

Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud  
en el Trabajo SG-SST con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la Empresa  
CMPS

Presentado por:

Diana Marcela Suarez C.C. 1033715368

Leidy Paola Robayo C.C. 1032420809

Natalia Bolívar Sánchez C.C.1030549126

Paola Saboya Rodríguez C.C.1033739788

Yessenia Carolina Moreno C.C. 1056592101

Grupo 101007\_62

Presentado a:

Claudia Roció Rocha

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD

ESCUELA ECACEN

Bogotá, Colombia

Mayo 2018

## Tabla de contenido

Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ...	5
Capítulo 1. El Problema .....	6
1. 1. Antecedentes del Problema .....	6
1. 2. Planteamiento del Problema.....	8
1.3. Objetivos .....	9
1. 3.1. Objetivo general.....	9
1.4. Justificación.....	10
Capítulo 2. Revisión de Literatura .....	11
2. 1. Marco teórico .....	11
Capítulo 3. Metodología General.....	15
3.1. Método de la Investigación .....	15
3. 2. Población y Muestra.....	16
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 .....	37
5.1. Resumen de Hallazgos .....	37
5.2. Recomendaciones.....	38
5.3. Propuesta .....	40
5.3.1. Recursos: humanos, materiales, financieros .....	47
5.3.2 Cronograma de actividades. ....	50
Conclusiones .....	52
Referencias.....	53
Anexos .....	55

## Lista de Tablas

Tabla 1. Género.....	32
Tabla 2. Edad.....	33
Tabla 3. Pausas Activas .....	34
Tabla 4. Frecuencia de Incapacidad.....	35
Tabla 5. Actividades de Promoción y Prevención.....	36
Tabla 6. Actitud Negativa o Desmotivadora .....	37
Tabla 7. Comunicación .....	38
Tabla 8. Espacios de Integración y Esparcimiento .....	39
Tabla 9. Prevención de Salud Ocupacional.....	40
Tabla 10. Condiciones de Trabajo .....	41
Tabla 11. Evaluación 360° .....	42
Tabla 12. Reconocimientos .....	43
Tabla 13. Incentivos .....	44
Tabla 14. Actividades Deportivas .....	45
Tabla 15. Ejercicios de Trabajo en Equipo.....	46
Tabla 16. Diseño Ergonómico .....	47
Tabla 17. Aplicación SG-SST .....	48
Tabla 18. Propuesta .....	56
Tabla 19. Recursos financieros .....	59

## Lista de Figuras

Figura 1. Fórmula para Poblaciones Infinitas.....	29
Figura 2.Ecuación para Encuesta .....	29
Figura 3.Resultado Ecuación para Encuesta .....	30
Figura 4.2.1. Género .....	33
Figura 4.2.2. Edad.....	34
Figura 4.2.3. Pausas Activas.....	35
Figura 4.2.4. Frecuencia de Incapacidad .....	36
Figura 4.2.5. Actividades de Promoción y Prevención .....	37
Figura 4.2.6. Actitud Negativa o Desmotivadora.....	38
Figura 4.2.7. Comunicación.....	39
Figura 4.2.8. Espacios de Integración y Esparcimiento.....	40
Figura 4.2.9. Prevención de Salud Ocupacional.....	41
Figura 4.2.10. Condiciones de Trabajo .....	42
Figura 4.2.11. Evaluación 360° .....	43
Figura 4.2.12. Reconocimientos.....	44
Figura 4.2.13. Incentivos .....	45
Figura 4.2.14. Actividades Deportivas.....	46
Figura 4.2.15. Ejercicios de Trabajo en Equipo .....	47
Figura 4.2.16. Diseño Ergonómico.....	48
Figura 4.2.17. Aplicación SG-SST.....	49
Figura 5.3.1. Modelo de Gestión de Conocimiento .....	53
Figura 5.3.2.1. Lista de Tareas.....	61
Figura 5.3.2.2. Diagrama de Gantt.....	62

## **Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El siguiente trabajo muestra la propuesta de un modelo integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con énfasis en realizar actividades que beneficie a la empresa CMPS y a sus colaboradores de manera directa, obteniendo con estas, un clima laboral adecuado, satisfacción en el empleado y el alcance productivo en sus labores.

Hoy en día la globalización ha penetrado las empresas con la intención de promover cambios en la administración del Recurso Humano donde busca una mejora continua hacia programas de Salud ocupacional, prevención y promoción para la satisfacción y motivación de los empleados, esto se debe a que ellos son parte de la imagen de la compañía, por tal motivo se entiende que el empleado también es un ítem importante; además de los clientes en un mercado competitivo.

La Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud- CMPS presta servicios de primer nivel de atención en salud, se encuentra ubicada en las ciudades de Bogotá, Cali, Cartagena y Santa Marta. Este trabajo muestra las fallas en la implementación de un Sistema donde se vele por la salud y la seguridad del empleado. Se realiza una investigación a través de entrevistas con preguntas abiertas a 15 funcionarios del área administrativa de la compañía, se presenta un análisis de datos y por último, se plantean estrategias como solución a las necesidades encontradas en los funcionarios donde se establecen los parámetros y las mejoras necesarias para contar con el clima organizacional y el bienestar laboral de los empleados de CMPS.

## **Capítulo 1. El Problema**

En este capítulo se analizará la problemática encontrada en la investigación realizada a la empresa CMPS, se pueden evidenciar fallas en la gestión de salud ocupacional, en las actividades de bienestar y clima organizacional, este proyecto busca establecer mejores prácticas dentro de los programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que está desarrollando la empresa y basar este programa en la gestión del conocimiento de la organización, logrando incentivar beneficios para los colaboradores, descubriendo empleados más eficientes, un clima laboral adecuado, una eficiencia total en cada cargo específico y un sentido de pertenencia por la empresa.

### **1. 1. Antecedentes del Problema**

Hoy en día muchas empresas desconocen la importancia de establecer un buen manejo de Salud Ocupacional ni lo que deben tener para que sus empleados desarrollen sus actividades diarias, es importante mencionar que el clima organización y el bienestar laboral hacen parte de la satisfacción de los funcionarios y por tanto de la productividad de la empresa, estos son puntos indispensables para conseguir los objetivos organizacionales.

“La Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud- CMPS presta servicios de primer nivel de atención en salud, odontología general y especializada, auditoría, capacitación, medicina estética y radiología, basados en la normatividad vigente con un excelente servicio y calidad” (cmcs.coop s.f.).

La empresa cuenta un total de 320 funcionarios, los cuales según la

Investigación están expuestos a riesgos laborales por las condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos ya que sus puestos de trabajo no están lo suficientemente adecuados para realizar las actividades diarias. Por otro lado, se evidencia la falta de actividades que mejoren el clima laboral y el desarrollo del bienestar de los funcionarios; es decir, no existen actividades relacionadas con las pausas activas, deportes, recreativas, de integración, de trabajo en equipo; no se cuenta con incentivos motivacionales, ni reconocimientos lo cual es importante para motivarlos a ser más productivos.

Es importante mencionar que la empresa ha realizado la aplicación de programas como el comité paritario de salud ocupacional COPASST, brigadas, realización de capacitaciones y evaluaciones de salud ocupacional a través de la intranet, la investigación de accidentes laborales, lo que permite tener un buen manejo en caso de emergencias y confirma la existencia de actividades de prevención practicadas de manera adecuada.

Es importante la presentación de resultados y análisis obtenidos en la investigación realizada a la empresa CMPS con el fin de establecer los parámetros y mejoras en los programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permitiendo beneficios de clima laboral y bienestar organizacional. Para tal fin, se realizará una estrategia con recomendaciones y acciones de mejora desde el perfil de administrador y basado en la gestión del conocimiento buscando mejoras en los programas de Salud Ocupacional y permitiendo a la empresa ser más productiva cumpliendo con sus objetivos organizacionales.

## **1. 2. Planteamiento del Problema**

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en términos legales, habla de una normatividad que debe ser cumplida por toda organización, incluyendo entre estas las organizaciones de economía solidaria que por ende CMPS tiene la obligatoriedad de garantizar que su SG-SST esté regido por los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales; que si bien es cierto, CMPS se encuentra comprometida en acatar oportunamente a esta disposición; sin embargo, se hace necesario tomar medidas de control y evaluación que permita conocer el grado de efectividad y asertividad de los diferentes programas y actividades sujeto a las condiciones físicas, estructurales y ambientales provistas por la cooperativa; adicionalmente como el establecer estrategias de mejoras en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

El departamento de recursos humanos en la cooperativa ya cuenta con procesos definidos en el área de salud ocupacional; no obstante, se evidencia como problema fundamental que existen fallas en el Sistema como lo establece la Ley; es decir, tiene falencias en cuanto a prevención de condiciones laborales, ya que se evidencia que los funcionarios de la organización no cuentan con un desarrollo de estilo de vida saludable, ni hábitos de ejercicios, higiene ocupacional y ergonomía, la infraestructura y los puesto de trabajo no cumplen con las especificaciones establecidas; los funcionarios no cuentan con actividades de integración o deporte que les permita salir de la rutina, no se realizan actividades de trabajo en equipo , lo que afecta la salud y la motivación de los funcionarios, así como el clima organizacional.



## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Diseñar un plan que mejore el SG-SST basado en la normatividad vigente, relacionando estrategias orientadas hacia el clima laboral y de bienestar organizacional.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Definir los requerimientos que la empresa CMPS debe cumplir con respecto a la normatividad vigente.
- Dar a conocer los beneficios de desarrollar programas donde se integre el empleado y el empleador.
- Planear estrategias que le permitan a la organización, prevenir los posibles riesgos laborales.
- Llevar a cabo una investigación de Salud Ocupacional y mostrar los resultados obtenidos.
- Mantener acciones de mejora continua, buscando siempre el beneficio de los empleados.

#### **1.4. Justificación**

El siguiente trabajo revela que los funcionarios tienen la necesidad de sentirse a gusto con un clímax laboral y por ello es indispensable crear actividades, acciones, propuestas y recomendaciones de bienestar laboral y clima organizacional que permita a los colaboradores desarrollar sus actividades en las condiciones óptimas de trabajo.

Estos programas están regidos bajo decretos y leyes que se explicaran más adelante y que plantean la normatividad para realizar actividades de seguridad y salud de los colaboradores y donde se busca la participación de todos con el fin de realizar acciones de mejora.

El presente trabajo crea estrategias de mejora en la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la gestión del conocimiento y obteniendo la satisfacción laboral, un entorno social adecuado y creando sentido de pertenencia hacia la empresa. Por otra parte, su aplicación trae beneficios para CMPS ya que incrementa la productividad y efectividad de la compañía, empezará a ser reconocida por sus beneficios para con sus empleados y por la satisfacción de los mismos al ser parte de la compañía; mejora la prestación del servicio, consigue cumplir con los objetivos estratégicos de la organización y al final del programa, contribuye con los logros y metas de los colaboradores.

## Capítulo 2. Revisión de Literatura

### 2. 1. Perfil de la empresa

“**CMPS** es una asociación profesional con 50 años de experiencia que presta servicios de primer nivel de atención en salud, ODONTOLOGÍA GENERAL Y ESPECIALIZADA, AUDITORÍA, CAPACITACIÓN, MEDICINA ESTÉTICA y RADIOLOGÍA, enfocados a brindar bienestar a sus asociados, trabajadores y clientes internos y externos basados en la normatividad vigente con un excelente servicio y calidad.

Desde 1963 con el nombre de Odontólogos, la empresa se proyectó para ser la entidad preferida por usuarios, asociados y colaboradores, prestando servicios solidarios a sus asociados, de salud a sus usuarios con seguridad, oportunidad, sentido humano, mejora continua de la calidad y compromiso de sus colaboradores generando bienestar y desarrollo personal”

(coodontologos.com s.f.)

