

**Modelo estratégico integral para Implementación del SG-SST,**

**Club Atheneum**

**Presentado Por:**

Sandra Ximena Rentería Flórez. Cód. 1.010.161.538

Dayra Liliana Suarez Álvarez Cód. 1.012.344.113

Eleni Yojana Tique Código: 1.010.209.631

Robinson Delgado Caviedes Código: 94.229.177

Aura María Minú Cedeño Código: 1.010.185.375

GRUPO: 101007\_59

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Bogotá D.C.

Mayo, 2018

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1 Antecedentes del problema</b> .....	6
<b>1.2 Planteamiento del problema</b> .....	8
<b>1.3 Objetivos</b> .....	9
<b>1.4 Justificación de la investigación</b> .....	10
<b>CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.</b> .....	<b>12</b>
2.1 Marco Teórico.....	12
2.1.1 Gestión de las organizaciones.....	12
2.1.3 Factores de riesgos.....	16
2.1.4 Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo .....	17
2.1.5 Prevención y promoción de salud en el trabajo .....	19
2.1.6 Gestión de conocimiento .....	20
<b>CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL</b> .....	<b>23</b>
3.1. Método de investigación.....	23
3.2 Población y muestra.....	24
3.3 Fuente de información .....	25
3.4 Técnica de recolección de datos .....	25
<b>CAPITULO 4. RESULTADOS</b> .....	<b>26</b>
4.1 Presentación de Resultados.....	26
4.2 Análisis de los resultados.....	32
<b>CAPITULO 5. CONCLUSIÓN</b> .....	<b>34</b>

5.3 Resumen de los Hallazgos .....	34
5.2 Formulación de recomendaciones .....	36
5.3 Propuesta.....	37
5.3.1 Recursos: humanos, materiales, financieros .....	38
5.3.2 Cronograma de actividades diagrama de Gantt .....	38
<b>Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>53</b>

### **Contenido de tablas**

Tabla 1 Rango de edades de los trabajadores encuestados.....	26
Tabla 2 genero de los trabajadores encuestados .....	27
Tabla N. 3 plan de mejora. ....	43

### **Contenido de graficas**

Ilustración 1 Rango de edades de los trabajadores encuestados fuente: elaboración propia.....	27
Grafica N. 3 conocimiento sobre plan de SG –SST en la empresa. Fuente: elaboración propia. ....	28
Grafica N. 4 sobre conocimiento de enfermedades y accidentes laborales Fuente: elaboración propia.....	28
Ilustración 5 Grafica N.5 sobre qué hacer en un accidente laboral Fuente: elaboración propia. ....	29
Fotografía N. 1 Dayra Suarez. (Bogotá .2018). Instalaciones Corporación club Atheneum.....	35
Fotografía N. 2 Dayra Suarez. (Bogotá .2018). Instalaciones Corporación club Atheneum.....	35
Fotografía N. 3 Dayra Suarez. (Bogotá .2018). Instalaciones Corporación club Atheneum.....	36
Ilustración 11 Grafica N. 11 diagrama de Gantt .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **Introducción**

Con la elaboración del presente trabajo se pretende, generar un aprendizaje donde como estudiantes se logre reconocer la importancia de la labor del área de Talento Humano en las empresas, integrando una gran variedad de conceptos, más las temáticas relacionadas para determinar acciones estratégicas que permitan dinamizar las organizaciones a través de la optimización y consolidación del talento humano, y en concordancia con los requerimientos de estas que contribuyen a la consecución de los objetivos organizacionales.

Específicamente para lo que nos atañe en este trabajo es lo relacionado con diseñar planes de mejora al sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y/o un nuevo modelo en caso de que la empresa no cuenta con uno.

Se debe tener en cuenta que este mundo en su mayoría capitalista y con una tendencia globalizada, las empresas, están son continuamente retados a mejorar la salud y la seguridad de sus empleados en su en su entorno laboral, esto se puede lograr por medio de la implementación de programas de prevención de riesgos laborales, evitando así que se produzcan incidentes, accidentes y enfermedades que puedan afectar a la integridad física o capacidad laboral de los trabajadores y generar además, costos adicionales para la empresa. Para llegar a esta meta las empresas deben poner en marcha planes y medidas de seguridad y salud laboral aplicando la evaluación de riesgos y basados en la normatividad vigente establecida desde el gobierno nacional.

