

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**Fase 6 Construir y Consolidar el Proyecto de Grado**

**Tutor**

**Jorge Eliecer Echeverría**

**Estudiantes:**

**Luis Alfonso Rueda**

**Margarita Maria Gomez Ayala**

**Marco Aurelio Osorio**

**Katherine Yadith Bolívar**

**Sandra Patricia Rueda**

**101007-3**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN**

**Mayo 2018**

## Tabla de Contenido

Introducción.....	4
Línea de Investigación.....	5
Enfoque.....	6
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	7
1.1. Antecedentes del Problema.....	8
1.2. Antecedentes del tema de investigación.....	9
1.3. Planteamiento del problema.....	10
1.4 Objetivos.....	11
1.4 Justificación de la Investigación.....	12
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	14
2.1 Marco Teórico CAPÍTULO.....	14
CAPITULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	16
3.1. Método de la investigación.....	17
3.2 Población y Muestra.....	17
3.3 Fuentes de información.....	18
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	19
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	20
4.1. Presentación de Resultados.....	20

4.2. Análisis de datos.....	20
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	29
5.1 Resumen de Hallazgos.....	29
5.2 Recomendaciones.....	29
5.3 Propuesta.....	31
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	32
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	34
Referencias bibliográficas .....	40

## **Introducción**

La seguridad y salud en el trabajo antes conocida como salud ocupacional ha tenido la tendencia de estimarse en el entorno empresarial como un gasto no como una inversión para optimizar los procesos productivos de las organizaciones garantizar la salud de sus trabajadores y evitar pérdidas humanas, por eventualidades directamente relacionadas con la labor, que puedan afectar el capital de la compañía y la calidad de vida de sus trabajadores.

De acuerdo con la información suministrada por el compañero Luis quien labora en la empresa APICE INGENIERIA S.A.S, se evidencia que la empresa no cuenta con un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo lo que implica realizar una propuesta para implementar el SG-SST y dar alcance al Decreto 1072 de 2015 haciendo énfasis en el capítulo 6, por lo que se identifica la necesidad de realizar una completa implementación de dicho sistema, que comprenda e implique el compromiso por la alta gerencia, directivos y todos los niveles de la organización y de esta manera desarrollar directrices de planeación, organización, dirección y control, que permitan mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, minimizando las pérdidas en la operación de construcción a través de la prevención de riesgos y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, logrando bienestar para los trabajadores y la mejora en la productividad con la disminución de incidentes, accidentes de Trabajo y Enfermedades laborales.

## **Línea De Investigación: Gestión de las Organizaciones**

Esta línea de investigación tiene como objetivo desarrollar los procesos organizacionales que mejoren el nivel de competitividad de las empresas con su cliente interno y externo, para así mejorar el ambiente organizacional que permita el fortalecimiento y la optimización de la productividad empresarial, a través de los diferentes procesos, resolver la problemática empresarial y la relación de esta con el entorno, lo cual la convierte en interés para la investigación.

Es por esto que utilizar esta línea de investigación para el proyecto de implementación del SGSST para la empresa APPICE INGENIERIA SAS, nos ayuda a mejorar la capacidad de gestión, que permite producir conocimientos sobre el tema y su transferencia a las partes interesadas (empresa-clientes), de modo que se incorpore, transforme y regule las practicas tanto administrativas como operativas, hacia la búsqueda de modelos que se adapten a las necesidades de la empresa, produciendo no solo investigación y desarrollo, si no garantizando el buen funcionamiento de este proceso para la mejora continua del ambiente organizacional de la misma.

## **Enfoque**

El elemento clave para la Gestión del conocimiento son las personas, debido que son las mismas quienes crean los conocimientos y las que lo utilizan en pro de las actividades que se realizan. Por lo anterior, lo que debe de hacerse es crear las condiciones para facilitar e incentivar que las personas puedan llevar a cabo adecuadamente los procesos de creación y transmisión del conocimiento. Se aprovecha también las herramientas que nos ofrece hoy en día La tecnología para facilitar la comunicación o para tener constancia de los conocimientos que posee cada persona.

Nonaka y Takeuchi, dos académicos japoneses, fueron los padres de la teoría que explica la generación de conocimiento en las dinámicas de innovación a través de un libro publicado en el año 1991. A través de este conceptualizan el llamado espiral del conocimiento conformado por un conjunto de procesos y sistemas en el que reflejan la existencia de dos tipos de conocimiento (Modelo SECI): el tácito y el explícito.

El **conocimiento explícito** es fácil de articular y de expresar formalmente, mientras que el **conocimiento tácito** está estrechamente vinculado en la experiencia individual, e implicada a las creencias personales, la propia perspectiva y el propio sistema de valores.

Según los autores japoneses, esto requiere de un ciclo, el verdadero reto se encuentra en los procesos para convertir los conocimientos tácitos en explícitos y viceversa. Dentro del modelo SECI, propuesto por Nonaka y Takeuchi, se formulan cuatros cambios:

\* Socialización: Este proceso consiste en el intercambio de experiencias y modelos mentales. "Se basa en cómo se transfiere y se genera nuevo conocimiento tácito".

\*Externalización(o Exteriorización): Por medio de este procedimiento se busca codificar o estructurar el conocimiento tácito para convertirlo en explícito.

\*Combinación: Implica el uso de medios y herramientas de intercambio de información para generar más conocimiento explícito.

\*Interiorización: El conocimiento explícito es interiorizado y convertido en conocimiento tácito para su uso dentro de las labores de organización.