Actualmente, la Cooperativa Nacional de Odontólogos oficializó el cambio de la marca y su razón social a CMPS Cooperativa Multiactiva de Profesionales del Sector Salud. La organización que inició con la apuesta de mejorar el nivel de vida de los odontólogos amplía su orientación de negocio y su base social permitiendo vincular a todos los trabajadores del sector salud, ofreciendo servicios accesibles a la población de acuerdo a sus necesidades.

**Razón social:** “Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud CMPS”(cmps.coop s.f.).

**Misión:** “CMPS es una entidad sin ánimo de lucro que brinda a sus usuarios, asociados y colaboradores, servicios solidarios y de salud integral de alta calidad y sentido humano, para

generarles bienestar y desarrollo personal” (cmps.coop s.f.).

**Visión:** “A 2020 CPMS es la Entidad preferida por usuarios, asociados y colaboradores, porque responde con eficiencia a sus necesidades y supera sus expectativas” (cmps.coop s.f.).

**Frentes estratégicos:**

1. Innovación: CMPS presta servicios innovadores que superan las expectativas de usuarios y asociados.
2. Gestión interna: CMPS es una entidad con una gestión interna eficiente y socialmente responsable.
3. Mercadeo: CMPS ha logrado aumentar su participación en el mercado por unidad de negocio.
4. Perspectiva financiera: CMPS logra solidez y sostenibilidad financiera.

**Actividad económica**

Actividad principal: 8622- Actividades de la práctica odontológica.

Actividad secundaria: 7020 – Actividades de consultoría de gestión.

Otras actividades: 8559- Otros tipos de educación N.C.P

**Tamaño de la empresa:** Mediano

**Número de trabajadores:** 320 Colaboradores

## 2. 2. Marco Teórico

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es considerado una política supremamente importante y explícitamente necesaria de abordar los distintos ámbitos de las organizaciones con el firme propósito de mejorar y tomar acciones correctivas en función de impartir un SG-SST efectivo para beneficio de los empleados, la organización y el entorno, en aspectos de prevención de riesgos, promoción de la salud, higiene y seguridad industrial. Bajo esta primicia se hace necesario comprender los inicios de la salud ocupacional y cómo a través del tiempo ha ido evolucionado hasta consolidarse al día de hoy como un Sistema que involucra la seguridad y la salud dentro del trabajo por la ímpetu necesidad en que el mundo y las organizaciones está demandando.

La Organización Mundial del Trabajo (2017) afirma: como requisito primordial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico, la salud de los trabajadores.

En definitiva la salud en los trabajadores emerge una obligatoriedad para las entidades en velar, promover y garantizar el cumplimiento de esta en los empleados; pues de esta depende el desempeño y el desarrollo de los empleados en su cargo, inclusive la posibilidad de generar conocimiento y proporcionarle a la entidad nuevas formas y mecanismos que contribuyan a mejoras continuas y a la implementación de estrategias que promuevan el crecimiento. Es por esto que las entidades deben buscar la mejor manera de invertir en su recurso humano y esforzarse en el cuidado del mismo.

La salud ocupacional establece actividades que promueven evitar las enfermedades y los accidentes laborales, asegurando un buen ambiente laboral y estableciendo condiciones laborales adecuadas.

### **2. 2.1. Historia**

La protección al trabajador apareció en Colombia a inicios del siglo XX, el en año 1915 se conoce la ley 57 sobre accidentes y enfermedades profesionales, en los transcurso de los años han aparecido más leyes que buscan mejorar las condiciones de los funcionarios de una empresa, las leyes y decretos después de 1915 fueron:

Ley 46 19 de Noviembre de 1918: Medidas de salubridad.

Ley 37 19 de Noviembre de 1921: Seguro colectivo.

Ley 10 20 de Noviembre de 1934: Derechos de los empleados.

Ley 44 de 1939: Indemnización por accidentes laborales.

Decreto 2350 de 1944: Código sustantivo del trabajo.

Ley 6 de 1945: Ley General del Trabajo, modificada en los decretos 1600 y 1848 del año 1945.

Ley 90 26 de Diciembre de 1946: Seguros Sociales.

Decreto 3767 de 1949: políticas de seguridad industrial e higiene.

Decreto 3170 de 1964: Seguro social obligatorio.

La Ley 9 de 1979: protección de la salud del trabajador.

Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994: Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 de 2006: Acoso Laboral.

Decreto 2646 de 2008: Riesgos psicosociales.

Decreto 2566 de 2009: Actualizó la lista de enfermedades profesionales.

Con lo anterior se evidencia el esfuerzo por establecer protección a los trabajadores Colombianos, sin embargo hay organizaciones que ven la implementación de estrategias de salud ocupacional como un gasto adicional y no se detiene a observar los múltiples beneficios que puede obtener al realizar un buen manejo de programas SG-SST.

### **2. 2.2. Investigación y normatividad**

La investigación e implementación del SG-SST se ha convertido en un tema muy importante en el mundo ya que estas investigaciones permiten prevenir enfermedades laborales, desarrollar programas de seguridad para los empleados.

El consejo Colombiano de Seguridad plantea la seguridad y salud en el trabajo para el año 2015, en donde encontramos las cifras de accidentalidad laboral nacional: “Se calcula que en Colombia cerca de 20 millones de personas conforman la población económicamente activa, en edad de trabajar, de estos solamente 9 millones están cubiertos por la seguridad laboral y social, los otros 11 millones pertenecen al sector informal, trabajadores expuestos, sin ningún tipo de control, sin ningún tipo de capacitación, sin ningún tipo de educación, a los riesgos propios de su actividad”(ccs.org. co, 2015).

“Las estadísticas de crecimiento del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia nos muestra que pasamos de tener aproximadamente 3.5 millones de trabajadores afiliados en el año 1994 a tener hoy en día cerca de 9 millones”(ccs.org. co, 2015).

“Las cifras de los últimos años muestran un promedio de 6´499.000 afiliados anuales en comparación con el año 2014 con 9´011.000. De igual manera, la accidentalidad laboral ha aumentado, pasamos de 410.000 en el 2009 a 687.000 en el año 2014. Para el año 2009 se

calificaron un total de 6 mil enfermedades laborales, mientras que para el año 2014 se calificaron 9.700 casos. Frente a este tema se ha discutido durante los últimos años y se prevé la posibilidad de un dramático aumento teniendo en cuenta que muchas de estas enfermedades se reportaban como enfermedad común. La nueva normatividad llama a la responsabilidad del empresario de comenzar a detectar y a reportar inmediatamente a su administradora de riesgos laborales o a la EPS a la cual el trabajador está afiliado para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento” (ccs.org. co, 2015).

Según el decreto 1072 de 2015 define: “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)”(Axacolpatria, 2018).

Por su parte la Resolución 1111 de Marzo 27 de 2017 plantea estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Estos estándares los podemos explicar también como normas o requisitos obligatorios hoy en día para todas las empresas, logrando establecer deberes en los empleadores con el fin de



Inspeccionar que se cumpla con las condiciones mínimas y básicas de seguridad, bienestar y salud para que el empleado desarrolle sus actividades laborales.

Los estándares mínimos tienen como fin buscar mejoras para prevenir los incidentes y accidentes laborales mejorando así la calidad de vida de los trabajadores y logrando certificar a la empresa y evitar sanciones.

### **2. 2.3. Programa de salud ocupacional**

Son actividades a desarrollar con el fin de mantener un buen clima laboral, mejorar la salud de los empleados, lograr satisfacción y sentido de pertenencia por la empresa y así mismo aumentar la productividad y la buena imagen, estos programas se desarrollan con la participación de los empleados por lo que debe existir un comité paritario de salud ocupacional también llamado COPASST quien velara que se cumplan las normas de salud ocupacional y las actividades que se establezcan dentro del programa.

ARTICULO 10 Resolución 1016 de 1989 “ Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”.

“Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán como mínimo:

- a. Accidentes de trabajo.
  - b. Enfermedades profesionales.
  - c. Panorama de riesgos.
3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
  4. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
  5. Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
  6. Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materia prima y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.
  7. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
  8. Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  9. Colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
  10. Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos, relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.
  11. Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
  12. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

13. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
14. Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
15. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado.
16. Promover actividades de recreación y deporte” (Alcaldía de Bogotá D.C.).

#### **2. 2.4. Definiciones**

**Sistema General de Riesgos Laborales:** “Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales” (Ley 100.com de 1993).

**Programa de Salud Ocupacional:** Según la ley 1562 de 2012 establece “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” (Copasos de Colombia s.f.).

**Accidente de trabajo:** Según la ley 1562 de 2012 establece “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo” (Copasos de Colombia s.f.).

**Enfermedad laboral:** Según la ley 1562 de 2012 establece “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” (Copasos de Colombia s.f.).

**Peligro:** Según el decreto 1072 de 2015 afirma: “Es toda fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones” (Fondo de Riesgos laborales s.f.).

**Riesgo:** Según el decreto 1072 de 2015 afirma: “Es una combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos” (Fondo de Riesgos laborales s.f.).

**Plan anual de trabajo:** Según el decreto 1072 de 2015 afirma: “Identificar claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales” (ccs.org.co s.f.).

**Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Según el decreto 1072 de 2015 afirma: “Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en trabajo, el control de los trastornos

y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores”( Fondo de Riesgos laborales s.f).

### **2. 2.5. Para tener en cuenta**

- “Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017” (Artículo 1 Decreto 171 de 2016).
- Según el Art 13 - Ley 1562 de 2012 “El incumplimiento de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción” (Fondo de Riesgos Laborales gov s,f).  
“En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa” (Fondo de Riesgos Laborales gov s,f).

- En el Artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015, Establece que “el empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Según el Decreto 1443 de 2014, art. 29 “Se debe establecer un programa de auditoria el cual debe comprender entre otros la definición de la idoneidad de la persona que sea auditoria, el alcance de la auditoria, la periodicidad, la metodología, y la presentación de informes.

Además, debe tener en consideración los resultados de auditorías realizadas anteriormente.

Una vez obtenidos los resultados, estos serán informados a los encargados de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa” (Fondo de Riesgos Laborales gov s,f).

- Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 del 2015 el cual establece que “independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. Acompañada de esta revisión debe realizarse una auditoría interna al menos 1 vez al año” (Fondo de Riesgos Laborales gov s,f).

## Capítulo 3. Metodología General

El siguiente capítulo muestra detalladamente el método de investigación, la población y muestra ya analizada, estos datos se toman con la finalidad de realizar un análisis y dar a conocer las conclusiones acordes a lo encontrado.

### 3.1. Método de la Investigación

El método aplicado en esta investigación se orienta al análisis del SG-SST que viene implementando CMPS, esto permitió identificar que apartes se cumplen, que otros no se aplican y/o identificar aquellas que no están agregando valor y que requieren ser corregidas y/o mejoradas. De esta manera se establece que este análisis tuvo un enfoque cuantitativo determinado por la recolección de datos de tipo analítico por medio de encuestas que permitió comprender la posición y el estado actual del SG-SST

“La investigación o metodología cuantitativa es el procedimiento de decisión que pretende señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Por eso la investigación cuantitativa se produce por la causa y efecto de las cosas. Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar”. (Wikipedia s.f.).

Así mismo, se utilizó una investigación cualitativa en donde se realizó una observación y una inspección directa a las condiciones de trabajo de los empleados de la sede administrativa 120 tomando en cuenta la situación real en la que se encuentran laborando.

Este diagnóstico fue elaborado desde la perspectiva de futuros profesionales de Administración de Empresas, realizando una encuesta con un formato de 17 preguntas; obtenida la información, se procedió analizar los resultados y posterior a ello, a establecer un plan de mejora.

### **3. 2. Población y Muestra**

La población en este caso es un grupo de personas que ocupan un determinado lugar, teniendo en cuenta que se quiere establecer estrategias en el SG-SST con énfasis en el área de gestión de conocimiento se tendrá en cuenta como muestra el total de los funcionarios de la sede administrativa 120 de la empresa CMPS, es decir el total de empleados de la empresa es de 320 y el total de empleados en el área administrativa sede 120 es de 36.

