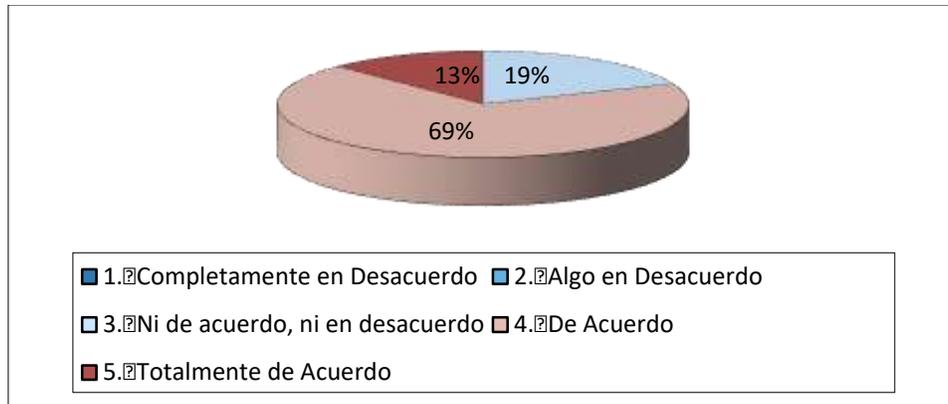


Figura 9 Percepción sobre factores de riesgo

Con el anterior grafico se puede apreciar que el 88% de la población intervenida manifiesta que, si existe un riesgo ocupacional, lo que nos indica que es importante que la empresa haga un mayor esfuerzo en la implementación y ejecución del plan de seguridad y salud en el trabajo, lo que permitiría que los colaboradores puedan tener y sentir un respaldo y protección en el desempeño de sus labores.

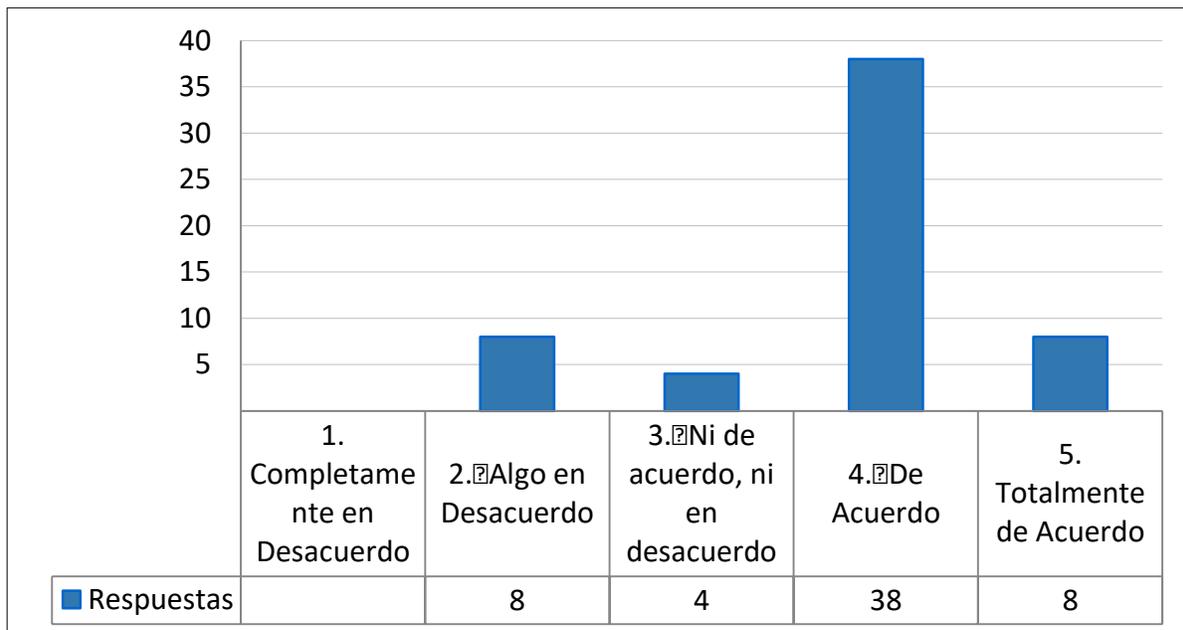


Figura 10 Disposición Elementos Seguridad en el puesto

De la población objeto de estudio 38 colaboradores confirmaron que disponen de los elementos necesarios para el desarrollo de sus labores, pero sin embargo hay un porcentaje que no ha contado con estos elementos que aunque es un rango pequeño, significa que de alguna manera están en riesgo al no contar con la protección requerida para el desempeño de sus actividades, lo que nos indica que se deben tomar las medidas para que ninguno de sus colaboradores estén en riesgo de tener un accidente o enfermedad laboral.