Es de gran importancia alinear estos conocimientos dentro del SGSST creando en la fusión entre este y el modelo de conocimiento SECI para formar una cultura de gestión de conocimiento que pueda ser transferidos, que forje más conocimiento desde un punto de vista tácito y explícito a lo largo de toda la empresa con el personal actual y el futuro teniendo siempre presente que "El conocimiento en una organización se produce cuando un individuo de la misma hace uso de lo que sabe y de la información que tiene disponible para la resolución de un problema o el desarrollo de un proyecto". (Bustelo Ruesta & Amarilla Iglesias.2001).

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

Por medio del análisis de este capítulo se abordara el tema principal realizado al estudio practicado a la empresa APICE INGENIERIA SAS, esta es una empresa constituida en el año 2011, la cual presta sus servicios de Ingeniería Civil a nivel nacional, en las áreas de mantenimiento vial y de infraestructura.

Se encontró a través de esta investigación la problemática más relevante del transcurso del oficio de la empresa, por medio del área de talento humano, del área de capacitación, desempeño y SISO (los sistemas en Seguridad, Salud Ocupacional y Capacitación del personal al laborar en obra), aplicando las temáticas más relevantes, identificando las herramientas y diseñando estrategias, mirando sus antecedentes, realizando el planteamiento del problema que aqueja a la empresa y abordando de manera detallada los objetivos más importantes arrojados por medio de la investigación sobre los temas de capacitación y desempeño de la población operativa de la compañía.

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

Abordando lo investigado basada en el aumento del número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo por la OIT (2005). Se logra analizar que los jóvenes entre 15 y 24 años y personas de edad avanzada 60 años o más que se encuentran que se encuentran activamente trabajando, es el rango de edad de los trabajadores que tienden a sufrir tasas superiores de accidentes de trabajo. (**Salud, 2005**).

La ley 1562 de 2012, cambio la visión con respecto a la salud ocupacional como programa e impuso una visión sistémica de la seguridad y salud en el trabajo, donde las empresas no solo deben garantizar que se desarrollen las actividades de promoción para sus trabajadores, sino que deben verificar el impacto de sus políticas en la calidad de vida de los mismos.

Estos sistemas se están diseñando únicamente para las grandes empresas, deben ser modelos de inclusión para reducir la desigualdad social y promover el desarrollo del país. En general, el progreso de la normatividad Colombiana frente a la seguridad y salud de los trabajadores ha sido

atraves de grandes esfuerzos por parte de todos los actores del sistema, donde se evidencia una preocupación real por mejorar la calidad de vida de los colombianos.

La mejora de la salud de los trabajadores ha llevado a la OIT y a la OMS a colaborar estrechamente en cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo “A pesar de las importantes mejoras registradas en la seguridad y la salud en muchas partes del mundo en los últimos decenios, el reto global de proporcionar seguridad y salud a los trabajadores es hoy día mayor que nunca”, dijo la doctora (Kerstin Leitner, Subdirectora General, Desarrollo Sostenible y Ambientes Saludables de la OMS, 2005). Esto podría mejorar si las empresas se comprometieran a crear una cultura de concienciación de los tipos de riesgos ocupacionales que tiene la entidad y cumplieran con la política de velar por la seguridad y bienestar del trabajador, sin embargo, en muchas de las empresas de Colombia no se preocupan por realizar cambios o mejoras de forma periódica a los programas o acciones de prevención de SG-SST o prácticamente el proceso es tomado como un proceso administrativo debilitando así, la gestión de mitigar los posibles efectos en los trabajadores.

## **1.2 Antecedentes del tema de investigación:**

Para disminuir el índice de accidentabilidad se utilizó la metodología de OHSAS 18001:2007 en la propuesta del SGSST, el cual es compatible con la legislación vigente en nuestro país, en vista de que nos permitió planificar para identificar, evaluar y controlar riesgos, identificar las necesidades de documentación del sistema de gestión, además medir, supervisar y mejorar el rendimiento del SGSST, concluyéndose que para el 2017 con la propuesta de SGSST se

disminuiría el índice de accidentabilidad es igual a un 57% menor respecto al año anterior. **(Castillo Sáenz)**

Retomando a los autores Castillo Sáenz, Evelin M., Cruz Pinzón E. (2017). Estos hacen énfasis en que un factor importante el liderazgo de la alta dirección en el SGSST para que se logre promover una cultura de prevención del sistema y una mejora continua del mismo. **(Castillo Sáenz).**

Una vez finalizando se puede deducir que este trabajo de grado tiene como fin, crear un modelo de Gestión Integrado NTC ISO 9001:2015 y el Decreto 1072 del 2015, que fomente la concientización sobre la importancia del tema y prevención de peligros tanto para la Gerencia, como para el equipo Administrativo y el equipo Operacional de cualquier empresa que se comprometa al cumplimiento de las políticas de SG-SST y velar por el bienestar de los trabajadores **(Cortes, 2017).**

### **1.3 Planteamiento del problema.**

En este capítulo se aborda el Decreto 1477/2014 - Ministerio del trabajo, el cual toma como referencia el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012. Este art. describe de manera clara las enfermedades laborales que son contraídas como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionados con la actividad laboral o del medio en el que el trabajador labora, este decreto también revela los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales; los factores de riesgos ocupacionales son: Químicos, Físicos, Biológicos, Psicosociales Y Ergonómicos; Los cuales han sido analizados y adaptados a la

realidad de la Empresa Apice Ingeniería SAS, para facilitar la prevención de enfermedades laborales. (Decreto 1477 de 2014, pág. 1)

La empresa APICE INGENIERIA SAS cuenta con 48 trabajadores, desde esta perspectiva se puede analizar que para realizar un buen trabajo o buenas prácticas se requiere de un personal que cuenta con buenas condiciones de salud.