De los 36 funcionarios se obtuvo la colaboración de 15 para contestar la encuesta, según la ecuación para poblaciones finitas en este caso el porcentaje de confianza es del 95% con la posibilidad de aceptar un margen de error del 18,7%.



- Fórmula para poblaciones infinitas

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha}$  = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

**Figura 1. Formula para Poblaciones Infinitas.**

Fuente: <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>

The image shows two calculator forms side-by-side. The left form is titled 'CALCULE EL TAMAÑO DE LA MUESTRA CONOCIENDO EL MARGEN DE ERROR' and has two input fields: 'Ingrese el universo o población total:' with the value '32' and 'Ingrese el margen de error máximo que desea, con un decimal' with the value '18.7' and a '%' sign. A red note below the second field says '(expresé los decimales con un punto, no utilice comas)'. The right form is titled 'CALCULE EL MARGEN DE ERROR CONOCIENDO EL TAMAÑO DE LA MUESTRA' and has two input fields: 'Ingrese el universo o población total:' with the value '32' and 'Ingrese el número de casos de la muestra:' with the value '15'. Both forms have a 'Calcular' button at the bottom.

NOTA: en ambos cuadros el intervalo de confianza utilizado es 95% y se supone una heterogeneidad del 50%.

**Figura 2. Ecuaciones para Encuesta.**

Fuente: <http://www.gruporadar.com.uy/01/?p=567>

Para una población total de 32 y un margen de error de 18.7 %, la muestra deberá ser de 15 personas.

Volver

Con una muestra de 15 personas para una población de 32, se obtiene un margen de error máximo del 18.7 %.

Volver

**Figura 3. Resultado Ecuación para Encuesta.**

Fuente. <http://www.gruporadar.com.uy/01/?p=567>

### 3. 3. Fuentes de Información

Las fuentes de información son primarias y secundaria utilizadas de la siguiente manera:

- Fuentes de información primarias

Para recolectar información se utilizaron fuentes primarias como: Encuesta e información, documentos y planes brindados por recursos humanos de la empresa CMPS, además de la investigación realizada por medio de observación con relación a los comportamientos de los empleados, posturas, hábitos de cuidado, higiene, señalización de seguridad, etc.

- Fuentes de información secundaria

Las fuentes secundarias utilizadas se componen por revistas, libros, páginas web, etc.

### **3. 4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Este proyecto se realiza por medio de la siguiente técnica de recolección: Encuesta: Se realiza una encuesta personal a 15 empleados con 17 preguntas cerradas de selección múltiple con una sola opción de respuesta, las preguntas fueron diseñadas con el fin de establecer las opiniones más importantes.

## Capítulo 4. Resultados

### 4. 1. Presentación de Resultados

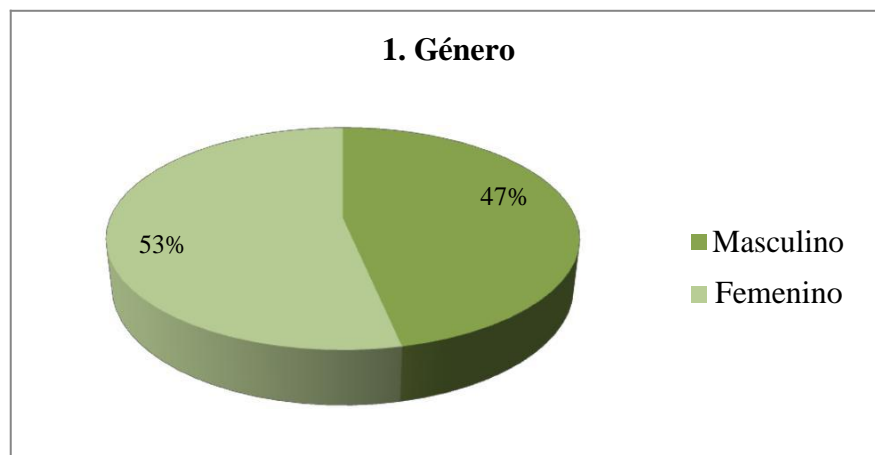
Se aplicó una encuesta (Anexo 1) a 15 colaboradores de la empresa CMPS, todos pertenecientes de la sede administrativa 120, se aplicaron un total de 17 preguntas, las respuestas a cada pregunta fueron analizadas a través de tablas de datos y gráficas, lo cual nos permitirán obtener información relevante para posteriormente diseñar un plan de mejoramiento.

### 4. 2. Análisis de Datos

**Tabla 1. Género**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Masculino	7	46,7
Femenino	8	53,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.1. Género.**

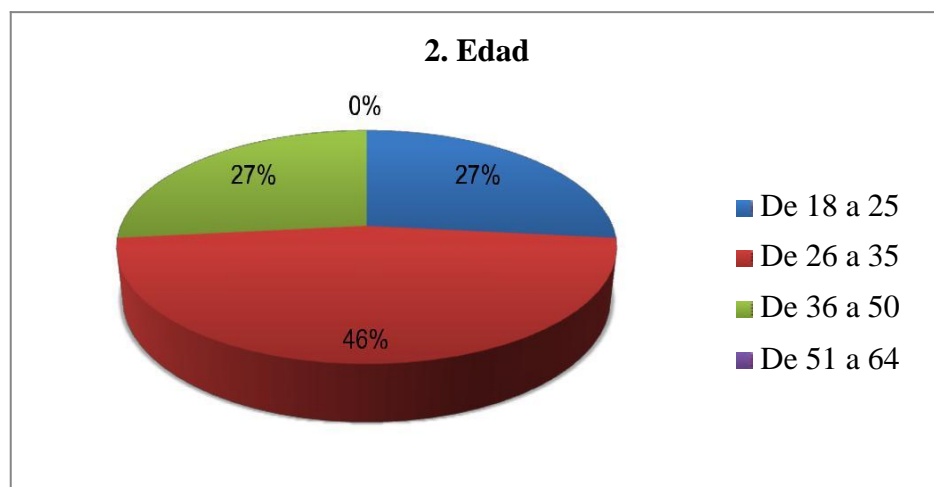
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

Según los datos se evidencia que dentro de los colaboradores de CMPS la mayoría son mujeres con un 53% mientras que el 47% restante corresponde al género masculino.

**Tabla 2. Edad**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
De 18 a 25	4	26,7
De 26 a 35	7	46,7
De 36 a 50	4	26,7
De 51 a 64	0	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.2. Edad.**

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

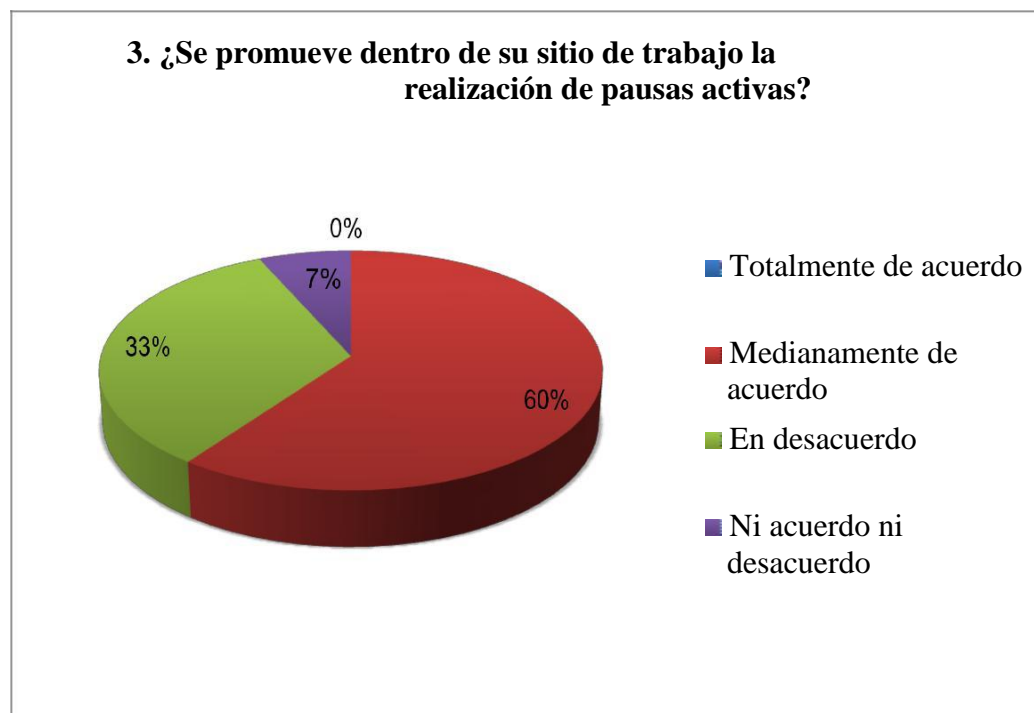
De la información recolectada se valida que el 46% de los encuestados se encuentran en un rango de edad de 26 a 35 años, seguido por el rango de 36 a 50 y el rango 18 a 25 años los

cuales tienen un porcentaje del 27% cada uno, en el rango de 51 a 64 años no encontramos funcionarios encuestados.

**Tabla 3. Pausas activas**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	9	60,0
En desacuerdo	5	33,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	6,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.3. Pausas Activas.**

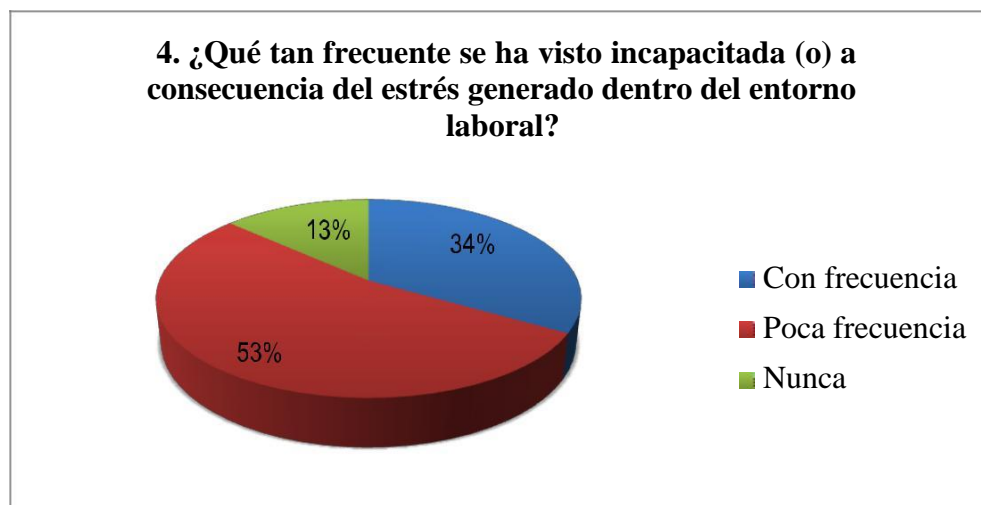
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

El 60% de los encuestados están medianamente de acuerdo en que se realizan las pausas activas en su sitio de trabajo, el 33% no está de acuerdo y el 6.7% no está de acuerdo ni en desacuerdo sin embargo es preocupante que el 33,3% de los encuestados no están realizando esta actividad que es tan importante para la salud de los individuo.