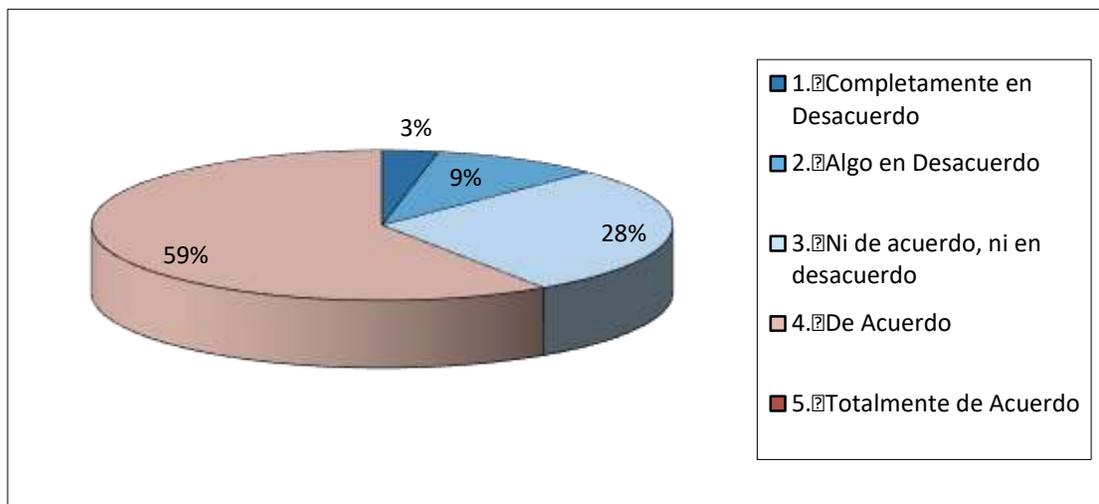


Figura 11 Evaluaciones de riesgos en el puesto de trabajo

Aunque el 59% de la población estudiada confirma que Ambiental S.A.E.S.P. realiza evaluaciones de los posibles riesgos en los puestos de trabajo, también existe un 28% y 9% que manifiesta no se realiza esta valoración; de lo que podemos derivar la necesidad que la empresa sea más rigurosa en este proceso y que no dé lugar a posibles accidentes laborales que se vea reflejado en incumplimiento a lo definido por la ley.

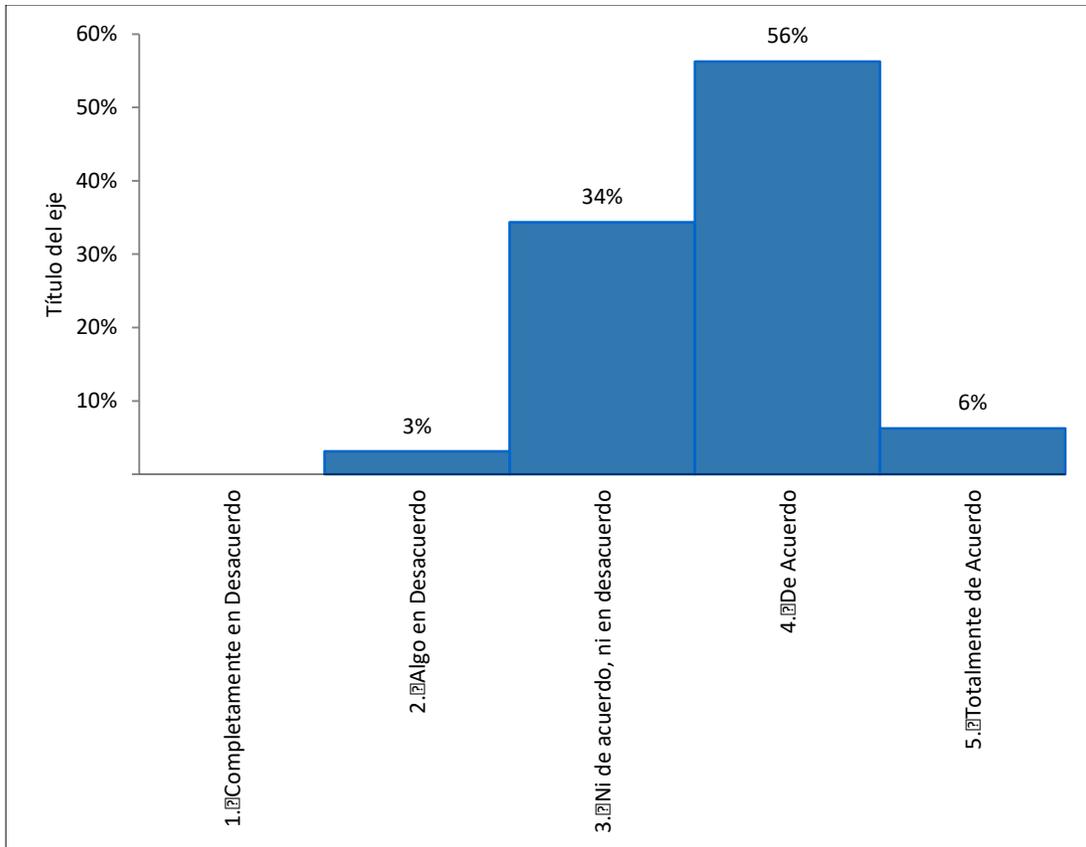


Figura 12 Participación en las decisiones del SGSST

De acuerdo con el grafico el 56% de la población afirma que la empresa realiza reuniones periódicas permitiéndoles manifestar sus apreciaciones relacionadas con SST, es importante tener presente que este tema es fundamental que lo apliquen con el 100% de los colaboradores tengan la posibilidad de dar a conocer sus percepciones, pues son ellos los que en gran medida conocen los riesgos que pueden existir en el desempeño de su labor.