Es preocupante observar que son pocas las actividades que se ejecutan para promover la seguridad y salud en el trabajo y que se encuentren encaminadas a la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, pues se ha evidenciado que después de que los trabajadores reportan la enfermedad laboral, de inmediato se inician con los procesos de control, de investigación de las causas o hechos y se enfoca toda la atención en el trabajador afectado, por lo que debería ser al contrario toda atención del responsable de la SGSST debería estar puesta en la evaluación o identificación de riesgos para prevenirlos a tiempo.

Es decir, aún carecen de un modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento que estimule el desarrollo de las respectivas estrategias y acciones de prevención y evaluación de riesgos, que sin duda implementándolas apoyarían a conservar el bienestar y la salud del trabajador y a mejorar las condiciones del ambiente de trabajo.

## **1.4 Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un plan de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, bajo los requisitos establecidos en el capítulo 6 del decreto 1072 del 2015 en los diferentes procesos que hacen parte de la empresa APICCE INGENIERIA SAS. De tal forma que se contribuya con el bienestar de los trabajadores, ayude a minimizar los factores de riesgo a los que se exponen día a día sus empleados, y colabore con el mejoramiento de la productividad.

### **Objetivos Específicos**

1. Efectuar un diagnóstico de la situación actual de la empresa APPICE INGENIERIA SAS, en cuanto a la seguridad industrial y salud ocupacional, con el fin de establecer el nivel de cumplimiento de los requisitos exigidos por el decreto 1072 de 2015 capítulo 6.
2. identificar las variables que inciden en cada proceso de la compañía para la implementación del Sistema.
3. Establecer los planes de acción correctivos necesarios para ajustar la situación actual de la empresa a los requisitos exigidos por la legislación Colombiana.
4. Realizar el análisis costo/beneficio de la propuesta de implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional para la empresa APPICE INGENIERIA SAS

5. Generar la documentación necesaria según las actividades definidas para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

### **1.5 Justificación de la Investigación.**

En la actualidad las empresas Colombianas son conscientes de la importancia de vincular empleados capacitados y con alta formación, la información y el conocimiento son el reto principal de las grandes organizaciones hoy en día para poder lograr sus objetivos, en un contexto de alta competitividad, rápidos desarrollos y crecientes demandas. La investigación es muy importante para la compañía ya que la identificación de las falencias y mejora de los procesos brindan calidad y correcta gestión de la administración de recursos humanos, logrando la eficiencia en la empresa permitiendo un éxito en la identificación y contratación de los empleados así como la capacitación de la persona.

La finalidad del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es buscar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores por medio de acciones que lleven a la prevención oportuna de los riesgos presentes en la empresa así como también buscar la rentabilidad de la organización al reducir los accidentes y enfermedades de tipo laboral, reducir el ausentismo y demandas laborales, generando de esta manera un impacto tal que tanto los empleados como empleadores y comunidad reconozcan la labor de prevención que se desarrolla.

Así mismo al desarrollar e implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo se está garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia.

Este proyecto se elabora con el propósito de analizar los riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores y ofrecer las mejoras a su proceso de SGSST, pues estos peligros contribuyen a que cada año se reporten más accidentes y enfermedades laborales; lo que significa

que el presente trabajo de investigación será muy importante para la planeación y creación de un sistema estratégico Integral de acuerdo con la normatividad vigente, que estimula la prevención y control de riesgos.

Cabe mencionar que la realización de este Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento, fomenta la concienciación y el compromiso del empleador y de la empresa a cumplir las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) y sus requisitos estipulados en el decreto (1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.6.) Ya que este tiene como objetivo que la organización identifique los peligros, evalúe los riesgos y establezca los respectivos controles, también fomenta la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y activa el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

En la actualidad las empresas Colombianas son conscientes de la importancia de vincular empleados capacitados y con alta formación, la información y el conocimiento son el reto principal de las grandes organizaciones hoy en día para poder lograr sus objetivos, en un contexto de alta competitividad, rápidos desarrollos y crecientes demandas. La investigación es muy importante para la compañía ya que la identificación de las falencias y mejora de los procesos brindan calidad y correcta gestión de la administración de recursos humanos, logrando la eficiencia en la empresa permitiendo un éxito en la identificación y contratación de los empleados así como la capacitación de la persona

## **CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA**

## **2.1 Marco teórico**

La protección de la salud de los trabajadores, es una política pública a nivel mundial, donde se trata como disciplina, que previene las lesiones y enfermedades causadas por actividades laborales promocionando la salud de los colaboradores, su objetivo principal es mejorar estas condiciones y el medio ambiente laboral, se espera como resultado el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones

Hay dos organismos internacionales que se han unido para hacer investigaciones y aportar a los países mecanismos para incrementar su productividad y bienestar, mejorando las condiciones laborales de los trabajadores en el mundo; estos son La Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La OIT, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles, con el fin de construir paz a través de la justicia social, se tenía claro que si no mejoraban las condiciones de los trabajadores volverían a estar en guerra.

Se puede decir que prácticamente en 1946 cuando la OIT y la OMS conformaron una comisión conjunta para velar por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores fue que empezó los avances en la salud ocupacional.

En 1959, La OIT promulga su estrategia de Trabajo Decente, cuyo objetivo es el progreso social y económico, mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esta estrategia contiene cuatro objetivos de los cuales uno de ellos se denomina “Protección Social”, donde busca promover la seguridad de los trabajadores a través de la equidad en aspectos como: jornada

laboral, salarios justos y acceso a la salud; todos considerados como elementos esenciales del trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 1996 -2014).