**Tabla 4. Frecuencia de incapacidad**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Con frecuencia	5	33,3
Poca frecuencia	8	53,3
Nunca	2	13,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.4. Frecuencia de incapacidad**

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

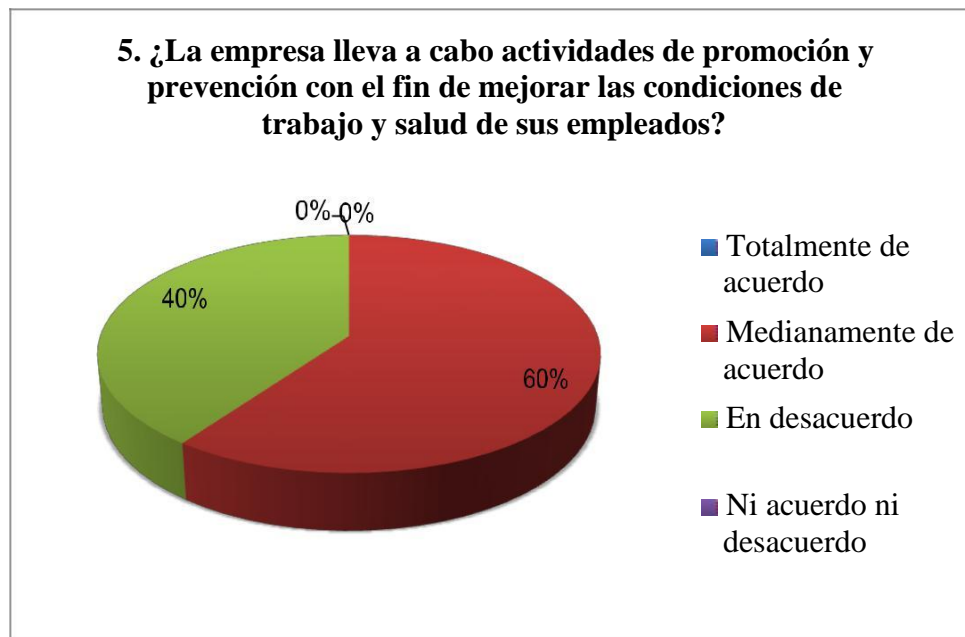
De la figura anterior se evidencia que el 53.3% de los encuestados se incapacitan con poca frecuencia por estrés laboral, pero la cifra de 33,3% correspondiente a las personas que se

incapacitan con mucha frecuencia es alta para una empresa como CMPS que cuenta con pocos empleados, por su parte solo el 13,3% nunca se han incapacitado por estrés laboral.

**Tabla 5. Actividades de promoción y prevención**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	9	60,0
En desacuerdo	6	40,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	0	0,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.5. Actividades de Promoción y Prevención.**

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

Según los datos recolectados el 60% de los encuestados están medianamente de acuerdo con las actividades que realiza la empresa CMPS y el 40% están en

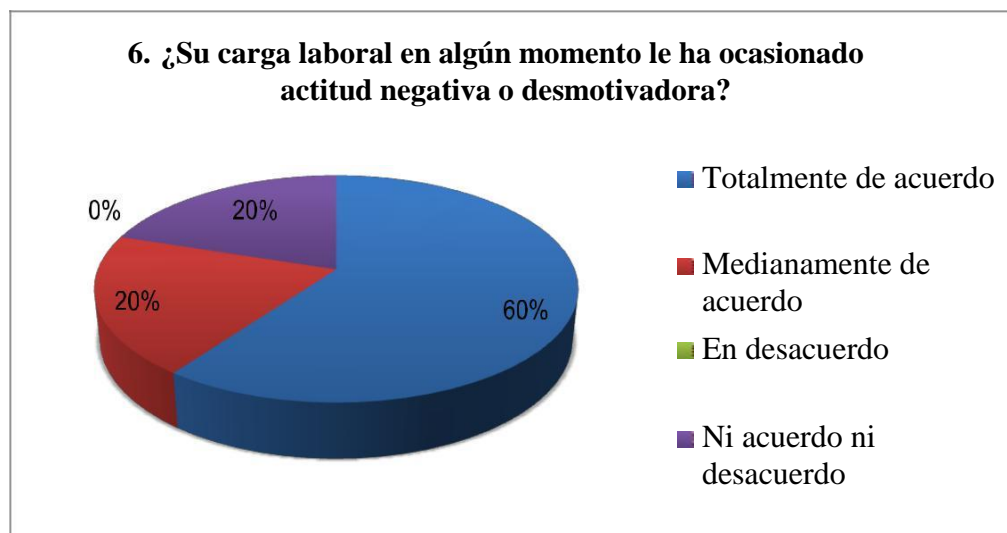


desacuerdo, cifras que evidencian la falta de una mejor estructura para llevar a cabo dichas actividades.

**Tabla 6. Actitud negativa o desmotivadora**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	9	60,0
Medianamente de acuerdo	3	20,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	20,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.6. Actitud Negativa o Desmotivadora.**

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

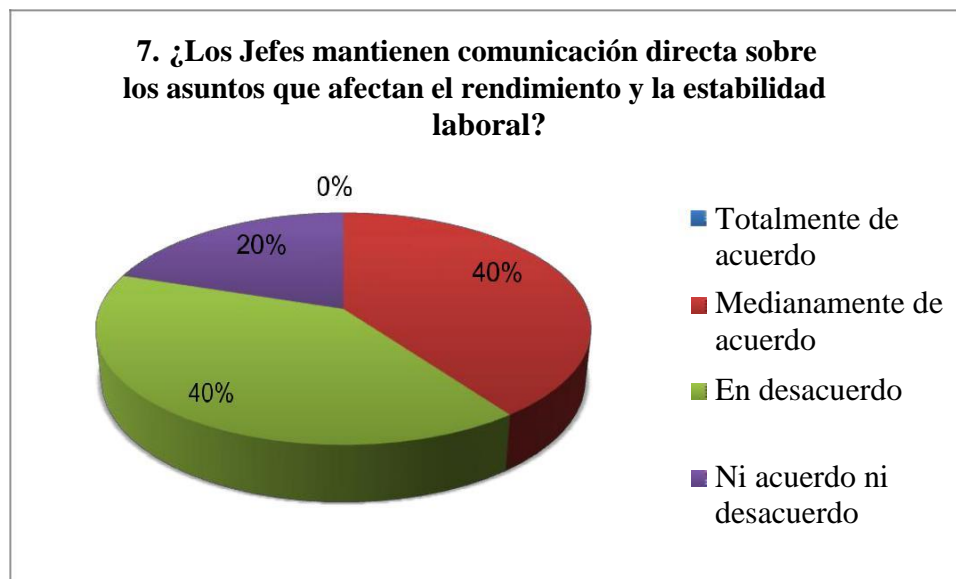
Según los datos se evidencia que en algún momento el 60% de los encuestados tuvo actitudes negativas por su carga laboral, el 20% esta medianamente de acuerdo con la pregunta, lo que evidencia la falta de actividades de esparcimiento donde sea posible la relajación y la

integración para hacer más eficiente el trabajo, por su parte un 20% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo planteado.

**Tabla 7. Comunicación**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	6	40,0
En desacuerdo	6	40,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	20,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.7. Comunicación**

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

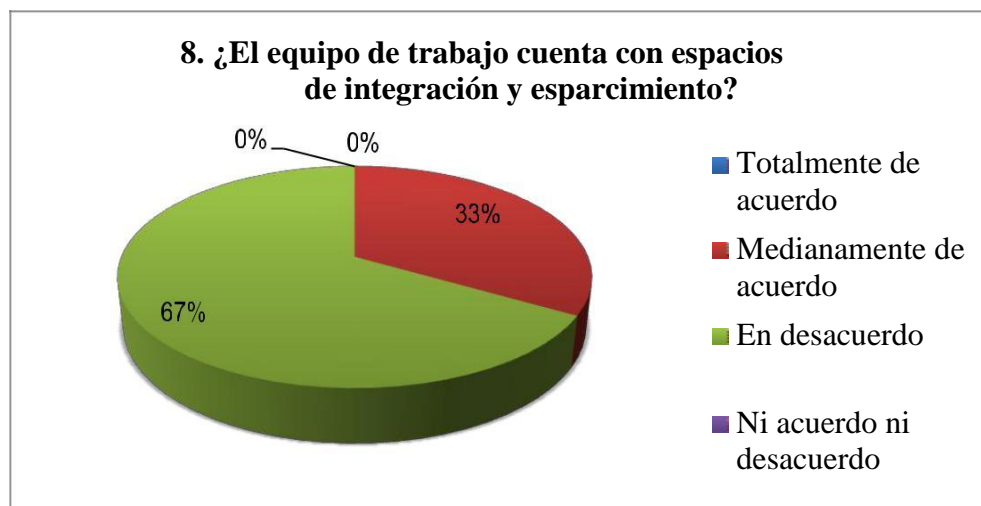
De la información recolectada se valida que el 40% de los encuestados se encuentran medianamente satisfechos y 40% adicional están en desacuerdo con la comunicación que

manejan los Jefes respecto a asuntos que afecten el rendimiento y la estabilidad laboral, solo el 20% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 8. Espacios de integración y esparcimiento**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	5	33,3
En desacuerdo	10	66,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	0	0,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.8. Espacios de Integración y Esparcimiento.**

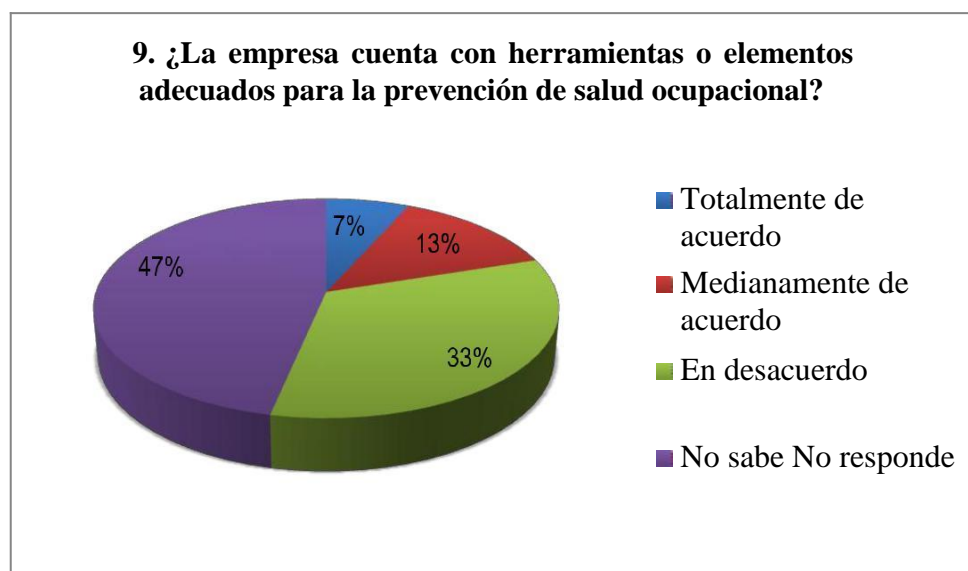
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

El 67% de los encuestados opina que CMPS no cuenta con espacios de integración y esparcimiento y el 33% está medianamente satisfecho, en conclusión la empresa debe establecer actividades mensuales con el fin de mejorar la motivación y la eficiencia en sus empleados.

**Tabla 9. Prevención de salud ocupacional**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	1	6,7
Medianamente de acuerdo	2	13,3
En desacuerdo	5	33,3
No sabe No responde	7	46,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.9. Prevención de Salud Ocupacional.**

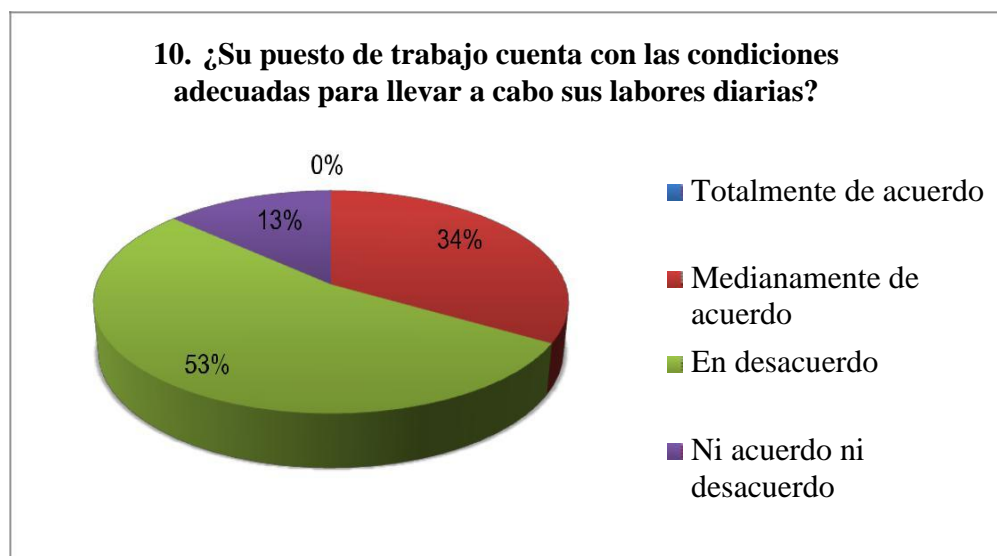
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

De la figura anterior se evidencia que la mayor parte de los encuestados 47% no saben si la empresa cuenta con los elementos adecuados para la prevención de salud ocupacional, por su parte el 33% está en desacuerdo, el 13% medianamente de acuerdo y el 7% totalmente de acuerdo con aplicación de estos elementos.