Teniendo en cuenta esto podemos decir que la salud y seguridad en el trabajo en el trabajo es un campo interdisciplinar muy amplio; pues permite fomentar la cultura en salud

en el trabajo, garantizar las condiciones de mínimas de trabajo y permite hacer un determinado control de los factores de riesgos.

Para la empresa Corporación Club Atheneum es muy importante tener un ambiente de trabajo saludable por lo tanto el tema principal de esta investigación *es implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG- SST)*. El objeto principal de esta investigación es prevenir los riesgos laborales por medio de la implementando de un SG-SST enfocado en la prevención, reconocimiento y el control de los riesgos en el ámbito laboral, esta investigación permitirá los trabajadores del club Atheneum tener una mejor calidad de vida laboral y adoptar conocimientos en temas de prevención de la salud en el trabajo por medio de la aplicación del modelo de la espiral de la gestión de conocimiento de Nonaka y Takeuchi, así mismo incrementar la productividad de la organización y generar más oportunidades que ayuden a alcanzar los objetivos organizacionales. El desarrollo de esta investigación que obtiene información importante para su desarrollo como información sobre el reglamento del sector trabajo, decreto 1072 de 2015 la promoción de la salud en el trabajo e intervenciones de prevención de riesgos laborales y sobre la importancia de gestión del conocimiento en la empresa.

## **CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En este capítulo se abordarán las generalidades de la investigación, dentro de la cual está el proceso de la primavera, etapa de concepción de la investigación en la que por consiguiente se presentan los componentes de la investigación, en primer lugar tenemos los antecedentes del problema en el cual se hizo una revisión bibliográfica y se obtuvo la información de la empresa, en segundo lugar se plantea el problema mediante la pregunta de investigación, en tercer lugar con los objetivos en los que nos indica el propósito de nuestra investigación y finalmente tenemos la justificación de la investigación la cual hacemos una revisión bibliográfica y presentamos la relevancia y por qué debemos llevar a cabo nuestra investigación.

### **1.1 Antecedentes del problema**

Según el periódico colombiano (2017), hubo reducción de riesgos laborales, pero falta más prevención uno los pilares fundamentales del Sistema de Riesgos laborales en Colombia es el control o eliminación de los factores de riesgo en el ambiente de trabajo y esto debe involucrar al propio trabajador. “El empleador tiene obligaciones legales para que no se presente el accidente ni la enfermedad laboral y a las administradoras de riesgos laborales, la obligación de destinar un porcentaje de la cotización mensual como reinversión para asesorar al empleador y trabajador”, comentó *Germán Ponce*, director de la Cámara de Riesgos Laborales de Fasecolda. De la misma forma en el mundo, según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales ocasionan la muerte de más de 2,3 millones de trabajadores al año, lo que equivale a decir que cada 15 segundos una persona fallece en su sitio de trabajo

o 6.300 ocurren por día. Si se trata solo de accidentes de trabajadores, se producen 153 cada 15 segundos. (El tiempo. 2017)

En esta línea se destacó que los programas de inversión en promoción y prevención en Colombia representaron el 20% de las cotizaciones a noviembre, equivalente a más de 600.000 millones de pesos, a la vez Álvaro Hernán Vélez, presidente de la estatal Positiva Seguros, dice que en esta materia “veníamos de tasas del 8,5 por ciento, y el 6 por ciento del año pasado determina que sí se ha avanzado, pero aún falta mucha cultura en prevención, en la identificación de riesgos, de incorporación de programas de prevención en las empresas y sectores”. (El tiempo. 2017)

La revista Dinero.com brinda como información reciente, que debido a los programas de prevención a los cuales se han sumado más empresas, los resultados han mejorado para el 2018, sin embargo, se debe trabajar mucho más para reducir los números, y esto está en manos de los líderes de las empresas quienes deben velar por el bienestar de sus equipos de trabajo.