Según la organización internacional del trabajo (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS) "la salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un turno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas, para resumir, la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo. (OIT y OMS, 1950).

En 2012 se promulgó la Ley 1562 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1443 de 2014 donde se crea el Sistema de Gestión de SST en las empresas, textualmente dice el artículo 1 de la ley "Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo". Decreto 1072 de 2015 cap. 6.

El programa de salud Ocupacional está compuesto por 4 subprogramas

- a. Subprograma de Medicina Preventiva.
- b. Subprograma de Medicina del Trabajo.
- C. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

d. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

En el 2015 se promulgó el decreto 1072 capítulo 6 del ministerio de trabajo donde se reglamenta en el artículo 2.2.4.6.37 la transición del programa de Salud Ocupacional para pasar al SG- SST a partir del 01 de junio del 2017, el artículo 2.2.4.6.4 reglamenta que el empleador debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

### **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL**

Dentro de la metodología estipulada en el decreto 1443 del 2014 indica utilizar los principios del ciclo PHVA, también conocido como ciclo Deming, que constituye una de las principales herramientas de mejoramiento continuo en las organizaciones utilizado en los sistemas integrados de gestión SIG, con el propósito que tengan de mejora progresiva.

Según lo contenido en el decreto 1072, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas esta:

**Planear:** Determina la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados.

**Actuar:** Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

En esta investigación a desarrollar se utilizará el Método Cuantitativo.

Se analizará los datos obtenidos los cuales orientarán eficazmente el diseño del modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa Apice Ingeniería además la organización de los mismos, su comparación e interpretación servirán como herramienta de soporte para el desarrollo de las mejoras continuas.

### **3.2 Población y Muestra**

La población de estudio estará conformada por el total de trabajadores de la empresa.

\*Son en total 41 colaboradores.

La muestra se desarrolló en base al libro “Estadística y muestreo” escrito por Ciro Martínez Bencardino (2012). Teniendo en cuenta la población observada es finita, y de acuerdo con la explicación del libro se entiende que “población finita es aquella que está constituida por un determinado o limitado número de elementos o unidades en la mayoría de los casos, considerado

como relativamente pequeña.” (Martínez, pag.606 y 308) para este caso la muestra será realizarla con la fórmula explicada para la población finita:

Es decir que la muestra con la que se trabajara en la investigación es de 38 para que los resultados sean representativos y confiables.

### **3.3 Fuentes de Información:**

#### **Fuentes primarias:**

La observación es una forma muy práctica de recopilar datos, ya que por medio de esta se puede analizar de manera más adecuada la situación de la empresa. Otro método a utilizar es la encuesta, esta ayuda principalmente en un diagnóstico claro de la empresa, de cada uno de los aspectos a evaluar en la misma. La encuesta puede ser verbal o escrita, los encuestados eran los dueños de la empresa como por quienes laboran allí. Para esta empresa se aplicaran entrevistas a cada uno de los miembros de la misma, así como la observación donde se pueden detectar cada uno de los aspectos a mejorar en el sistema de gestión, y así encontrar la manera más correcta para solucionar cada una de las situaciones presentadas.

#### **Fuentes Secundarias:**

Las fuentes de información secundarias que se utilizaran para el proyecto son: textos bibliográficos relacionados con la metodología para desarrollar el trabajo de investigación, textos que contenga información sobre todo lo relacionado con la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **3.4 Técnicas de Recolección de Datos.**

Como lo señala Hurtado (2000), las técnicas de recolección de datos, son los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación. Para Ander-Egg (1995) la técnica indica cómo hacer, para alcanzar un fin o hechos propuestos tiene un carácter práctico y operativo.

Encuesta a trabajadores las encuestas desarrolladas servirán de antecedentes, para la puesta en marcha de la investigación y conocimiento de las condiciones laborales y de salud de la empresa, este instrumento se aplicará a sus 41 empleados de diferentes áreas de la empresa.

#### **La Observación:**

Se capta de forma sistemática y a través de la vista el fenómeno, para nuestro caso es el análisis de la situación actual de la empresa en términos de seguridad y salud en el trabajo.

#### **La Encuesta:**

Información que se extrae de una muestra acerca de un tema particular, se realizará con una finalidad y es detectar la percepción del sitio de trabajo en cuanto a materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **Recopilación de información:**

Recurriendo a bibliotecas (buscando fuentes de información, revistas, videos y otros medios), que orienten hacia el cumplimiento legal del Decreto 1072 de 2015.

## **CAPITULO 4 Resultados**

### **4.1 diagnóstico Inicial**

Luego del diagnóstico inicial para determinar el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 capítulo 6, mediante el cuestionario según resolución 1111 del 2017 para identificación del cumplimiento de requisitos básicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, donde se evidencio:

### **Análisis de Resultados**

#### **Encuesta con su respectivo resultado y análisis**

Los empleados de La empresa Ápice todos están afiliados a la Administradora de riesgos profesionales

*Tabla 1. Personas Afiliadas a una Administradora de Riesgos Laborales*



En los riesgos físicos encontramos que al que más están expuestos los encuestados son a la falta de iluminación, con un 80% de participación, seguido de la Radiación no Ionizante a causa del sol y el monitor de los computadores con un 10% y con la temperatura extrema debido a que los administrativos, se exponen a con una participación del 10%.