**Tabla 10. Condiciones de trabajo**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	5	33,3
En desacuerdo	8	53,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	13,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.10. Condiciones de Trabajo.**

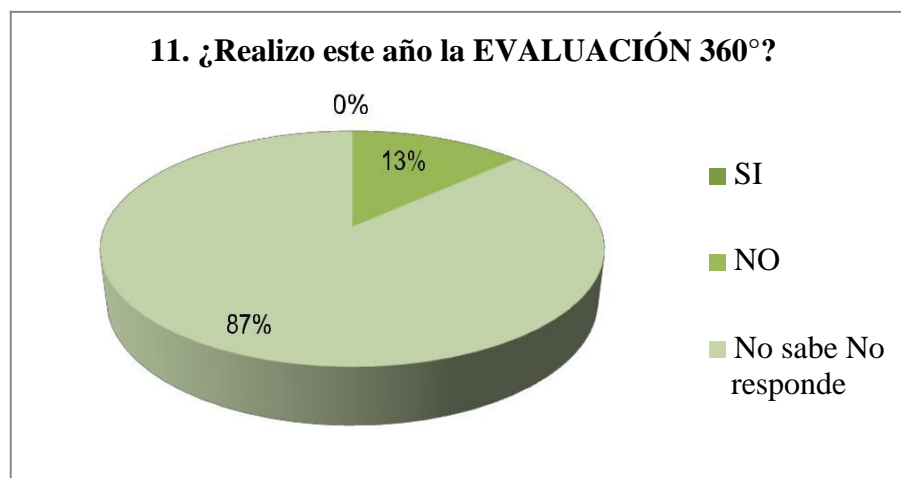
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

Según los datos recolectados se valida una cifra preocupante con el 53% de encuestados que dicen no estar de acuerdo con las condiciones de su puesto de trabajo, el 34% está medianamente de acuerdo y solo el 13% no está ni de acuerdo no en desacuerdo con esta pregunta.

**Tabla 11. Evaluación 360°**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	0,0
NO	2	13,3
No sabe No responde	13	86,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.11. Evaluación 360°**

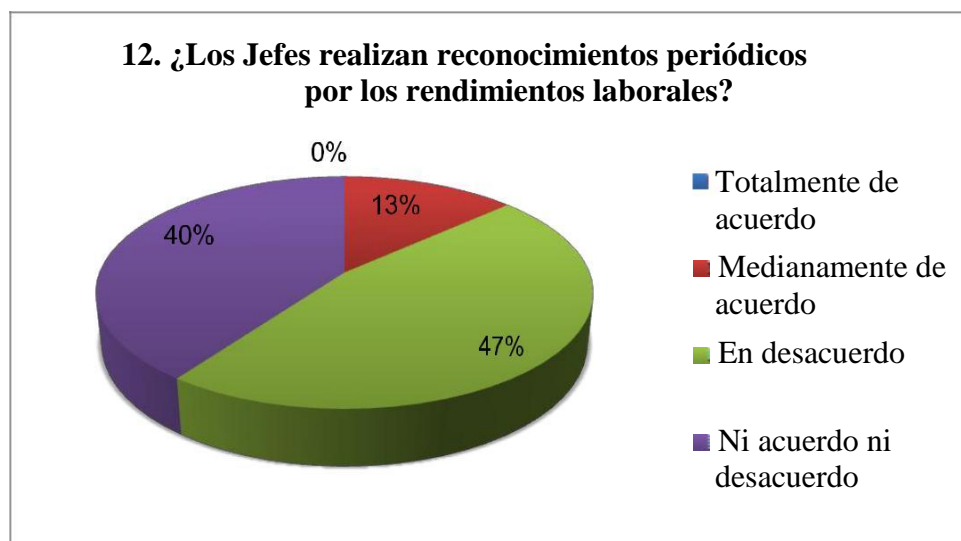
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

Se evidencia que la empresa no utiliza la evaluación 360 ya que el 87% de los encuestados aseguran no saber si la presentaron o no este año y el 13% con seguridad confirman que no la presentaron, sin embargo esta evaluación si está planteada dentro del sistema que utiliza la empresa para medir el desempeño de sus empleados.

**Tabla 12. Reconocimientos**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	2	13,3
En desacuerdo	7	46,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	40,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



*Figura 4.2.12. Reconocimientos.*

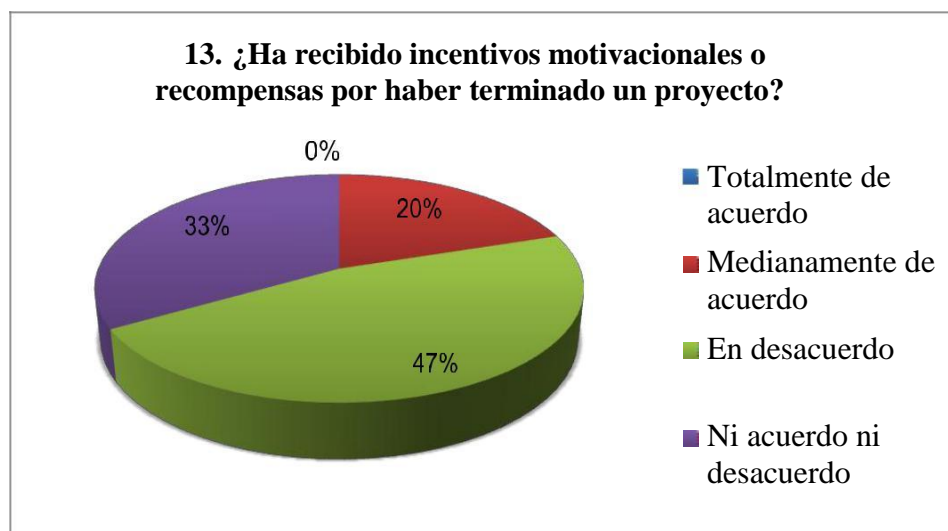
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

De la información recolectada se valida que el 47% de los encuestados están en desacuerdo con los reconocimientos por rendimientos laborales, el 40% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo aunque muchos comentaron que preferencia no contestar por lo que se decidieron por esta opción y solo el 13% se encuentra medianamente de acuerdo con CMPS.

**Tabla 13. Incentivos**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	3	20,0
En desacuerdo	7	46,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	5	33,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.13. Incentivos.**

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

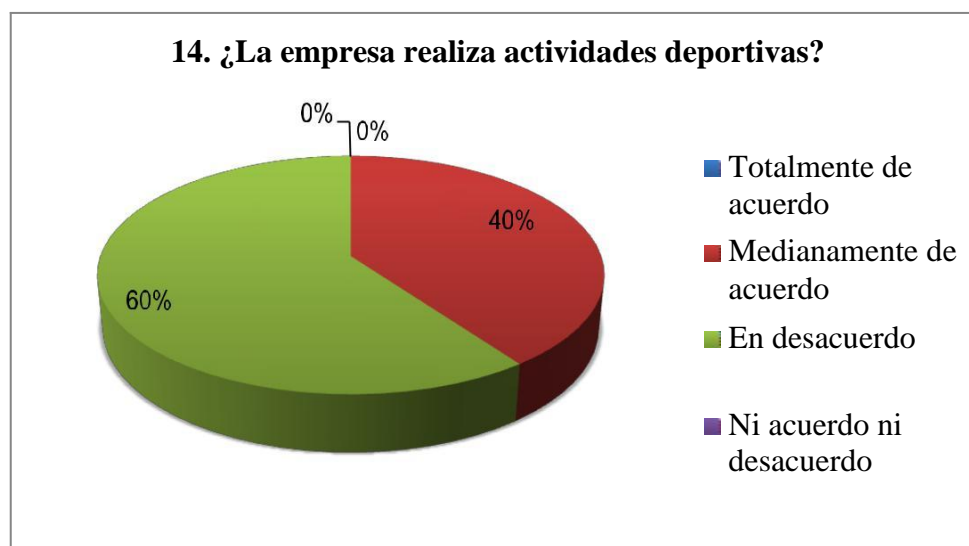
El 47% de los encuestados están en desacuerdo confirma que no recibieron ningún incentivo motivacional en lo que llevan laborando en la empresa, el 20% esta medianamente de acuerdo y el 33% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo o prefiere no contestar.



**Tabla 14. Actividades deportivas**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	6	40,0
En desacuerdo	9	60,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	0	0,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.14. Actividades Deportivas.**

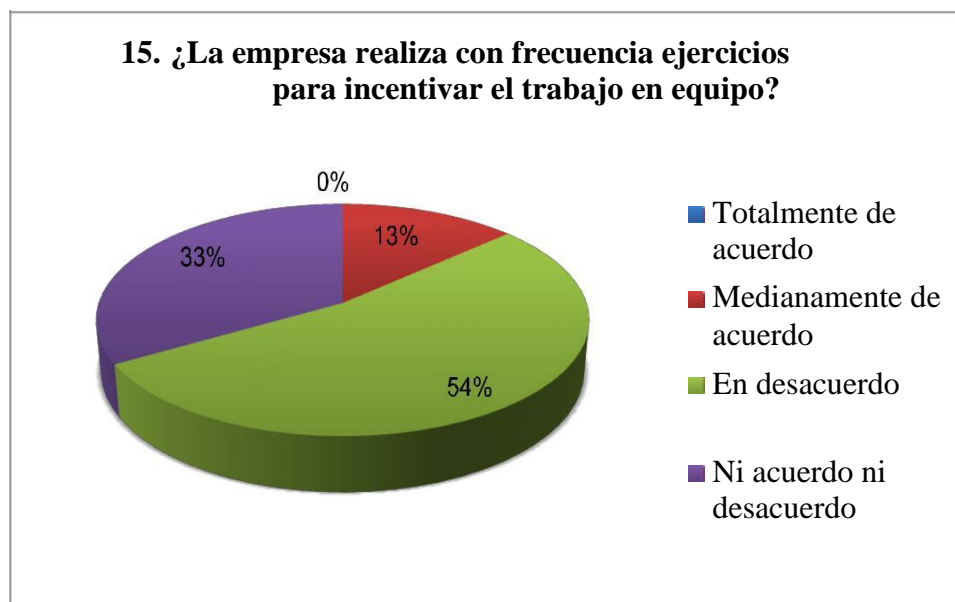
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

De la figura anterior se evidencia que el 60% de los encuestados está en desacuerdo y el 40% medianamente de acuerdo sumando así el 100% de los encuestados lo que quiere decir que la empresa debe enfatizar más en las actividades deportivas aumentando la motivación de sus funcionarios y mejorando su salud física.