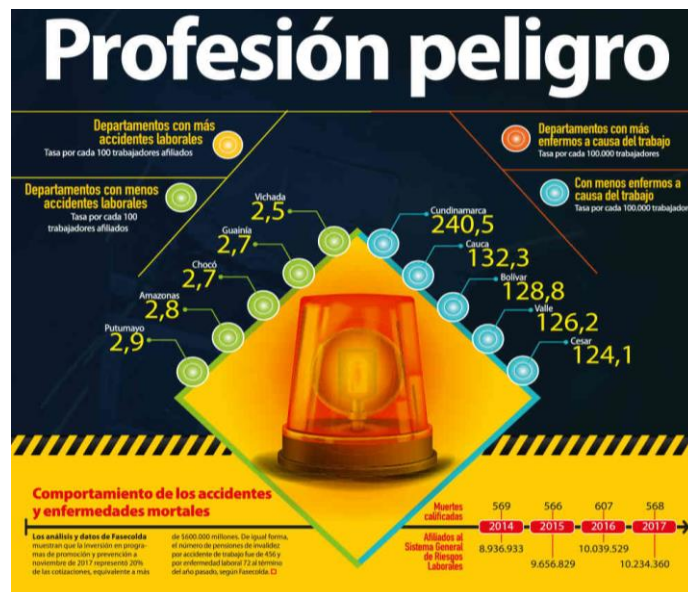


Imagen tomada de Dinero.com

Según (Promoción de la salud en el trabajo (PST) s.f.) Afirma que durante los últimos años, se ha evidenciado un incremento significativo en las intervenciones de Promoción de la Salud en las empresas existiendo evidencias claras del impacto de las mismas no solamente en la salud y calidad de vida de los trabajadores, sino también en la productividad, la calidad del producto o servicio: en suma, la competitividad y sostenibilidad de la empresa y la contención de los costes ligados a la mala salud.

Con disposiciones legales tenemos en Colombia el Decreto único reglamentario del sector trabajo No. 1072 de 2015 que tiene como objetivo dar las directrices para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que deben ser acogidas por los empleadores. Con relación a lo anterior es importante que el club Atheneum se acoja a la implementación del (SG-SST) enfocado en medidas de prevención de los riesgos profesionales, pues al no contar con un adecuado sistema de capacitación y entrenamiento del personal que es de carácter fundamental pues no proporcionara el adecuado conocimiento sobre las acciones tendientes a la prevención accidentes y enfermedades laborales.

## **1.2 Planteamiento del problema**

En el desarrollo normal de sus actividades los colaboradores del Club Atheneum están expuestos a diversos factores que pueden representar peligros y poner en riesgo su salud y bienestar integral por lo cual se hace inminente la necesidad de definir la metodología para la identificación de los riesgos laborales, con el fin de definir acciones que determinen,



valoren y establezcan las medidas de prevención y control de los factores de riesgo encontrados en las distintas áreas de trabajo del Club Atheneum.

Esta identificación de peligro, evaluación y valoración de riesgos aplica a todas las áreas del club en donde se realicen actividades que puedan generar situaciones potenciales de peligro y en la que los colaboradores deban exponerse a riesgos. Cubre la valoración de todos los peligros asociados a cada una de las actividades desarrolladas tanto por personal directo del Club, contratistas y subcontratistas y hace parte de las actividades básicas que se deben llevar a cabo para conocer el estado actual de las condiciones del club y poder con base en esto consolidar y estructurar el Sistema de gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST)

Así que partiendo de esta necesidad podemos encontrar una respuesta a ¿Cómo prevenir los riesgos laborales, a través de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y seguridad en el Trabajo SG-SST, del proceso de salud ocupacional del área de Talento Humano del club ATHENEUM?