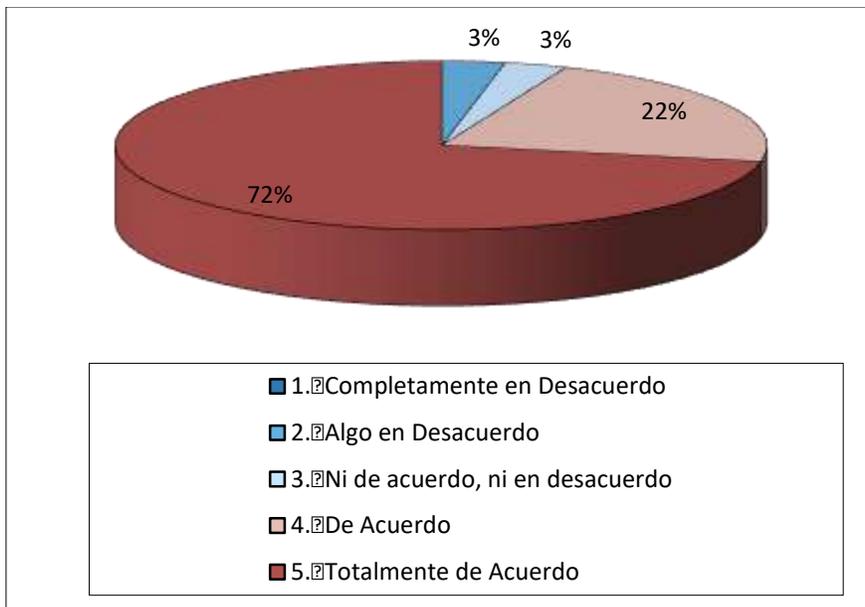


Figura 13 Afiliación a Riesgos Laborales

Con esta información que nos genera la población objeto de estudio se puede deducir que el 94% de los colaboradores están asegurados a una Administradora de riesgos laborales y el 3% muy seguramente desconoce que cuenta con este servicio.

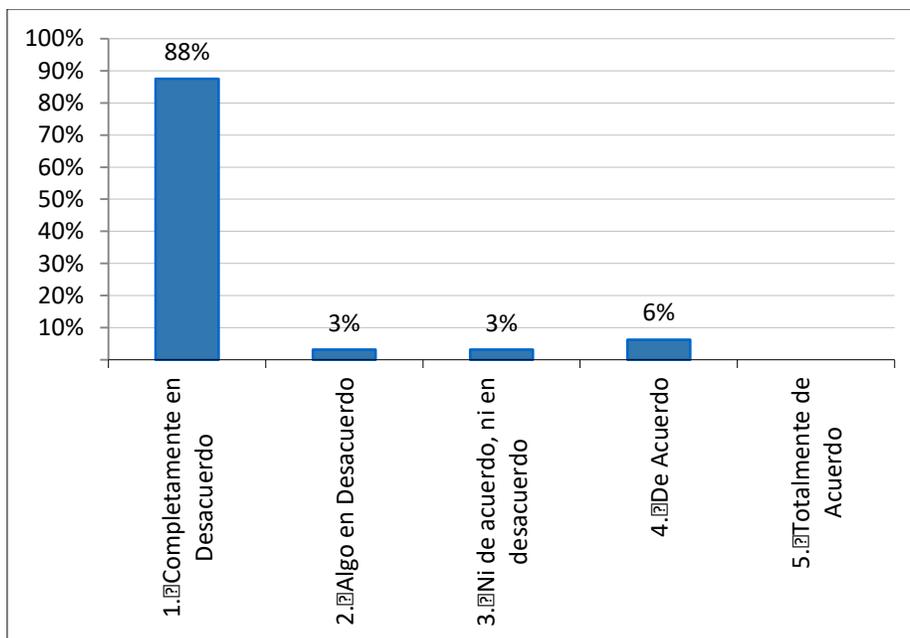


Figura 14 Ocurrencia de Enfermedades Laborales

De la indagación realizada a la población objeto de estudio, se puede inferir que 94% de los colaboradores no han presentada ninguna enfermedad diagnosticada como laboral, sin embargo, un 6% si presentan enfermedades laborales lo que implica que la empresa debe realizar el respectivo acompañamiento y seguimiento en el proceso de tratamiento, recuperación o adaptación de este flagelo que afecta a los colaboradores