**Tabla 15. Ejercicios de trabajo en equipo**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	2	13,3
En desacuerdo	8	53,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	5	33,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



*Figura 4.2.15. Ejercicios de Trabajo en Equipo.*

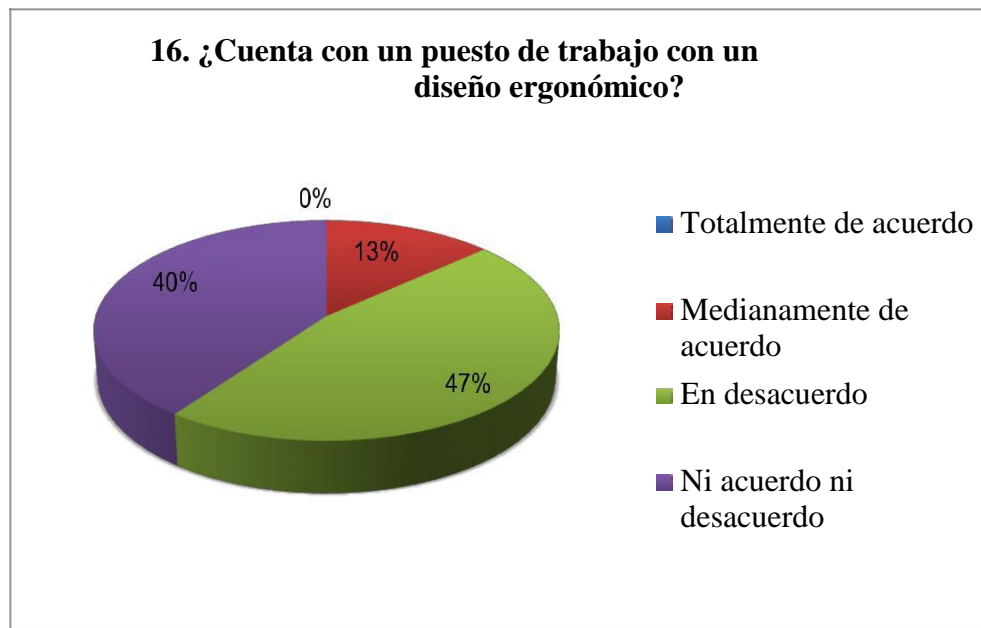
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

Según los datos recolectados 54% de los encuestados está en desacuerdo con los efectos de trabajo en equipo que plantea la empresa CMPS, el 13% esta medianamente de acuerdo y un 33% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo planteado.

**Tabla 16. Diseño ergonómico**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	2	13,3
En desacuerdo	7	46,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	40,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.16. Diseño Ergonómico.**

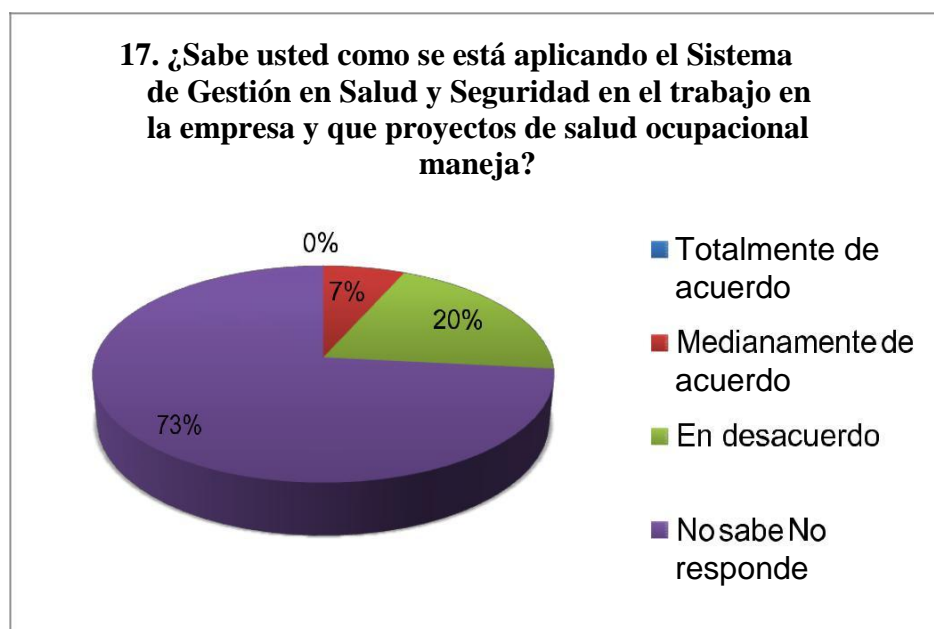
*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

Según los datos se evidencian un 47% de los encuestados no cuentan con un puesto de trabajo ergonómicamente adecuado, Un 40% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo o prefieren no contestar y solo un 13% se encuentra medianamente satisfecho con su puesto de trabajo.

**Tabla 17. Aplicación SG-SST**

Posibles Respuestas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Medianamente de acuerdo	1	6,7
En desacuerdo	3	20,0
No sabe No responde	11	73,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*



**Figura 4.2.17. Aplicación SG-SST**

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

Es preocupante que más del 50% de los encuestados no sepa como se está aplicando el SG-SST por lo que se deduce que CMPS no ha brindado información y no ha sido clara con los proyectos, actividades y estructura que va a manejar respecto a este tema, 73% es una cifra alta de encuestados que desconocen este sistema de gestión, el 20% no está de acuerdo con CMPS Y solo un 7% está medianamente de acuerdo.

## Capítulo 5. Conclusiones

### 5.1. Resumen de Hallazgos

El diagnóstico realizado al SG- SST con énfasis en gestión de conocimiento y aplicado a los colaboradores de CMPS nos permitió medir la satisfacción de los funcionarios frente a temas de salud ocupacional, clima y bienestar laboral dándonos las siguientes conclusiones:

- De los datos anteriores se puede afirmar que hay inconformismo en temas relacionados con el manejo de pausas activas, actividades de promoción prevención en donde coincidentemente el 60% de los encuestados contesto estar medianamente de acuerdo, los temas de espacios de integración, actividades deportivas y ejercicios de trabajo en equipo, evidencian fallas debido a que la mayoría de los encuestados opino no estar de acuerdo en cómo lo maneja la empresa CMPS, con un 66.7% , 60% y 53.3% respectivamente en desacuerdo.
- Por otro lado frente a temas de condiciones de trabajo e incentivos se evidencia un rechazo por parte de los encuestados con un 4.7% y 46.7% en desacuerdo respectivamente.
- Lo preocupante es la cifra en preguntas de prevención de salud ocupación e implementación del SG-SST en donde los encuestados confirmaron no saber sobre el tema contestando sabe no responde con un 46.7% y 73.7% respectivamente, cifra alta en donde hay que crear estrategias para evitar esta desinformación.

Cabe resaltar que no se espera obtener datos tan negativos frente a estos temas pero esto permitió analizar los resultados y obtener la mayor información posible con el fin de realizar un mejor plan de mejoramiento del SG- SST.

Se encontraron dentro de la organización fallas en cuanto al control, e implementación del SG-SST, lo que permite deducir la necesidad de un rediseño o reingeniería en el sistema empezando por la definición de las políticas por las cuales se regirá este, de igual manera se deben evaluar y definir las herramientas que facilitaran el seguimiento continuo en pro de identificar de forma eficiente y a tiempo los hallazgos, peligros y riesgos que puedan afectar a los trabajadores y a todos los miembros de la organización. Se debe recalcar mucho en el proceso de capacitación ya que muchos de los peligros evidenciados en la investigación son dados por desconocimiento del personal.

## **5.2. Recomendaciones**

Consideramos importante que en la implementación del SG-SST se tenga en cuenta las siguientes recomendaciones, ya que la Cooperativa CMPS debe velar por el cuidado de sus empleados entorno al aérea física, psicológica, intelectual y emocional, debido a que si se garantiza esto, se contara con personas saludables que respondan a las exigencias y necesidades de la empresa:

- Generar espacios para realizar pausas activas.
- Realizar programas de prevención en salud ocupacional manejando un sistema de control de cumplimiento.

- Charlas y capacitaciones mensuales acerca de los programas y sus actividades a desarrollar.
- Realizar un programa de actividades deportivas y lúdicas que promuevan el trabajo en equipo y mejore la comunicación.
- Realizar auditorías periódicas con el fin de que se cumplan las condiciones de mejora.
- Cumplir las leyes, Resoluciones y Normas vigentes respecto al tema.
- Desarrollar un Plan de incentivos y reconocimientos con el fin de motivar a los funcionarios.
- La Organización debe garantizar los recursos.
- Realizar la evaluación de desempeño de manera adecuada y periódica.
- Generar conciencia y conocimiento sobre el programa de salud ocupacional.
- Buscar que los gerentes sean más arriesgados en proponer ideas y escuchar a sus colaboradores.
- CMPS debe preocupar por mejorar continuamente los estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en sus procesos, para optimizar el desempeño en este ámbito.
- Involucrar a toda la organización en la implementación, control y mejora del sistema, generando conciencia de los riesgos existentes de la operación.

### **5.3. Propuesta**

En definitiva existe una necesidad imperativa de estructurar el SG-SST dentro de la organización CMPS orientado a la prevención y promoción de riesgos laborales teniendo en cuenta que las falencias detectadas persisten en los factores de riesgos postural, ambiental, entre otros. Considerando adicionalmente, que la clase de riesgo donde se ubica la organización se encuentra entre la clase I y II donde el riesgo es mínimo y bajo.

Partiendo de este hecho, la propuesta que se plantea va dirigida en tres enfoques; el primero de ellos, se basa en el programa de medicina preventiva y del trabajo donde el principal objetivo es conocer el estado de salud de los empleados a través de un plan de actividades medicas, seguido a ello, definir el diagnostico para posterior a esto, realizar las actividades de prevención de riesgos y promoción de la salud.

El segundo enfoque es un programa de higiene y seguridad industrial, identificando y evaluando las condiciones de trabajo, el panorama de riesgos y en esta medida tomar acciones correctivas e implementar las actividades que contribuyan con los estándares exigidos por el Decreto Único de Reglamento 1072, aparte, inspeccionar periódicamente el entorno de higiene y seguridad, tomar controles de protección, y por último, la señalización y un plan de orden y aseo.



Y como tercer enfoque, un plan de emergencia y capacitación. En este se busca formar un equipo de brigadistas capacitados para liderar el plan de emergencia y evacuación cuando ocurra algún evento sísmico o de índole ambiental y/o geológica. Este equipo será capacitado en diferentes áreas del SG-SST y serán ellos los que se encarguen de transmitir y llevar el proceso de ejecución de estos programas.

En este sentido, la propuesta anteriormente descrita busca ser integrada y fundada a través de la gestión del conocimiento aplicando el modelo de Nonaka y Takeuchi. La creación de conocimiento organizacional habla de “la capacidad que tiene una empresa para crear nuevos conocimientos diseminarlo entre sus miembros y materializarlos en productos, servicios y sistemas” (Parra, 2004, p.49).

Es entonces que el ejercicio de estructurar e implementar el SG-SST se convierte en la fuente dinámica para generar el conocimiento, cristalizarlo y transmitirlo a otros para que sean ellos mismos quienes se encarguen de ejecutarlo e impartirlo y de esta manera, lograr que el SG-SST sea altamente efectivo.

La idea entonces es abarcar las 5 fases del conocimiento de Nonaka y Takeuchi de la siguiente manera relacionando la propuesta del SG-SST:

1. Compartir conocimiento tácito: Se da a través de socializar con los colaboradores los riesgos a los que están expuestos por medio de la observación al interior de las tareas realizadas y el entorno en que estas se dan.
2. Creación de conceptos: Se define y se imparte teóricamente los riesgos presentados, qué significa cada uno de ellos. Este proceso evoca a la exteriorización donde se da el espacio al

diálogo, en el que hay una comunicación de doble vía entre directivos, coordinadores y colaboradores.