### **1.3 Objetivos**

#### **General**

Prevenir los riesgos laborales, a través de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y seguridad en el Trabajo SG-SST, del proceso de salud ocupacional del área de Talento Humano del club ATHENEUM, dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

### **Específicos**

- Identificar los distintos factores de riesgos existentes en el campo de trabajo de la empresa Club Atheneum, por medio de la aplicación de instrumentos de diagnóstico
- Analizar la información obtenida, determinando la herramienta que se debe aplicar para minimizar el riesgo identificado.
- Diseñar un plan de mejoramiento de acuerdo a los hallazgos obtenidos, permitiendo dar cumplimiento con lo requerido en el Decreto 1072 de 2015.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

De acuerdo con la organización mundial de la salud, la protección para la salud de los trabajadores en el entorno laboral requiere de la divulgación de reglamentos y la adopción de normas de prevención con el fin de asegurar que en todo los entornos de trabajo cumplan con los más mínimos requisitos de la protección de la salud y seguridad por medio de un adecuado nivel de aplicación y el confortamiento de inspecciones sanitarias en el entorno laboral. (OMS, 2008)

por lo tanto es importante adelantar esta investigación ya que es una problemática que afecta a todas las organizaciones, y que afecta a muchos trabajadores en las empresas Colombianas, por lo tanto los trabajadores de la empresa corporación club Atheneum deben contar con óptimas condiciones de salud, con toda la información sobre los peligros y los riesgos profesionales en el en el club Atheneum y con la información precisa sobre cómo actuar en caso de algún accidente, esto finalmente contribuye a que el club sea un lugar seguro adoptando nuevas estrategias en formación relacionada con la prevención de

accidentes y enfermedades laborales además contribuir a que se aumente la calidad y productividad de la organización.

De la misma manera como lo expresa en la Carta de Ottawa, en la creación de ambientes laborales saludables para los trabajadores El cambio de las forma de vida que en estos tiempos modernos estamos viviendo están afectando significativamente la salud. Es por esto que debemos claramente tomar importancia a la salud pues es un factor importante para la población en general. El modo de como la sociedad adopte modos para la organización del trabajo debe contribuir a la creación de una sociedad saludable. (Parque de la vida 2015)

De la misma manera la aplicación de las buenas prácticas de la salud y seguridad en el trabajo demuestran como las empresas que se interesan por la salud de sus trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores niveles de felicidad, bienestar y productividad, que se caracterizan por fortalecer las competencias blandas de sus colaboradores y gestionar el conocimiento afrontando y fortaleciendo los planteamientos estratégicos, técnicos, educativos y comunicativos, todo esto con el fin de ser competitivos y mantenerse activos ante las demandas del mercado. Al gestionar el conocimiento tácito y explícito se espera socializar, interiorizar, exteriorizar, así como asociar las buenas prácticas para convertirlas en una realidad técnica y sistémica en seguridad y salud en el trabajo. (revista empresarial & laboral, 2016)

## **CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.**

El presente trabajo analiza la importancia que tiene el componente fundamental de la investigación donde se lleva a cabo el conjunto de las ideas con relación a la Gestión de las organizaciones, a las enfermedades o accidentes de trabajo, sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG - SST), Prevención y promoción de salud en el trabajo y la gestión de conocimiento.

Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa debe planificar las acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos existentes, trabajarlos y controlarlos al momento de elegir y distribuir los equipos de trabajo adecuándolos en lugares de trabajo seguros.

### **2.1 Marco Teórico**

#### **2.1.1 Gestión de las organizaciones.**

Las organizaciones se han venido conformando desde el mismo momento en que el humano decidió reunirse en grupos sociales de convivencia, con un fin en su momento que era el conservar la especie, por tanto las organizaciones han trascendido a través del tiempo con la constitución de la sociedad, estar organizados ha permitido dividir funciones, optimizar el trabajo, y más directamente generar eficiencia y efectividad en la producción, dando cumplimiento a su fin de constitucionalidad, y sobre todo su posibilidad de satisfacer una necesidad de la sociedad.