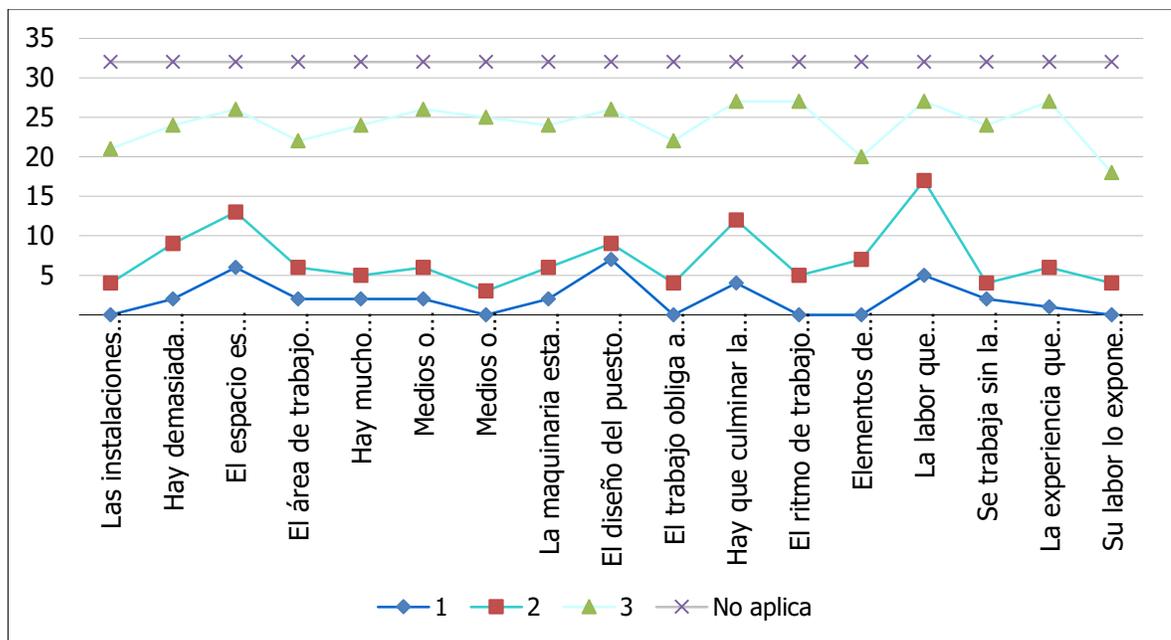


Figura 15 Factores de Riesgo a los que tiene mayor exposición en el trabajo

En cuanto a los factores de riesgo a los que los consultados consideran que se exponen en mayor medida, se encuentra el espacio insuficiente para el desarrollo de sus labores, el diseño del puesto de trabajo que no concuerda con sus características corporales, el sentirse muy cansados al finalizar la jornada y el que es preciso culminar la labor por encima de cualquier circunstancia. Estos elementos son factores a considerar en cuanto se trata de condiciones que afectan sustancialmente tanto la salud del trabajador como su misma productividad. De especial interés

está el que es preciso cumplir con la labor a pesar de las condiciones que puedan ser adversas, lo que se explica por el tipo de servicio que presta la empresa, no obstante, ello indicaría la necesidad de revisar las rutas, horarios y equipos de trabajo que se asignan a las mismas para que no se exceda la capacidad física de los trabajadores.

#### **4.2. Análisis de datos**

Tomando como referencia la información arrojada en la encuesta aplicada a la población objeto de estudio “Talento Humano Ambiental S.A.E.S.P”, esta investigación que se enfoca en el análisis de las condiciones de gestión del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en la empresa, teniendo como premisa que el hecho de aplicar el plan y las actividades de SG-SST es fundamental para que los colaboradores se sientan respaldados y protegidos en el desarrollo de sus labores, además de dar cumplimiento a lo que determina la Ley al respecto. Por otra parte, aunque en cada gráfica se describió la explicación de los resultados, es importante sacar algunas conclusiones de acuerdo al análisis de las respuestas obtenidas; de los que se puede evidenciar necesidades de mayor esfuerzo por parte de la empresa, en los casos que se describen a continuación:

- En apoyo con la ARL, incrementar la cultura en el desarrollo de pausas activas, durante la ejecución de actividades en la empresa, con el fin de mejorar condiciones de salud y evitar posibles afecciones a la integridad de los colaboradores.
- Desconocimiento por un gran porcentaje de colaboradores del plan de SG-SST y de las actividades que tiene implementadas la empresa en este sentido.

- Se evidencia la existencia de riesgos ocupacionales del talento humano de Ambientar S.A-E.S.P y no todos los colaboradores cuentan con los elementos de seguridad y protección para el desarrollo de sus actividades.
- La empresa no realiza el proceso de evaluación, medición o controles de los posibles riesgos en los puestos de trabajo.
- Inexistencia de un porcentaje total de reuniones periódicas con el talento humano, donde se permita que ellos manifiesten sus percepciones con relación a SST.
- Existe un 6% del talento humano que presentan enfermedades laborales.
- Con relación a los factores de riesgo los colaboradores consideran que se exponen en mayor medida, se encuentra el espacio insuficiente para el desarrollo de sus labores, el diseño del puesto de trabajo que no concuerda con sus características corporales, el sentirse muy cansados al finalizar la jornada y el que es preciso culminar la labor por encima de cualquier circunstancia.

Por ultimo implementar la reglamentación básica de los elementos considerados de cuidado, prevención y riesgo.

## **Capítulo 5: Conclusiones**

En este capítulo se dan a conocer las conclusiones generadas a partir del análisis de las condiciones en la gestión del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Ambientar S.A.E.S.P; se plantean recomendaciones y se detalla una propuesta de mejoramiento acorde con los hallazgos encontrados. Se esboza de manera general las estrategias para su implementación, tiempo de ejecución, recursos, responsables y el cronograma de actividades a seguir para desarrollar estas actividades.

## 5.1 Resumen de Hallazgos

Con la elaboración de este proyecto se pudo identificar que Ambientar S.A.E.S.P presenta una problemática que coloca en riesgo la seguridad y salud en el Trabajo de sus colaboradores, pues a pesar que la empresa ejecuta un plan de SST hay factores que deja de lado y que son fundamentales para salvaguardar el bienestar de su mayor riqueza “el talento Humano”; de igual manera se tiene la posibilidad de contrarrestar esta dificultad, tomando como factor esencial la gestión del conocimiento, herramienta ideal que contribuirá a mejorar los procesos, a través de estrategias para solucionar la problemática encontrada, que se verá reflejado en la competitividad de la organización, especialmente cuando se motiva el aprendizaje organizacional.

Por otra parte, con la información hallada en este estudio podemos plantear las posibles razones de los hallazgos, como describimos a continuación:

Existe un cierto nivel de despreocupación por factores esenciales en el plan de SST, lo cual es evidente con lo expresado por los colaboradores en la encuesta, que a pesar que hay una Ley que regula este proceso, la empresa presenta debilidades en su ejecución.

Con lo anterior se puede concluir que de los resultados obtenidos en los informes y encuestas realizadas a los colaboradores de Ambientar S.A.E.S.P., se evidencia que existen falencias en la ejecución del plan de SST y que ello puede repercutir en el desempeño de las labores, donde el colaborador se siente desprotegido y no respaldado, más aun en una empresa que presta un servicio que trae consigo un alto nivel de riesgo, por la exposición a la que se enfrentan especialmente las personas que tienen la labor de recolección y disposición de residuos de todo tipo.