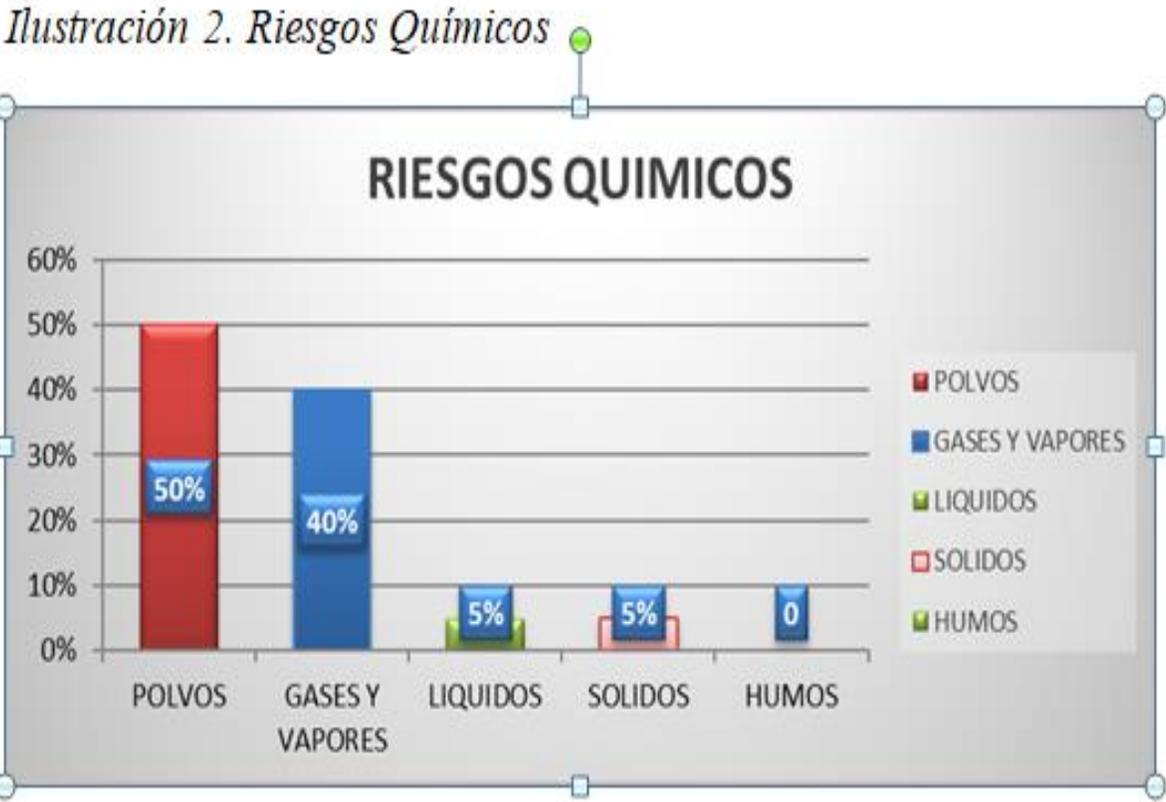
*Ilustración 1. Riesgo Físicos*



### **Riesgos químicos**

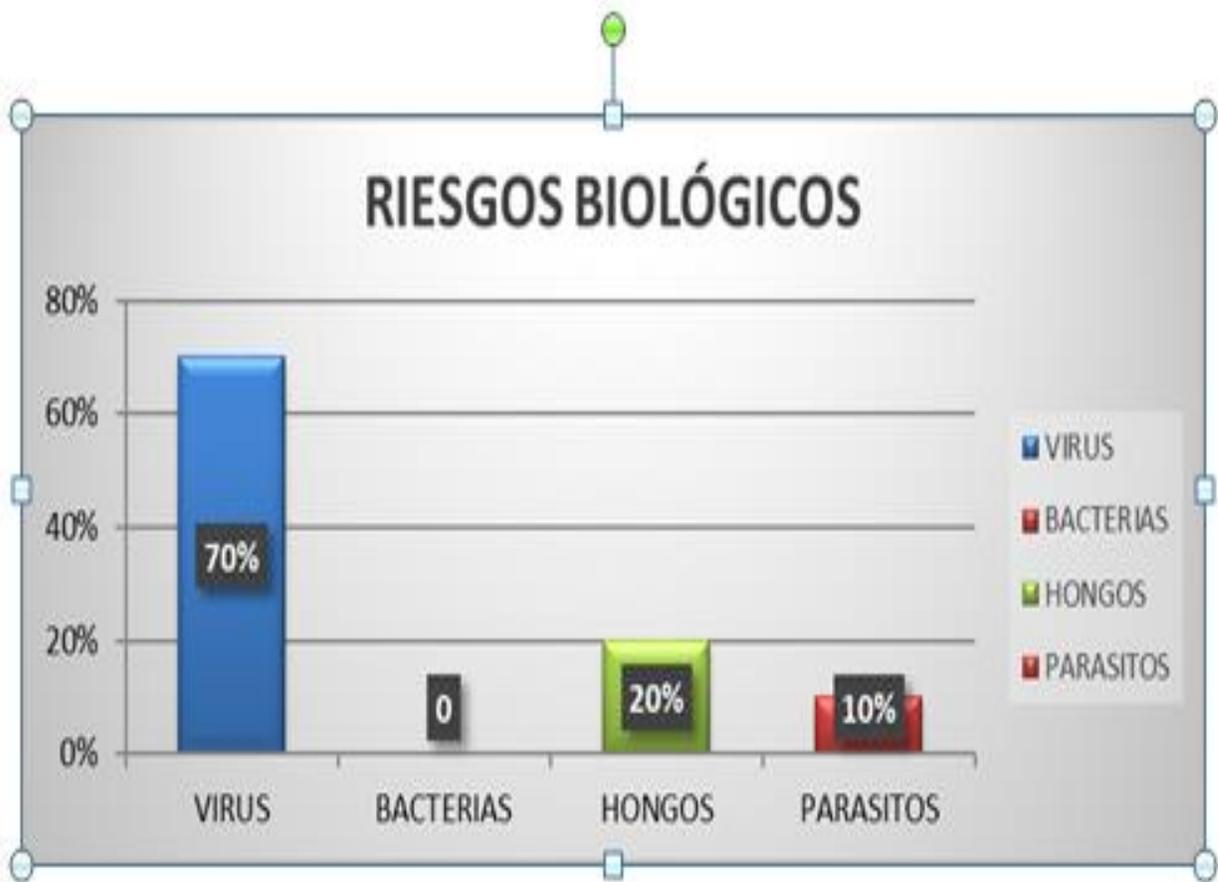
El 50% de los colaboradores dijeron que el polvo en suspensión era el riesgo químico que más los afectaba, debido a que donde realizan sus labores se están realizando reformas locativas en sectores de la edificación, el predio vecino es un parqueadero con suelo destapado que por sus altas temperaturas y vientos cálidos, levantan polvo del suelo el cual es transportado en el aire y inhalado por los empleados.