En todo caso la maximización de beneficios es la finalidad económica de una empresa en el marco del sistema de producción capitalista, pero en este mismo marco la finalidad económica debe estar subordinada a una finalidad social. Si una organización no

contribuye a la satisfacción de algún tipo de necesidad social, no tiene razón de ser. (Marco, Loguzzo, & Fedi, 2016)

Por consiguiente, la gestión organizacional está encaminada a definir un proceso estratégico de administración de los recursos con que se cuenta en la empresa para aumentar gradualmente su forma de producir su producto sea cual sea su finalidad, entrando en un estado de competitividad adecuada para ser eficaces y efectivos al cubrir las necesidades, requerimientos y mantener clientes satisfechos.

En la actualidad se ha derivado hacia y ha permitido a las organizaciones diseñar estrategias que permitan potencializar el conocimiento específico del individuo para ser aprovechado por la empresa y el entorno en que este se mueve, siendo indispensable para la contratación de un empleado analizar sus orígenes y al base de su formación educativa para tener claro qué nos puede aportar este a la proyección de la empresa como manifiestan. (Muñoz & Valencia, 2015) “En el diseño e implementación de modelos de gestión del conocimiento, es indispensable la valoración de aspectos sociales y culturales de la propia organización que propende por la generación de esquemas ajustados a sus realidades y características particulares” (p.106). Si conocemos al ser humano que estamos contratando podemos explotar al máximo sus individualidades en favor de la organización.

Es aquí donde entramos dar un manejo focalizado a la Gestión del Conocimiento en la Gestión Humana, definimos en primera instancia un cargo, luego sus procesos y de acuerdo los perfiles para dichos cargos, dentro de estos podemos establecer la edad requerida, las competencias mínimas que se solicitan, su experiencia máxima o mínima, entre otros pero se debe definir bajo un estudio riguroso y serio efectuado por un profesional especializado en dicha materia; cuando logramos establecer esto logramos

generar unos estándares, fácilmente aplicables en los procedimientos de contratación, generando una capacidad de almacenamiento de dicha información, y la aplicación de igual forma de actividades de mejora continua, para hallar puntos estables de producción del bien o servicio potencializado, pero teniendo como especial base el talento humano como dice. (Bonnet, 2010), “Hoy, el talento humano considerado como una verdadera ventaja competitiva supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, para responder a los nuevos retos de internacionalización y globalización.” (p.37).

Es por esto que la globalización y nuestro país con parte de este nuevo esquema de conformación empresarial, requiere adaptarse a la normatividad y legislación internacional que impone unos protocolos que se deben implementar, sustentar controlar y auditar, llevándonos necesariamente en primera instancia y como directriz e este trabajo a la constitución en nuestra empresa de un sistema de salud ocupacional.

### **2.1.2 Historia de Legislación de los riesgos laborales en Colombia**

Se inició la legislación sobre seguridad social en Colombia con la (LEY 57DE 1915 2017) sobre accidentes de trabajo (AT). Los primeros contenidos de esta ley fueron: al definir el accidente de trabajo como “un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero.”

El artículo 2º de la (LEY 57DE 1915 2017) señalaba que los patronos eran responsables de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo del trabajo que

realizaran y en el ejercicio de la profesión que ejercieran, “a menos que el accidente sea debido a culpa del obrero o a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente, o a imprudencias o descuido del operario, o a ataque súbito de enfermedad que lo prive del uso de las facultades mentales o de las fuerzas físicas o a violación de los reglamentos de la empresa.”.

El artículo 3º de la (LEY 57DE 1915 2017) tipificaba como culpa, imprudencia o descuido del trabajador, el arrojamiento innecesario, la embriaguez, la desobediencia a órdenes expresas de los superiores o a los reglamentos de la empresa o fábrica y, en general, todo acto u omisión que produzca consecuencias desgraciadas y en que resultara culpable el trabajador”. Siendo los primeros artículos que regulaban la seguridad social en las empresas según (Mesa 2017).

Además, la ley consagró una cobertura limitada y estableció que industrias o empresas tenían derecho a reparación a sus empleados por accidentes laborales, con una indemnización de igual valor de un salario de un año, solo en el caso de muerte o incapacidad permanente del trabajador, teniendo en cuenta que toda actividad comercial fue excluida de indemnización.