## 5.2 Recomendaciones

Teniendo en cuenta el análisis anterior donde se identificó que la problemática de Ambientar S.A.E.S.P., radica fundamentalmente en que ha dejado de lado factores que son esenciales en la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, que está pensado para mantener el bienestar de su talento humano, elemento primordial para el crecimiento y desarrollo de la organización, se recomienda:

- Promover las actividades necesarias para mejorar la calidad de vida laboral, en todo lo relacionado con canales de comunicación asertiva y permitiendo la participación de los colaboradores para identificar y tomar decisiones en pro del bienestar del talento humano.
- Efectuar valoraciones periódicas en los puestos de trabajo para identificar los riesgos a los que pueden estar expuestos y tomar las medidas preventivas de cada caso, para la seguridad y protección del trabajador.
- Promover el autocuidado de los colaboradores, mediante actividades que le ayude a determinar la importancia de su bienestar.
- Establecer mecanismos para mantener en actividad las pausas activas que son fundamentales para la prevención y bienestar de los colaboradores.
- La junta directiva y gerente deben tener como premisa que contar con un talento humano capacitado, motivado y con todos los elementos de SST son fundamentales para el crecimiento organizacional.
- Realizar una reorganización que permita contar con un área encargada del talento humano, de manera que se dé prioridad al bienestar del mismo y que de ello resulte un mejor desempeño y por ende una mayor productividad empresarial.

- Realizar seguimiento periódico, control y valoración a los colaboradores para prevenir enfermedades laborales y en los casos en que estas ya han sido diagnosticadas asegurarse que la ARL cumpla con el procedimiento para su rehabilitación y la empresa asegure las condiciones para la adaptación del puesto de trabajo a las condiciones del colaborador.

### **5.3 Propuesta**

En concordancia con lo anterior, se plantea la propuesta de mejoramiento, que se pone a consideración de la Empresa, en el marco de lo establecido por la Ley y teniendo en cuenta tanto la capacidad financiera, como las condiciones reales de la misma, a partir de la puesta en marcha de las siguientes Acciones de mejoramiento:

- Suscribir una Alianza de cooperación interinstitucional con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, donde se desarrollen las actividades y capacitaciones periódicas relacionadas con comunicación asertiva y el autocuidado del 100% del talento humano.
- Realizar reuniones periódicas por parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se le socialice al 100% del Talento Humano, tanto el plan de SGSST, como las actividades que son inherentes a cada ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, que es preciso desarrollar con todos los colaboradores, según su rol dentro de la empresa.
- Programación de actividades de impacto en seguridad y salud en el trabajo, recomendaciones en medidas preventivas y/o correctivas, auditar el desarrollo de las mismas, por parte del COPASST.
- Implementación del Plan de pausas activas en las jornadas laborales para el 100% de los colaboradores en alianza con la ARL
- Reorganización de los departamentos existentes en la entidad donde se pueda contar con el área específica de Talento Humano, de tal manera que se tenga mayor compromiso y

seguimiento de todos los procesos y procedimiento concerniente al área, que redunden en el bienestar de los colaboradores y desde luego al crecimiento y desarrollo de la organización.

- Planear y ejecutar jornadas de valoración por parte de un médico laboral que permita prevenir enfermedades laborales y monitorear los casos diagnosticados relacionados con enfermedad laboral.

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

Atendiendo la propuesta planteada para contrarrestar la problemática identificada en Ambientar S.A.E.S.P., se han proyectado los recursos necesarios para su implementación, considerando aspectos humanos, materiales y financieros, que se describen en los siguientes apartados. Se considera como plazo prudencial para su ejecución un inicio en el mes de abril de 2018 y como fecha final en el mes de Julio de 2018 y un segundo momento con inicio en agosto de 2018 y terminación en diciembre de 2018, lo que permitiría alcanzar el cumplimiento de lo establecido normativamente.

Enseguida se plantea disponer de los siguientes recursos:

#### **Humanos**

El recurso fundamental para el desarrollo de esta propuesta es el Talento Humano de Ambientar S.A.E.S.P., donde el COPASST juega un papel fundamental, es el encargado del seguimiento y evaluación de este plan. No obstante, es de aclarar que estas actividades no van a tener el mismo impacto sin la participación del 100% de los colaboradores, pues de ello depende el éxito de este propósito.

## **Materiales**

Para la ejecución de esta propuesta se debe disponer de un lugar apropiado para el desarrollo de cada actividad, equipos y elementos o insumos (sillas, mesas, portátil con conexión a internet, video beam, tableros, marcadores, lápices, esferos y registros de asistencia y fotográficos). De igual manera el alcanzar el propósito de bienestar laboral amerita la revisión de cada puesto de trabajo, de manera que se ubiquen los elementos necesarios para garantizar las condiciones ergonómicas.

## **Financieros**

El recurso que se ha presupuestado, se enfoca principalmente en mitigar la problemática identificada en el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con lo que se espera se superen las falencias identificadas y que ello se vea reflejado en la mejora de los procesos y procedimientos, el bienestar de los colaboradores y en la competitividad de la empresa.

**Tabla 1 Presupuesto Propuesta Mejoramiento**

<b>Descripción Concepto</b>	<b>Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>Materiales</b>				
<b>Capacitación en temáticas relacionadas con SGSST</b>	Evento	8	254.000	2.032.000
<b>Jornadas de construcción colectiva del Plan de SGSST</b>	Evento	4	254.000	1.016.000
<b>Refrigerio Saludable</b>	Evento	732	4.000	2.928.000
<b>Subtotal</b>				5.976.000
<b>Recurso Humano</b>				
<b>Medico Laboral</b>	Hora	80	180.000	14.400.000
<b>Profesional experto en SST (Capacitaciones)</b>	Hora	16	100.000	1.600.000
<b>Subtotal</b>				16.000.000
<b>Costo Total</b>				<b>21.976.000</b>

**Propuesta Gestión de conocimiento (Nonaka y Takeuchi)**

El modelo de Nonaka y Takeuchi, en términos generales simplifica la importancia de efectuar y crear conocimiento dentro de las organizaciones, bien sea de manera individual, grupal o en conjunto institucional o interinstitucional, siempre y cuando se esté creando conocimiento.