El otro riesgo químico son los insumos de químicos de obra el cual, el 40% de los encuestados estuvieron de acuerdo, debido a que cuando hacen manipulación de estos elementos están expuestos a gases y vapores que pueden afectar la salud.



**Riesgos Biológicos**

En los riesgos biológicos se presume por parte de los colaboradores que el porcentaje más alto está dado por los virus con un 70% debido a que están en interacción continua con usuarios infectados para su respectiva valoración, además los hongos un 10%, que les genera infecciones Y un 10%, enfermedades respiratorias, por polvo tierra, arenas y demás productos de construcción.



**Riesgos Locativos**

Del 60% de los encuestados, coincidió en que las escaleras eran peligrosas, muy inclinadas y angostas y el 20% dijo que faltaba señalización.

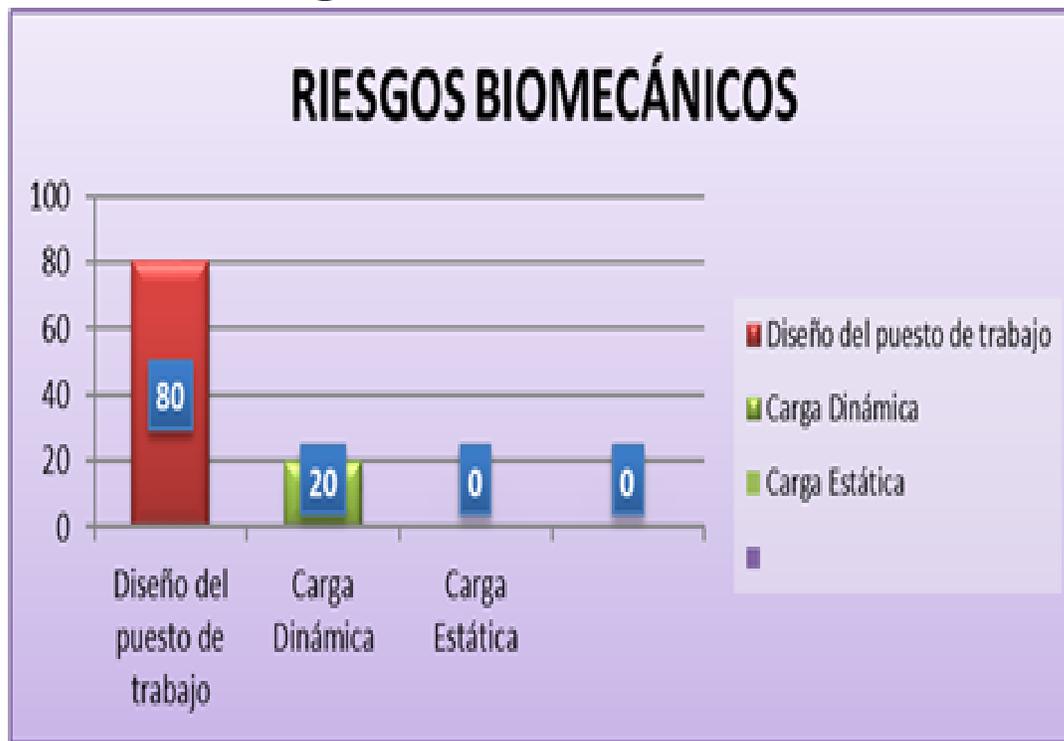
*Ilustración 4. Riesgos Locativos*



## Riesgos Biomecánicos

El 80% de los encuestados dijo que el principal problema biomecánico que tenían, es que las sillas y los escritorios no eran cómodos y cuando terminaban el trabajo, tenía dolor en la espalda y en los hombros y el 20% dijo que tenían jornadas muy largas y que esto les producía dolor en las piernas y agotamiento físico

*Ilustración 5. Riesgos Biomecánicos*



## Riesgos Psicosociales

El 50% de los encuestados afirmó que lo que más les afecta es la estabilidad laboral, el 38% que no tenían posibilidad de ascenso, el 5%, que no se trabajaba en equipo y otro 5% que les afectaba el no tener actividades recreativas.