Los antecedentes históricos, nos ayuda a ver la evolución que ha tenido la normatividad de los riesgos laborales a lo largo del tiempo, destacando los derechos y deberes que se tiene en calidad de empleador y empleado, los beneficios que trae para los empleados siempre en pro de la salud y de contrarrestar accidentes laborales, costos monetarios para las empresas y aseguradoras.

### **2.1.3 Factores de riesgos**

El presente trabajo se propone al análisis del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo tomando como principal objetivo los factores de riesgos por lo tanto dentro del área de trabajo como se menciona en el Decreto 1072 de 2015 Aquí se menciona que el empleador o contratante debe desarrollar la identificación de peligros y la evaluación de los riesgos con el debido compromiso y participación de todos los niveles de la jerarquía de la organización. Y que esta debe ser documentada y actualizada mínimo anualmente e igualmente se debe actualizar cuando ocurra un accidente de trabajo mortal o en un evento catastrófico en la organización o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, maquinaria y en equipos de trabajo.

(Ministerio de Trabajo 2017). Con este objetivo dentro de la empresa se debe identificar los riesgos y establecer controles que ayude a evitar y erradicarlos. Igualmente la (Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social 2008) manifiesta que “las empresas deben ser responsables en la identificación, evaluación, monitoreo e intervenir en los factores de riesgo psicosociales causadas por el estrés laboral”.

Como complemento a esto la organización mundial de la salud (OMS) la define como. (Concepto, 2018). “una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención para cuidar la salud de todos los trabajadores”, por medio de la cual se busca crear y mantener un ambiente de trabajo seguro, velando por el bienestar y las condiciones laborales de los empleados de una organización.

Para Colombia la salud ocupacional estaba regida bajo la (Resolución Conjunta 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo 1989) “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los



patronos o empleadores en el país”. Este programa era el que se debía cumplir hasta el 31 de mayo de 2017, hasta cuando entra en vigencia el decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 el cual determino el decreto único reglamentario del sector trabajo, y en su parágrafo 3 del artículo 2.2.4.6.37, da fin al programa de salud ocupacional en Colombia.

#### **2.1.4 Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo**

El SG SST trata de prevenciones de las enfermedades y accidentes laborales con relación en el lugar de trabajo por lo tanto conlleva a que se mantenga a la promoción de la salud física y mental y el bienestar en el lugar de trabajo de los trabajadores de la misma forma como lo afirma la (OIT, 2011) el SG –SST su objetivo principal es asignar una metodología para mejorar los resultados en la prevención de los accidentes laborales por medio de una gestión adecuada de los peligros y riesgos laborales. Este método lógico y por pasos para determinar aquello que se debe hacer y cómo hacerlo de un mejor modo y estar supervisando los resultados y el logro de las metas establecidas evaluando la eficacia de las medidas adoptadas y reconociendo los ámbitos a mejorar. Debe ser eficiente de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos. . (p.07)

Con la misma importancia los Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, SG-SST, aplica obligaciones de cómo se afirma en el decreto 1072, 2015 las empresas usuarias deberán adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores en misión, en los equipos e

instalaciones, por encontrarse estos en las dependencias de la empresa usuarias. (Ministerio de Trabajo 2017)

Como lo afirma el ministerio de trabajo que la aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. (Ministerio de trabajo, 2017)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Toma vida con el mencionado (decreto 1072, 2015 Art.2.2.4.6.37), el cual a su vez fue modificado por decreto 052 de 2017 el cual a la letra dice.

Transición. 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 de 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 partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:... (Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional 2015).

Existe algunas diferencias entre la salud ocupacional como tal y El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), pero la principal de ellas está determinada

en que en SG-SST se da aplicación y manejo al ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) generando la necesidad de la mejora continua.

Uno de los cambios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, es el concepto de mejora continua, porque la mejora continua implica que todo el sistema es dinámico, que está en permanente cambio, que se realiza permanente revisión y seguimiento, a diferencia del programa de salud ocupacional, que en algunos casos, podía llegar a ser muy estático y tener pocas variaciones año a año como si fuera un programa de papel. , (safetya, 2017).