Para la estrategia del modelo aplicable de Nonaka y tekeuchi a la empresa de ambientar S.A., se muestra a continuación algunos de los aspectos o elementos a utilizar para crear conocimiento al interior de la empresa.

Basado en lo anterior es muy importante tener en cuenta y clarificar los conceptos del conocimiento tácito y el conocimiento explícito, determinados por los autores de dicha teoría.

El conocimiento tácito identificado como aquel que no se hace fácil de expresar y comunicar, pues está enmarcado en costumbres, creencias y esquemas mentales, por otra parte, el conocimiento explícito es aquel codificado y que se expresa de manera abierta mediante, diversas formas de comunicación escrita o audiovisual.

Para el caso de Ambientar S.A., se plantea modelo de Nonaka y Takeuchi para gestión del conocimiento de la siguiente manera:

#### **Escenario de Socialización-Tácito a Tácito (Cara a cara)**

- Se aplicarán estrategias de observación de otros procesos de implementación de SG-SST para crear nuevos conceptos y formas de ejecución en su implementación.
- Se hará necesario de tutorías didácticas y completas en sistemas de implementación de la seguridad en el trabajo, según los temas tratados.
- De igual forma se desarrollarán intercambio de experiencias positivas y trascendentes que permanezcan en el tiempo como modelos a seguir.
- Es necesario de pasantías e inducciones a los procesos en desarrollo, mediante visitas directas de expertos o empresas modelo de implementación y resultados de un buen SG-SST.

#### **Escenario de Exteriorización-Tácito a Explícito (Par a par)**

- Ejecución de manuales de procedimientos muy bien estructurados, junto con manuales de capacitación a los colaboradores en las diferentes temáticas para el proceso que se esté desarrollando.

- Elaborar diagramas de flujo que permitan el seguimiento correcto de las diferentes etapas de la implementación y mejoría del sistema en procesos de implementación.
- Instructivos ceñidos a las temáticas de trabajo y estrategias de ejecución de programas que permitan mejoras continuas en los procesos desarrollados.
- Hacer prototipos prediseñados por cada individuo que permitan mayor divulgación del ideal que se quiere lograr en la organización.
- Es muy necesario para gestionar el conocimiento la realización de conferencias y presentaciones con todo el personal de la empresa, esto permite fortalecer los contenidos y adquirir nuevas formas del conocimiento.

#### **Escenario de Combinación-de explícito a Explícito (Colaboración)**

- Reuniones de trabajo debidamente programadas, de manera secuencial y relativamente continuas para seguimiento de planes de trabajo y avances.
- Grupos de prueba y grupos de trabajo que permitan mejoras y reformas a las estrategias que se vayan desarrollando, esto de acuerdo a resultados.
- Es viable reunión de usuarios que permite un conocimiento externo de la organización y por ende puede entrever nuevas perspectivas de la empresa que internamente no se identifican.
- Muy importante las conversaciones telefónicas y de pasillo como se llaman coloquialmente, allí se pueden identificar nuevos pensamientos que requieran modificaciones o mejoras para dar resultados notorios, esto según pensamiento de los actores que intervienen.
- Otra estrategia es la comunicación en red que permite veracidad y prontitud en respuesta y desarrollo de lo solicitado o interactuado por los interesados.

## **Escenario de Interiorización-Explícito a Tácito en el Sitio**

- Efectuar pruebas piloto y ejercicios prácticos que permitan medición de los estándares de solución y atención a posibles inconvenientes.
- Hacer talleres de orientación y capacitación a los colaboradores en todas las áreas referentes al SG-SST, pues son el motor de la organización.
- Entrada en vigencia del sistema de seguridad en el trabajo para evaluar efectividad del mismo en tiempo real por parte de la organización.



## **Conclusiones**

El desarrollo de este diplomado nos permitió afianzar y profundizar mediante la indagación, investigación, análisis y acciones de mejoramiento, diversos conceptos y estrategias según problemática identificada dentro de los procesos de implementación de un SG-SST, para el caso de la Empresa Ambiental S.A.-E.S.P. del Municipio de San José del Guaviare.

De igual manera se puede concluir que este proceso formativo fue de vital importancia la generación de conocimiento, el aplicarlo en casos y contextos prácticos y reales que nos permitieron medir y apropiar nuestras capacidades a través de la indagación y análisis de resultados, para la formulación de propuestas de mejoramiento que mitigaran la problemática identificada en la empresa objeto de estudio Ambiental S.A.-E.S.P. del Municipio de San José del Guaviare – Guaviare.

En este proceso investigativo se pudo determinar la importancia que tiene para la empresa Ambiental S.A.-E.S.P. la implementación de las acciones de mejora propuestas, para contrarrestar la problemática identificada en su plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST las cuales se enfocan a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, con el propósito de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las actividades desarrolladas en sus lugares de trabajo.

La implementación y ejecución de los planes del Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo deben estar asignados a personal idóneo, capacitado y debidamente formado para ejecutar procesos acertados que permitan el crecimiento de las organizaciones en temas de seguridad y protección de los colaboradores mitigando riesgos de accidentalidad.