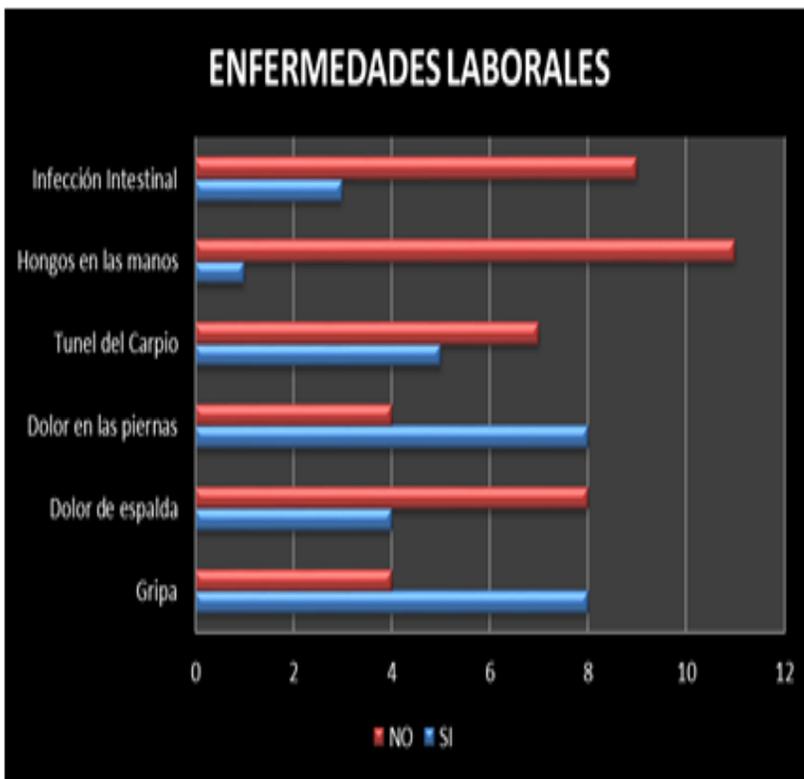
*Ilustración 6. Riesgos Psicológicos*



## Enfermedades laborales por consecuencia del desarrollo del trabajo

Todos los colaboradores de la IPS Tolima con sede en La Dorada han sufrido alguna enfermedad, consecuencia de trabajo, las más comunes se describen en la ilustración N° 7

*Ilustración 7. Enfermedades laborales por consecuencia del desarrollo del trabajo*



## **Capítulo 5. Conclusiones**

### **5.1 Resumen de Hallazgos:**

1. Las actividades se desarrollan en ambientes mecánicos de trabajo, lo que limita la creación de nuevos conocimientos, pues en general hay un conocimiento estructurado, el cual siguen al renglón debido a que los procesos se cumplen a cabalidad por ser sector de Salud.

2. Se percibe un ambiente de trabajo complejo; reconociendo el concepto de complejo, como “Conjunto o unión de dos o más cosas que constituyen una unidad” o simplemente algo que requiere de mucho conocimiento para su correcto desarrollo manejo o aplicación; por lo que se hace necesario simplificarlo.

3. Hay conocimiento no focalizado en la organización, por falta de lineamientos claros pero flexibles.

### **5.2 Recomendaciones:**

1. Analizar los tiempos de los procesos, de forma que sean normas ajustadas a la estructura corporativa, pero comprensibles, de fácil aplicación y que permita la creación de nuevos conocimientos para dar un excelente servicio a clientes.

2. Reglamentar y documentar, las normas generales que se deben seguir en la organización, tomándolas como base para la creación de nuevo conocimiento.
3. Establecer lenguajes comprensibles en la construcción de las estrategias de desarrollo, que ayude a mitigar la resistencia al cambio de tecnologías, de variables del medio, pero especialmente Resistencia al cambio de cultura organizativa.
4. Fortalecer el plan de capacitaciones, basándose en el aprendizaje, como instrumento de valor para La adquisición de nuevos conocimientos, enfocados en los temas de salud ocupacional y SG-SST.

Para que un plan de intervención de riesgos funcione, depende de varios factores, y el más importante es el compromiso de la Alta Gerencia para llevarlo a cabo, con la asignación de recursos económicos, humanos, tecnológicos, de espacio y tiempo; adicional del compromiso de los trabajadores para participar de forma activa en las actividades, de su conciencia de autocuidado, de no realizar actos inseguros y de la cultura de reportar oportunamente las condiciones inseguras que evidencie; por lo que se recomienda que la Alta Gerencia le dé la importancia requerida al SGSST y lo sustente con el apoyo integral al mismo y que adicionalmente involucre a todos los niveles de la compañía en su implementación.

El resultado y eficacia de las medidas de intervención se ven reflejados en disminución total de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales y esto a la larga tiene un gran impacto positivo en las finanzas de la empresa, por lo que se recomienda que se aprovechen estos recursos en actividades de bienestar laboral.

### **5.3 Propuesta:**

Se propone la implementación de un Modelo Estratégico Integral para los Procesos de Capacitación y evaluación del desempeño con Énfasis en salud ocupacional para la empresa Apice:

Para lograr este propósito se sugiere.

1. Reunir la mesa directiva de la compañía para exponer la acción de mejora propuesta.
2. Establecer un comité, que validen la pertinencia de cada uno de los lineamientos que rigen actualmente en la empresa.
3. No se realizan evaluaciones de desempeño a ningún área de la empresa por lo que no se puede determinar las competencias de cada funcionario o los planes de acción a realizar cuando sea necesario.
4. Destinar los recursos humanos y económicos para el desarrollo de la propuesta.
5. Educar a través de la cartilla a todos los empleados sobre sus derechos y deberes para el cumplimiento del SG-SST.