La mejora continua la permite a las organizaciones detectar los errores existentes en el programa ya implementado y gestiona las posibilidades de cambio, que iría directamente en beneficio de los empleados, favoreciendo sinérgicamente al empleador, porque con la prevención también se optimiza la producción.

### **2.1.5 Prevención y promoción de salud en el trabajo**

Según el informe de la (OIT, 2013) en la actualidad hay gobiernos y empresas de empleados y trabajadores le están dando importancia y dedicando atención especial a prevenir las enfermedades profesionales. Con toda la prevención no está recibiendo la atención adecuada que se requiere y la gravedad que ha adquirido la pandemia. (p.9)

De igual forma según ministerio de Trabajo como lo dice en la guía para la implementación de este sistema Tanto las empresas como generadora de los riesgos que están expuestos los empleados en misión al encontrarse con sus dependencias tienen que implementar y programar actividades enfatizadas a la prevención de los accidentes y enfermedades laborales como

también la promoción de salud en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). (Ministerio de trabajo, 2017)

Para que se favorezca el desarrollo tanto colectivo como individual de los trabajadores se consideran aspectos importantes como programas que se ayuden a desarrollar a mantener lugares de trabajos seguros y en mejorar los conocimientos de los trabajadores sobre temas como la protección en el trabajo de esta manera y cabe resaltar lo publicado por el Instituto nacional de la seguridad, salud y bienestar en el trabajo sobre la promoción de la salud la integración de la promoción de la salud La incorporación en la intervención de la salud en la prevención de los riesgos laborales, se planea crear un marco conceptual que ayude a establecer programas de salud en la organización donde todo los niveles de jerarquía esté involucrados y con la participación de los principales actores importantes. (INSHT, 2015)

#### **2.1.6 Gestión de conocimiento**

Para principiar podemos enfocarnos la definición de la gestión del conocimiento como citó (Zuñiga, 2015) Es importante La gestión del conocimiento tiene perspectivas tácticas y operativas, es más detallado que la gestión del capital intelectual y se centra en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento como su creación, captura, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual. (Wiki, 1997). (p.1)



*Grafican N 1:* la gestión de conocimiento en la organización

*Fuente:* Rocha Valbuena, C (2016) La Gestión del Conocimiento en la Organización. Unad: Colombia.

Desde una mirada organizacional es importante resaltar el sistema de gestión del conocimiento como una herramienta útil para mejorar el desempeño organizacional según como se citó (Martinez, 2014) el conocimiento que posee una organización puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible mediante el despliegue de una efectiva estrategia del gestión del conocimiento, que permita originar acciones innovadoras para generar productos, servicios, procesos y sistemas de gestión que optimicen los recursos y capacidades de la empresa” (Nagles 2007) .(p.160)

El área de recursos humanos es un departamento de suma importancia para la organización igualmente responsable de la gestión de los recursos humano de la empresa por lo tanto debe estar pendiente por la seguridad y la salud del empleado dentro del entorno laboral es así que se debe hacer énfasis en un programa de gestión de conocimiento, para formar a los empleados en temas de seguridad en el trabajo además que

permitirá al empleado conocer la normatividad y prevención en temas de seguridad.

Gestión de conocimiento en primer lugar, el término “gestión” según (Chivenato, 2004) se define como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p. 480) también para (Cegesti, 2011) La gestión del conocimiento en una empresa tiene como objetivos generales identificar, adquirir, desarrollar, compartir, utilizar y retener el resultado de la unión de la información disponible y las opiniones, experiencias y puntos de vista que aportan todos los integrantes de la empresa, para utilizarlos en su beneficio.(p.6)

De igual importancia el modelo de gestión de conocimiento (Nonaka y Tekeuchi 1999), la espiral de conocimiento:

Como citó (Ruiz, 2002) El conocimiento tácito es un “conjunto de percepciones subjetivas, intuiciones, rituales, entendimientos que son difíciles de expresar de una forma semántica, auditiva o visual” (Boiserie, 1999) y, por tanto, es complicado de formalizar, comunicar y compartir con otros, y por consiguiente de copiar. (p.6) por otra parte Como citó (Ruiz, 2002) “El conocimiento colectivo es compartido por los miembros de la organización, y por tanto no depende de ningún individuo en concreto. Además, es fundamental para la supervivencia a largo plazo de la empresa (Spender, 1996)” (p, 8) Eventualmente cabe resaltar que la gestión de conocimiento enfocado en el sistema de salud ocupacional, por medio de capacitaciones se prepara al personal en acciones preventivas y potenciar sus habilidades, asumir cultura en prevención de la salud en la empresa.