## Bibliografía

Arenas-Massa Á, R.-F. C. (1 de Febrero de 2017). *Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. pers.bioét.* Obtenido de [www.scielo.org.co](http://www.scielo.org.co):

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-31222017000100062#back\\_fn1](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-31222017000100062#back_fn1)

Colombia. Congreso de la República. Ley 1562 de 2012. (2012). *Ministerio de Protección Social "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"*. Obtenido de

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

Corzo Román, J. M. (2012). *Ley 1562 de 2012 Nivel Nacional*. Bogotá D.C.: Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012.

Encuesta Fácil, S.L. (s.f.). *C/ Miguel Yuste, 29*. (C. Bautista, Editor) Obtenido de <https://www.encuestafacil.com/>

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá D.C. Obtenido de [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I\\_encuesta\\_nacional\\_colombia2.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf)

Ministerio de Trabajo. (24 de Abril de 2018). *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Decreto 1443 de 2014:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Ministerio del Trabajo . (15 de Mayo de 2015). *Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015*

*Nivel Nacional*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/>:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Octubre+de+2017.pdf/e85f8008-7886-2d70-f894-112075f0c8da>

Molano Velandia, J. H. (1 de Marzo de 2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la*

*seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema*

*general de riesgos laborales*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/>:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

## Anexos

### Modelo encuesta

#### ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-AMBIENTAR S.A.E.S.P

**Finalidad e instrucciones:** la presente encuesta se ha diseñado con el propósito de conocer la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa Ambientar S.A.E.S.P. La información recopilada solo será utilizada para efectos académicos en el proceso de formación en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-Diplomado en Gerencia del Talento Humano.

Le agradecemos su sinceridad en las respuestas, estas serán anónimas  
Gracias por su participación.

##### PREGUNTA N° 1

Sexo	Hombre
	Mujer

##### PREGUNTA N° 2

Rango de Edad	De los 20 a los 30
	De los 31 a los 40
	De los 41 a los 50
	De los 51 a los 60
	Mayor de 60

##### PREGUNTA N° 3

Nivel Educativo?	Bachiller
	Técnico
	Tecnologo
	Profesional
	Especialista
	Magister

##### PREGUNTA N° 4

¿Cuál es el oficio que ocupa la mayor parte de su jornada laboral en este centro de trabajo?	Labores gerenciales o de dirección
	Labores de oficina con uso permanente de computador
	Labores de oficina con uso moderado de computador
	Labores de oficina con uso esporádico de computador
	Labores de recolección de desechos orgánicos, papel, vidrio
	Labores de Vigilancia con uso de arma
	Labores de recolección de desechos químicos y hospitalarios
	Labores de vigilancia sin uso de arma
Otro (Por favor especifique)	

<b>PREGUNTA N° 5</b>	
¿Cuánto tiempo lleva realizando este oficio en este centro de trabajo?	De 1 a 5 años
	De 6 a 10 años
	De 11 a 15 años
	De 16 a 20 años
	De 21 a 30 años
	Mas de 31 años

Relacione su respuesta con el nivel de satisfacción, de acuerdo a la siguiente escala:	1	2	3	4	5
	Completamente en Desacuerdo	Algo en Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

<b>PREGUNTA N° 6</b>					
En su puesto de trabajo, se realizan pausas activas en la jornada laboral?	1	2	3	4	5

<b>PREGUNTA N° 7</b>					
¿Conoce el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, de su empresa?	1	2	3	4	5

<b>PREGUNTA N° 8</b>					
----------------------	--	--	--	--	--

¿Conoce usted las actividades que desarrolla la entidad relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo?	1	2	3	4	5
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

**PREGUNTA N° 9**

Considera que existen factores de riesgo ocupacional en su empresa?	1	2	3	4	5
---------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

**PREGUNTA N° 10**

Dispone de los elementos de seguridad, acordes al desempeño de su labor?	1	2	3	4	5
--------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

**PREGUNTA N° 11**

Se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses, en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

**PREGUNTA N° 12**

¿Ambientar S.A.E.S.P realiza reuniones periódicas donde los colaboradores pueden manifestar sus apreciaciones sobre lo que ocurre con relación a la salud	1	2	3	4	5
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

y seguridad en el trabajo?					
----------------------------	--	--	--	--	--

**PREGUNTA N° 13**

Está usted afiliado a una Administradora de Riesgos Laborales?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
----------------------------------------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------

**PREGUNTA N° 14**

En el último año, ha sufrido una o más enfermedades, diagnosticadas por un médico, que se haya determinado que fueron causadas por el trabajo?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------

**PREGUNTA N° 15**

De los factores de riesgo mostrados en la siguiente tabla, indique el nivel de riesgo al que se encuentra más expuesto en su lugar de trabajo. Siendo 1 el de mayor exposición y 3 el de menor importancia. Si no ha estado expuesto por favor seleccione No Aplica.

<b>Factor de Riesgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>No Aplica</b>
Las instalaciones están en malas condiciones de aireación e iluminación				
Hay demasiada exposición al ruido				
El espacio es insuficiente				
El área de trabajo es insegura				
Hay mucho desorden y desaseo				
Medios o herramientas insuficientes				
Medios o herramientas inadecuados				
La maquinaria esta insuficientemente protegida				

El diseño del puesto de trabajo, no concuerda con mis características corporales				
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas (ponen en riesgo su salud)				
Hay que culminar la labor por encima de todo				
El ritmo de trabajo es muy acelerado				
Elementos de protección personal Inadecuados				
La labor que desempeña le genera demasiado cansancio				
Se trabaja sin la protección requerida para la labor				
La experiencia que tiene no es la requerida para la labor				
Su labor lo expone a malos olores y vapores, sin contar con la protección necesaria				

# Encuesta en la Pagina Encuestafácil

Vista previa de la encuesta. Las respuestas no se almacenan. El link definitivo se encuentra en "Links a encuesta"



ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-AMBIENTAR S.A.E.S.P.