### 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros (CUADRO)

<b>RUBROS</b>	<b>TOTAL</b>
Equipo de Computo	\$ 4.348.000
Materiales	\$ 900.000
Administrador de talento humano de la empresa.	<b>0</b>
Construcciones	\$ 3000.000
Mantenimiento de instrumentos	\$ 2.000.000
Administración	\$ 300.000
Total	\$ 8.438.000

<b>Propuesta</b>	<b>Concepto</b>	<b>Costo</b>	<b>Costo Total</b>
Capacitación de la normatividad según decreto 1072 de 2015 para los empleados de la empresa APICE INGENIERIA SAS	80 horas	\$80.000	\$3.280.000

Plan de divulgación del sistema	Cartelera, papelería, marcadores	\$250.000	\$250.000
Total			\$3.530.000

### Mantenimiento Anual Del Sistema

Propuesta	Concepto	Costo	Costo Total
Tiempo dedicado a la planeación de las actividades del SGSST	Hora-Hombre (3 hrs semanal)	\$10.291.67	\$ 1,482,000.48
Revisión del sistema	Hora-Hombre (4 hrs mensual)	\$10.291.67	\$ 494,000.16
Plan de emergencia	(60 hrs mensual)	\$10.291.67	\$ 617,500.20
Total			\$ 2.593.500.84

### 5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Actividad	Evidencia	Tiempo- Semanas	Responsable	Recursos
Realizar Diagnostico	Documentos de SGSST.	1 SEMANA	Coordinador de SST y Administradora de Riesgos Laborales.	\$300.000
Actualización y análisis de la matriz de riesgos laborales de la IPS.	Publicación de en intranet.	1 SEMANA	Coordinador de SSST y Vigía de SST.	\$0
Socialización de las medidas adoptadas para la implementación del SG_SST	Acta de la revisión y socialización.	1 SEMANA	Coordinador de SSST, Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y Administradora de Riesgos Laborales	\$50000
Realizar lista de chequeo para evaluar las condiciones de puestos de trabajo	Informes y formatos de inspección.	1 SEMANA	Coordinador de SSST, Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y Administradora de	\$50.000

			Riesgos Laborales	
Hacer la Actualización del plan de emergencia	Documentos del plan de emergencia.	1 SEMANA	Coordinador de SSST y Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	\$300.000
Realizar la Socialización del plan de emergencias Auxilios y simulacro en la IPS.	Listado de asistencia.	2 SEMANAS	Coordinador de SSST, Vigía de SST encargado de la brigada.	\$200.000
Valoración y seguimiento del perfil epidemiológico de los trabajadores de la IPS.	Formato de investigación de enfermedades laborales.	2 SEMANAS	Coordinador de SSST y Administradora de Riesgos Laborales.	\$200.000
Seguimiento y registro de las evaluaciones: físicas, ergonómicas y biológicas.	Registro de evaluaciones del puesto de trabajo y lista de asistencia.	2 SEMANAS	Coordinador de SSST y Administradora de Riesgos Laborales.	\$200.000
Hacer actividades de concienciación sobre los	Control de asistencia.	2 SEMANAS	Coordinador de SSST y Vigía de	\$200.000

riesgos ocupacionales y de la importancia de participar en las actividades de prevención de SST.			Seguridad y Salud en el Trabajo.	
Diseñar una capacitación general en temas de SST para la prevención e intervención de los riesgos ocupacionales.	Actas de reunión y documentos del plan de capacitación SGSST.	2 SEMANAS	Coordinador de SSST, Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y Administradora de Riesgos Laborales.	\$400.000
Monitoreo del cumplimiento de los objetivos y metas a través del análisis de indicadores.	Informe de indicadores.	2 SEMANAS	Coordinador de SSST y Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	\$100.000
<b>Indicador mensual de cumplimiento.</b>	(Número de actividades programadas / Número de actividades ejecutadas)*100 = % de cumplimiento.			

Nombre de la Actividad	Fecha de inicio	Fecha final	Duración (días)
Evaluación inicial	07/05/2018	12/05/2018	5
Protocolo sgsst	15/05/2018	19/05/2018	4
señalización e identificación	21/05/2018	22/05/2018	1
Socialización del sgsst	23/05/2018	24/05/2018	1
Capacitación 1	28/05/2018	29/05/2018	1
Capacitación 2	14/08/2018	15/08/2018	1
Capacitación 3	13/11/2018	14/11/2018	1
capacitación 4	11/02/2019	12/02/2019	1
seguimiento (mensual)	21/06/2018	22/06/2018	1
Medición y evaluación (Anual)	13/05/2019	14/05/2019	1
			0
			0

### Diagrama de Gantt Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo



### Referencias bibliográficas:

Castañeda, D. (2009). Variables psicosociales y condiciones organizacionales percibidas relacionadas con la conducta de compartir conocimiento. Universidad Católica de Colombia. Univalle. Recuperado de [http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/pres\\_compartir\\_conocimiento.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/pres_compartir_conocimiento.pdf)

Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill, Santafé de Bogotá, Colombia.

Davenport, T., y Prusak, I. (2001). Conocimiento en Acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Buenos Aires: Pearson Education.

Grados, O. (2002). Calificación de Méritos. Editorial Trillas.

Martínez, I., Ruiz J. Los procesos de creación del conocimiento: el aprendizaje y la espiral de conversión del conocimiento. En: Congreso Nacional e Hispano-Francés de AEDEM (16º:12º: 2002: Alicante). XVI Congreso Nacional y XII Congreso hispano-francés de AEDEM: la empresa intangible. Alicante: Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM). Universidad de Alicante. Universidad Politécnica de Cartagena

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy

, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Prentice Hall.

Ministerio de Trabajo, Ministro Luis Eduardo Garzón. (2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

Ministerio del Trabajo. (2016). Guía Técnica de Implementación para Mipymes. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Bogotá, D.C