3. Pasando a una línea muy delgada, denominada justificación de conceptos: Y es precisamente en este punto donde se argumenta, se explica el por qué de los riesgos que los causa, por qué evitarlos. Esta es la etapa de interiorización donde se buscará concientizar a los colaboradores y que pongan en práctica las diversas formas de prevenir, promocionar y cuidar su salud.
4. Construcción de un arquetipo: fomentar que las personas se cimenten en función de sus objetivos y de lo que saben hacer para alcanzarlos.
5. Nivelación trasversal del conocimiento que se traduce en la distribución de ese conocimiento y éste se aplica que los colaboradores y directivos de la organización conceptualicen claramente el SG-SST para que sirva, por qué es importante aplicarlo y de esta manera transmitirlo a las necesidades del entorno.

### **Propuesta asociando el Modelo de Gestión de Conocimiento (Nonaka y Takeuchi)**



**Figura 5.3.1. Modelo de Gestión de Conocimiento.**

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

La figura muestra el modelo de gestión de conocimiento propuesto por Nonaka y Takeuchi teniendo en cuenta cuatro etapas dentro de una espiral:

**Socialización:** Por medio del cual se comparten experiencias, aquí se propone realizar capacitaciones y charlas según temas de prevención de enfermedades, riesgos de trabajo, las condiciones de trabajo, política del sistema de SG-SST, etc., se plantea compartir experiencias con el fin de mejorar los programas propuestos.

**Exteriorización:** Convierte el conocimiento en algo tangible, en esta fase se plantea mantener una comunicación constante con los funcionarios dándoles a conocer el modelo integral del SG-SST a través de Carteles, Boletines, Cartas de Gerencia, Folletos, etc., es importante mencionar que CMPS mantendrá en conocimiento de todos el Reglamento de higiene y seguridad y el Plan de emergencias.

**Interiorización:** Relacionada con el aprender haciendo, en esta etapa se aplica con tres puntos importantes:

1. Se debe tener detalle de todos los riesgos y como proceder en caso de que existan, todo implementado en la política del SG-SST.
2. Se realiza un proceso de identificación de peligro según las labores realizadas en la empresa y a través de una Matriz de peligros y riesgos.
3. Se debe revisar de manera periódica el desempeño del modelo y los programas realizados estableciendo el cumplimiento de planes específicos y utilizando la ficha técnica de los indicadores.

**Combinación:** Enseñar procesos y procedimientos de trabajo seguro, Concientizar al personal en autocuidado y calidad de vida incentivando el uso de pausas activas e higiene y seguridad laboral.

Teniendo en cuenta lo identificado en el diagnóstico realizado a CMPS- se propone Implementar medidas tanto preventivas como correctivas en busca de la mejora continua para el fortalecimiento de cada una de las actividades a ejecutar o modificar en el SG SST con énfasis en conocimiento y con actividades específicas presididas por el Decreto Único Reglamentario 1072:

- Se sugiere hacer convenios con las Aseguradoras de Riesgos Laborales ARL para que asesoraren en la estructuración e implementación del SG-SST y adicional a ello, brinden capacitaciones a directivos y empleados de acuerdo con los riesgos evidenciados y demás necesidades.
- Se recomienda también, proveer a los empleados de elementos ergonómicos y de protección, tales como: base para los pies, base para la pantalla o portátil de manera que queda la visión puede ser de 90°, entre otros.
- Se recomienda reforzar la señalización de seguridad y la disposición de un botiquín en un lugar visible accesible a los empleados.
- Es importante que la organización cuente con un rubro considerable dentro del presupuesto para respaldar la implementación y ejecución del SGS-SST.
- Se considera preciso la participación de los colaboradores y demás funcionarios en la aplicación de medidas y actividades del SG-SST.

**Tabla 18. Propuesta**

Actividad	Descripción	Responsable	A TRAVES DE
<b>Programa de capacitación</b>	Realizar capacitaciones, charlas y talleres constantes según temas elegidos de prevención de enfermedades, riesgos de trabajo, las condiciones de trabajo, política del sistema de SG-SST, etc.	Responsable del SG-SST	Enseñar procesos y procedimientos de trabajo seguros, Concientizar al personal en autocuidado y calidad de vida
<b>Diagnóstico de Seguridad en el identificación de trabajo</b>	Se realiza un proceso de <b>condiciones</b> de peligro según las labores realizadas en la empresa, aquí mismo se establece el riesgo al que está expuesto el funcionario y los controles que se van a llevar a cabo, este diagnóstico tiene como fin establecer los puestos de trabajo que necesitan intervención inmediata.	Ergónomo Responsable SG-SST	Matriz de identificación de peligros (anexo 2)
<b>Prácticas de higiene y seguridad</b>	Se debe tener detalle de todos los riesgos y como proceder en caso de que existan, conocer los derechos de los trabajadores y los deberes de la empresa, utilizar las normas de prevención y protección para evitar peligros,	Responsable del SG-SST	Reglamento de higiene y seguridad
<b>Programa de Pausas Activas</b>	Implementación de pausas activas y estudio de tipos de ejercicios por área.	Todos los trabajadores y el Responsable del SG-SST	
<b>Programas motivacionales</b>	Estos programas ayudan a detectar fallas y riesgos laborales como problemas laborales, exceso de trabajo, inconformidades por algún motivo, etc. además de incentivar a los funcionarios a salir de la rutina y ser más eficientes.	Jefe de cada área Responsable del SG-SST	Actividades deportivas Actividad de integración Ejercicios de trabajo en equipo

<b>Programa de incentivos y de reconocimiento</b>	Este programa se realiza con el fin de incentivar y reconocer el esfuerzo laboral de los funcionarios creando en ellos motivación y eficiencia.	Jefe de cada área Responsable del SG-SST	Incentivos pecuarios y no pecuarios
<b>Auditorias</b>	Se debe revisar de manera periódica el desempeño del modelo y los programas realizados estableciendo el cumplimiento de planes específicos.  Se debe realizar auditorías internas, verificando que las medidas de intervención propuestas se cumplan y sean efectivas; adicionalmente, se deben presentar informes gerenciales anuales, donde se informe la efectividad y el impacto del plan de trabajo, llevando un registro y seguimiento de resultados.	Equipo de SG-SST	Ficha técnica de los indicadores
<b>Programas de promoción y prevención</b>	Este programa proporciona exámenes médicos periódicos.	Responsable del SG-SST	Jornadas de salud
<b>Comunicación</b>	Se debe mantener comunicación constante con los funcionarios dándoles a conocer el modelo integral del SG-SST con el fin de que ellos se encuentren informados a tiempo.	Jefe de cada área Responsable del SG-SST	Carteles Boletines Cartas de Gerencia Folletos
<b>Capacitación de Brigadistas</b>	El fin de este programa es proteger la salud e integridad del empleado, inspeccionando los sistemas de señalización y alarma.	Responsable del SG-SST	Plan de emergencias

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

Se debe realizar el sistema desde un inicio, empezando por la parte de diseño, en donde se realizara todo el planteamiento del sistema y las políticas que lo conformaran, estas se realizaran en base a los hallazgos encontrados en la organización y el cubrimiento de las necesidades de los trabajadores concernientes al tema; de igual manera se evaluarán los presupuestos de forma que se realicen actividades que sean viables, y por último se deben establecer las herramientas y los responsables del control del sistema y de la mejora continua, para todo esto se tendrá en cuenta la opinión de todos los miembros de la organización, permitiéndoles sentirse parte del sistema lo cual conlleva a que se generen más propuestas y que estos tengan un alto sentido de pertenencia hacia la organización y el sistema implementado.

#### **5.3.1. Recursos:**

Para el mejoramiento del modelo estratégico integral para el (SG-SST), se dispone de recursos humanos, materiales y financieros con el fin de cumplir con los objetivos planteados.

**5.3.1.1 Recursos humanos.** Para la implementación del modelo es necesario la participación del Gerente General, el Jefe de recursos humanos y el personal en general de esta área quienes son los encargados de dar cumplimiento a la programación de cada actividad del modelo, los miembros de la brigada, así como también los participantes del COPASST, es importante mencionar que se cuenta con asesorías de la ARL para obtener mejores resultados.

**5.3.1.2. Recursos técnicos y materiales.** Se debe contar con recursos tecnológico como equipos de cómputo en buen estado, espacios físicos para reuniones, charlas y capacitaciones, sillas, Video beam, portátil, folletos y material didáctico dependiendo del tema a tratar, marcas de señalización, Equipos de oficina básico, sillas ergonómicas, archivadores grandes, escritorios más amplios, todas las instalaciones de la organización.

**5.3.1.3. Recursos financieros.** Se debe tener capital para la compra de los recursos y materiales necesarios, para el pago de la nómina, para algunas capacitaciones (ya que por medio de la ARL se pueden recurrir a la gran mayoría sin costo) y costos de auditorías.

El recurso financiero total para llevar a cabo la propuesta es de \$ 34.800.000 para manejar todos los programas planeados, sin embargo a continuación se especifica el valor por programa o actividad a realizar.

**Tabla 19. Recursos financieros**

Actividad	Presupuesto	Responsable	Periodo
Programa de capacitación	\$ 8.000.000	Responsable del SG-SST	Trimestral
Diagnóstico de las condiciones de trabajo	\$ 5.000.000	Ergónomo Responsable SG-SST	Anual
Prácticas de higiene y seguridad	\$ 500.000	Responsable del SG-SST	Semanal
Programa De Pausas Activas	\$ 500.000	Todos los trabajadores y el Responsable del SG-SST	Diaria



<b>Programas motivacionales</b>	\$ 2.200.000	Jefe de cada área Responsable del SG-SST	Mensual
<b>Programa de incentivos y reconocimiento</b>	\$ 10.000.000	Jefe de cada área Responsable del SG-SST	Mensual
<b>Auditorias</b>	\$ 3.600.000	Equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa	Anual
<b>Programas de promoción y prevención</b>	\$ 0	Responsable del SG-SST	Semestral
<b>Comunicación</b>	\$ 0	Jefe de cada área Responsable del SG-SST	Mensual
<b>Capacitación de Brigadistas</b>	\$ 5.000.000	Responsable del SG-SST	Trimestral
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 34.800.000</b>		