[Abandonar->](#) [Continuaré más tarde](#)

## 1.- Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo

Finalidad e instrucciones: la presente encuesta se ha diseñado con el propósito de conocer la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST en la empresa Ambiental S.A.E.S.P. La información recopilada solo será utilizada para efectos académicos en el proceso de formación en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-Diplomado en Gerencia del Talento Humano

Le agradecemos su sinceridad en las respuestas, estas serán anónimas.

### \*1. Sexo

Hombre  Mujer

### \*2. Rango de Edad

De los 20 a los 30  
 De los 31 a los 40  
 De los 41 a los 50  
 De los 51 a los 60  
 Mayor de 60

### \*3. Nivel Educativo?

Bachiller  
 Técnico  
 Tecnólogo  
 Profesional  
 Especialista  
 Magister

### \*4. ¿Cuál es el oficio que ocupa la mayor parte de su jornada laboral en este centro de trabajo?

Labores gerenciales o de dirección  
 Labores de oficina con uso permanente de computador  
 Labores de oficina con uso moderado de computador  
 Labores de oficina con uso esporádico de computador  
 Labores de recolección de desechos orgánicos, papel, vidrio  
 Labores de Vigilancia con uso de arma  
 Labores de recolección de desechos químicos y hospitalarios  
 Labores de vigilancia sin uso de arma  
 Otro (Por favor especifique)  
\_\_\_\_\_

### \*5. ¿Cuánto tiempo lleva realizando este oficio en este centro de trabajo?

De 1 a 5 años  
 De 6 a 10 años  
 De 11 a 15 años  
 De 16 a 20 años  
 De 21 a 30 años  
 Mas de 31 años

### \*6. En su puesto de trabajo, se realizan pausas activas durante la jornada laboral?

1. Completamente en Desacuerdo  2. Algo en Desacuerdo  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4. De Acuerdo  5. Totalmente de Acuerdo

### \*7. ¿Conoce el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, de su empresa?

1. Completamente en Desacuerdo  2. Algo en Desacuerdo  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4. De Acuerdo  5. Totalmente de Acuerdo

### \*8. ¿Conoce usted las actividades que desarrolla la entidad relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo?

1. Completamente en Desacuerdo  2. Algo en Desacuerdo  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4. De Acuerdo  5. Totalmente de Acuerdo

### \*9. Considera que existen factores de riesgo ocupacional en su empresa?

1. Completamente en Desacuerdo  2. Algo en Desacuerdo  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4. De Acuerdo  5. Totalmente de Acuerdo

### \*10. Dispone de los elementos de seguridad, acordes al desempeño de su labor?

1. Completamente en Desacuerdo  2. Algo en Desacuerdo  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4. De Acuerdo  5. Totalmente de Acuerdo

\*11. Se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses, en su puesto de trabajo?

1. Completamente en Desacuerdo    
  2. Algo en Desacuerdo    
  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo    
  4. De Acuerdo    
  5. Totalmente de Acuerdo

\*12. ¿Ambientar S.A.E.S.P realiza reuniones periódicas donde los colaboradores pueden manifestar sus apreciaciones sobre lo que ocurre con relación a la salud y seguridad en el trabajo?

1. Completamente en Desacuerdo    
  2. Algo en Desacuerdo    
  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo    
  4. De Acuerdo    
  5. Totalmente de Acuerdo

\*13. Está usted afiliado a una Administradora de Riesgos Laborales?

1. Completamente en Desacuerdo    
  2. Algo en Desacuerdo    
  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo    
  4. De Acuerdo    
  5. Totalmente de Acuerdo

\*14. En el último año, ha sufrido una o más enfermedades, diagnosticadas por un médico, que se haya determinado que fueron causadas por el trabajo?

1. Completamente en Desacuerdo    
  2. Algo en Desacuerdo    
  3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo    
  4. De Acuerdo    
  5. Totalmente de Acuerdo

\*15. De los factores de riesgo mostrados en la siguiente tabla, indique el nivel de riesgo al que se encuentra más expuesto en su lugar de trabajo. Siendo 1 el de mayor exposición y 3 el de menor importancia. Si no ha estado expuesto por favor seleccione No Aplica.

Factor de Riesgo:

	1	2	3	No aplica
Las instalaciones están en malas condiciones de aireación e iluminación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay demasiada exposición al ruido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El espacio es insuficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El área de trabajo es insegura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay mucho desorden y desaseo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medios o herramientas insuficientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medios o herramientas inadecuados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La maquinaria está insuficientemente protegida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El diseño del puesto de trabajo, no concuerda con mis características corporales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas (ponen en riesgo su salud)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay que culminar la labor por encima de todo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El ritmo de trabajo es muy acelerado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elementos de protección personal inadecuados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La labor que desempeña le genera demasiado cansancio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se trabaja sin la protección requerida para la labor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La experiencia que tiene no es la requerida para la labor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su labor lo expone a malos olores y vapores, sin contar con la protección necesaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fin >

100%

Encuestafacil.com no es responsable de ningún contenido enviado y/o incluido en esta encuesta.

Crea gratis tus encuestas online [www.encuestafacil.com](https://www.encuestafacil.com)

¿Necesita tu empresa una red privada corporativa? Prueba [miksanet.com](https://www.miksanet.com)