*Fuente. Elaboración Propia 2018.*

## 5.3.2 Cronograma de actividades

### 5.3.2.1 Lista de Tareas



Project Name Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo							
	?	Nombre	Duración	Inicio	Fin	Predecesoras	Recursos
1	👤✅	Identificación de aspectos clave para realización del diagnóstico	8días?	04/16/2018	04/25/2018		Humanos
2	👤✅	Realización de encuesta	2días?	04/26/2018	04/27/2018	1	Humanos,Material
3	👤✅	Diagnostico con base en la observación	3días?	04/26/2018	04/30/2018	1	Humanos
4	👤✅	Análisis de los resultados encontrados en la etapa de diagno...	2días?	05/01/2018	05/02/2018	2,3	Humanos
5	👤✅	Definición de los responsables del sistema	2días	05/01/2018	05/02/2018	1	Humanos,Financ
6	👤✅	Definición de los objetivos del sistema	5días	05/03/2018	05/09/2018	1,2,3,4,5	Humanos
7	👤✅	Realización de las políticas del sistema	5días	05/10/2018	05/16/2018	6	Humanos,Financ
8	👤✅	Evaluación de los recursos Humanos, Financieros, y material...	4días?	05/17/2018	05/22/2018	6,7	Humanos,Financ
9	👤✅	Definición de las actividades que acompañaran el sistema	10días?	05/23/2018	06/05/2018	8	Humanos,Financ
10	👤✅	Revisión de puestos de trabajo e identificación de riesgos	5días	05/28/2018	06/01/2018	4,8	Humanos
11	👤✅	Corrección de riesgos y peligros encontrados en los puestos ...	10días?	06/04/2018	06/15/2018	10	Humanos,Financ
12	👤✅	Implementación de la señalización correspondiente a rutas de...	4días	06/04/2018	06/07/2018	10	Humanos,Financ
13	👤✅	Elección de representantes de copaso	2días	06/04/2018	06/05/2018	6,7	Humanos
14	👤✅	Realización de capacitaciones en aspectos de seguridad	4días	06/07/2018	06/12/2018	9	Humanos,Financ
15	👤✅	Realización de capacitaciones en aspectos de salud	4días?	06/07/2018	06/12/2018	9	Humanos,Financ
16	👤✅	Realización de pausas activas	148días	06/07/2018	12/31/2018	9	Humanos
17	👤✅	Realización de actividades de prevención	2días?	06/13/2018	06/14/2018	14,15	Humanos,Financ
18	👤✅	Realización de simulacros de evacuación	1día?	06/15/2018	06/15/2018	14,15	Humanos,Material
19	👤✅	Reunión del COPASO	1día?	06/29/2018	06/29/2018	13	Humanos,Equipc
20	👤✅	Reunión del COPASO	1día?	07/31/2018	07/31/2018	19	Humanos,Equipc
21	👤✅	Reunión del COPASO	1día?	08/31/2018	08/31/2018	19	Humanos,Equipc
22	👤✅	Reunión del COPASO	1día?	09/28/2018	09/28/2018	21	Humanos,Equipc
23	👤✅	Realización de capacitaciones en aspectos de seguridad	4días?	10/09/2018	10/12/2018	14	Humanos,Financ
24	👤✅	Realización de capacitaciones en aspectos de salud	4días	10/09/2018	10/12/2018	15	Humanos,Financ
25	👤✅	Reunión del COPASO	1día?	10/31/2018	10/31/2018	22	Humanos,Equipc
26	👤✅	Reunión del COPASO	1día?	11/30/2018	11/30/2018	25	Humanos,Equipc
27	👤✅	Reunión del COPASO	1día?	12/31/2018	12/31/2018	26	Humanos,Equipc
28	👤✅	Auditoría al sistema	1día?	01/01/2019	01/01/2019	16,17,18,23,24...	Humanos,Financ

PNG Generated On: 13/5/2018, 12:56:02 p. m.

Figura 5.3.2.1. Lista de Tareas.

Fuente. Elaboración Propia 2018.



## Conclusiones

- Fue de gran importancia el desarrollo del presente trabajo colaborativo ya que mediante su desarrollo se logró el fortalecimiento cognitivo y el desarrollo de habilidades inherentes al objetivo del Diplomado, lo cual es vital para el éxito en la vida laboral y profesional con el fin de contar con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos en implementación de SG SST.
- Mediante la aplicación de la encuesta y con los resultados se logró evidenciar las fortalezas, debilidades y amenazas dentro de la empresa CMPS, lo que indica las acciones que se deben tener en cuenta para seguir con el proceso de implementación de SG SST que se lleva hasta el momento mediante la interacción armoniosa de los procedimientos que maneja la entidad.
- Se identificó el problema principal, dando respuesta a través del desarrollo, análisis y generación de propuestas de mejoramiento y solución en la implementación SG-SST que se sugiere sea aplicado en Cooperativa CMPS.
- Es importante facilitar y permitir como empresa que los colaboradores desarrollen todo su potencial el cual manifiesten en el desarrollo de sus tareas o funciones, por ello es importante que la Cooperativa mejore el SG-SST logrando así tener colaboradores capacitados y en óptimas condiciones tanto física como mental
- En este orden de ideas, el estudio desarrollado proporcionó pautas y elementos necesarios para obtener respuestas a la problemática planteada en esta investigación contribuyendo, así, con este progreso para el cumplimiento de los objetivos.

## Referencias

- Alcaldía de Bogotá. (Junio 1994). *Decreto 1295 de 1994 Nivel Nacional*. Bogotá D.C.: Propiedad de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Alcaldía de Bogotá. (Mayo 2015). Decreto Único Reglamento 1072 de 2015 Nivel Nacional. Bogotá D.C.: Propiedad de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Arevalo, N. (Julio 2002). *Documento guía para la formulación del diagnóstico de condiciones de salud y trabajo en empresas del sector floricultor*. Manuscrito no publicado. Bogotá Colombia. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>
- Grupo Radar. (s.f.). Grupo radar investigación de mercado y opinión. Montevideo. Recuperado de <http://www.gruporadar.com.uy/01/?p=567>
- Herrera Castellanos, M. (s.f.). Formula para cálculo de la muestra poblaciones finitas. Recuperado de <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Abril 2016). *Decreto número 1072 de 2015*. Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Molano, J y Arevalo, N. (Marzo 2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>
- Mora, D. (2008). *Pasos para realizar un programa de salud ocupacional*. Municipio de Tasco Boyacá, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Recuperado de

[http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f\\_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS\\_PARA\\_REALIZAR\\_UN\\_PROGRAMA\\_DE\\_SALUD\\_OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)

Organización Mundial de la Salud (Noviembre 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*.

Quintana, F. (2003). La medicina en el trabajo y sus avances ante las exigencias contemporáneas. *Revista latinoamericana de la salud en el trabajo*, 3(1), 36-43

Republica de Colombia. (Febrero 2016). *Decreto número 0171*. Bogotá D.C. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Rocha Valbuena, C. (Noviembre 2016). *Bienestar Laboral*. Bogota D.C. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9573>

Licenciatura en RR.HH. (Julio 2002). *Clima laboral*. Universidad de Champagnat. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

Vega, A. M. (2017). Factores de riesgo en la orujera: Medidas de protección y prevención. *Obtención de aceites de orujo de oliva* (pp. 69). Madrid, España. Ediciones Parainfo, S.A. Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=92kpDwAAQBAJ&pg=PA69&lpg=PA69&dq=El+t%C3%A9rmino+riesgo,+determina+siempre+la+existencia+de+un+da%C3%B1o,+futuro+e+hipot%C3%A9tico,+cuya+producci%C3%B3n+no+est%C3%A1+completamente+determinada+por+los+acontecimientos+o+>

Van Der Haar, R. y Goelzer, B. (2001). *La higiene ocupacional en América latina: una guía para su desarrollo*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Wikipedia. (Febrero 2018). *Investigación cuantitativa*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n\\_cuantitativa](https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cuantitativa)

Wikipedia. (Marzo 2018). *Fuente primaria*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Fuente\\_primaria](https://es.wikipedia.org/wiki/Fuente_primaria)

## Anexos

### Anexo 1. Diagnóstico SG- SST Con Énfasis en el Conocimiento

El siguiente diagnóstico se realiza con el único fin de recolectar la información necesaria para la mejora del diseño del plan de SG- SST con énfasis en la gestión del conocimiento para la empresa CMPS.

Encuesta de satisfacción y estrategias relacionadas con el clima laboral y el bienestar organizacional de la empresa CMPS, la siguiente encuesta se realiza con el fin de medir condiciones de trabajo en ámbito físico, mental y social que pueda presentar un riesgo para el funcionario.

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Por favor lea detenidamente y conteste según su opinión.

#### 1. Género

Masculino

Femenino

#### 2. Edad

De 18 a 25

De 26 a 35

De 36 a 50

De 51 a 64 Mayor de 64

3. ¿Se promueve dentro de su sitio de trabajo la realización de pausas

activas? Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

4. ¿Qué tan frecuente se ha visto incapacitada (o) a consecuencia del estrés generado dentro del entorno laboral?

Con frecuencia

Poca frecuencia

Nunca

5. ¿La empresa lleva a cabo actividades de promoción y prevención con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados?

Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

6. ¿Su carga laboral en algún momento le ha ocasionado actitud negativa o

desmotivadora? Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

7. ¿Los Jefes mantienen comunicación directa sobre los asuntos que afectan el rendimiento y la estabilidad laboral?



- Totalmente de acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerdo

8. ¿El equipo de trabajo cuenta con espacios de integración y esparcimiento?

- Totalmente de acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerdo

9. ¿La empresa cuenta con herramientas o elementos adecuados para la prevención de salud ocupacional?

- Totalmente de acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- En desacuerdo
- No sabe No responde

10. ¿Su puesto de trabajo cuenta con las condiciones adecuadas para llevar a cabo sus labores diarias?

- Totalmente de acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerdo

11. ¿Realizo este año la EVALUACIÓN

- 360°? Si
- No
- No sabe

12. ¿Los Jefes realizan reconocimientos periódicos por los rendimientos laborales?

Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

13. ¿Ha recibido incentivos motivacionales o recompensas *por* haber terminado un proyecto?

Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

14. ¿La empresa realiza actividades

deportivas? Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

15. ¿La empresa realiza con frecuencia ejercicios para incentivar el trabajo en

equipo? Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

16. ¿Cuenta con un puesto de trabajo con un diseño ergonómico?

Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

17. ¿Sabe usted como se está aplicando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa y que proyectos de salud ocupacional maneja?

Totalmente de acuerdo

Medianamente de acuerdo

En desacuerdo

No sabe No responde

Muchas Gracias.

**Diseñada y analizada por:**

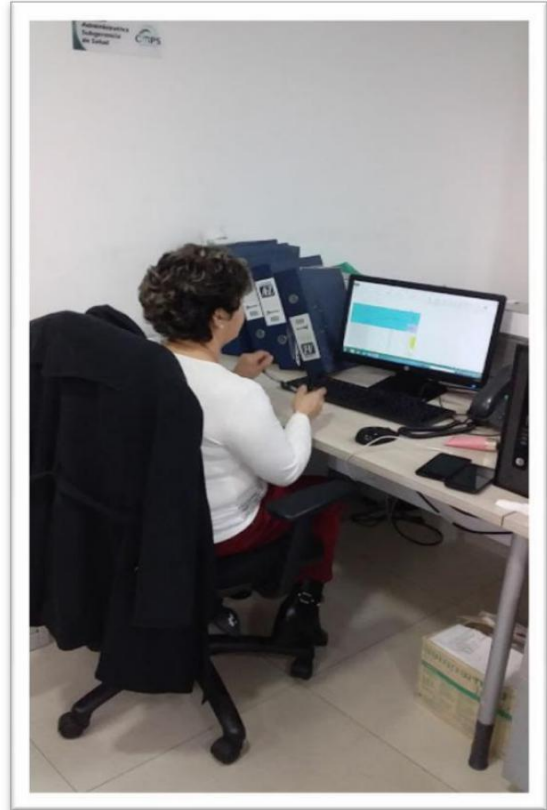
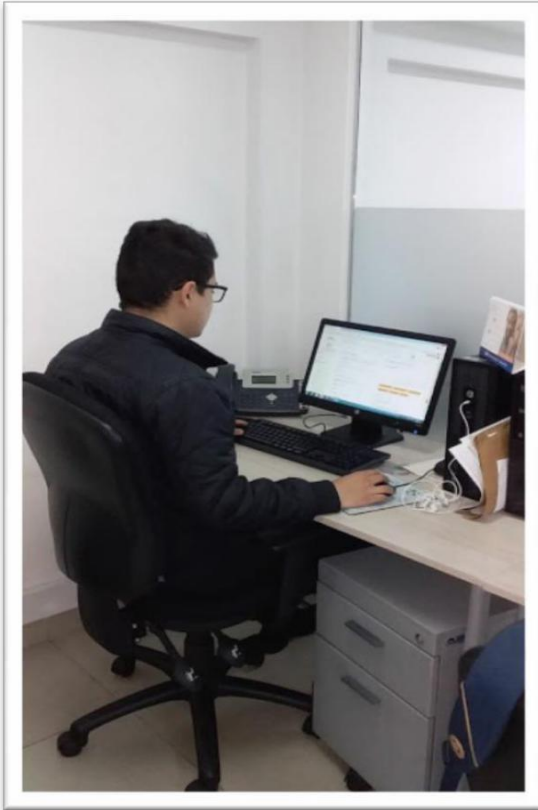
**Paola Saboya Rodríguez**

**Estudiante de Administración de Empresas UNAD**

**Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano**



**Anexo 3. Fotos**



*Fuente: Colaborador de CMPS, 2018*



*Fuente: Oficinas administrativas de CMPS, 2018*