### **CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL**

En este capítulo se abordará la metodología de investigación que trata la forma en que se adquiere la información, la población y el tamaño de la muestra, la búsqueda del conocimiento lo que nos permitirá obtener resultados de primera mano, haciendo uso del instrumento de recolección de información.

A continuación, se presentan los aspectos que se seguirán para desarrollar la investigación:

#### **3.1. Método de investigación**

Para esta investigación se va utilizar el **método cuantitativo** la cual nos permitirá para encontrar un amplio conocimiento y una adecuada comprensión del sistema general de seguridad y salud dentro del ambiente de la empresa club Atheneum y para darle solución al objetivo propuesto se empleará el tipo de investigación Descriptiva, y así mismo teniendo en cuenta que la pregunta planteada es decir que es importante pues según como cito (Cazau, 2006)“Los estudios descriptivos (Hernández Sampieri y otros, 1996:71) sirven para analizar como es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes”(p.27)

Siendo esta investigación predominantemente cualitativa, el método se basa generalmente en una lógica y un proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas), y va de lo particular a lo general. En este caso al utilizar la encuesta a los empleados de los cuales se analizan los datos que se obtuvieron y se sacan conclusiones para inferir que tanto cumplimiento se ha da a la aplicación del decreto 1072 del 26 de mayo de 2015; es decir, se procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general.

El estudio es de tipo investigación-acción, ya que busca cambiar una realidad; en este sentido se parte de una situación problemática, se realiza una intervención, y luego se evalúa si la intervención logro el objetivo de cambio.

### 3.2 Población y muestra

La población el ámbito que se centra la investigación se considera los empleados del club Atheneum y se utilizara el tipo de muestreo aleatorio simple; el tamaño de la muestra se calculó teniendo en cuenta el número de trabajadores para este caso 50 trabajadores del club Atheneum de cada uno de ellas y estimando errores de muestreo entre el 5% con un  $p = 0.05$  la Fórmula para calcular el número de la muestra de igual importancia esta determina el grado de credibilidad.

$$n_i = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$
$$n_1 = \frac{1,96^2 * 50 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(50 - 1) + 1,96^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{48.02}{1.0829} = 44$$

Donde

$n_1$  : Tamaño de la muestra

$N$ : Tamaño de la población 50

$Z^2$ : Nivel de confianza (95%) 1,96 según la tabla de la distribución normal.

$p$ : Posibilidad que ocurra 0.5

$q$ : Posibilidad que no ocurra 0.5

$E^2$ = Error de muestreo entre el 5% de acuerdo al número de empleados



Lo cual 44 es el número de la muestra por la cual  $n_1$  : 44 trabajadores que debemos encuestar.

### **3.3 Fuente de información**

Fuente de información primaria o directa por medio de datos obtenidos de primera mano directamente de los trabajadores de los miembros del club.

Secundarias: libros, artículos de revista, páginas web, normas y decretos

### **3.4 Técnica de recolección de datos**

Para esta investigación el tipo de instrumento de recolección de datos es la encuesta, Según como cito (Cazau, 2006) “se define encuesta como una “investigación destinada a conocer características de una población de sujetos a través de un conjunto de preguntas” (León y Montero, 1995:98)”. (p.100)

La técnica general para la recolección de los datos, se utilizó la encuesta; Se aplicó la encuesta de manera personal a los trabajadores; la base de datos se almacenará en archivo Excel, de igual importancia en la encuesta trataremos temas como el conocimiento de prevención, promoción de accidentes y enfermedades profesionales, conocimiento del adecuado uso de elementos de protección y de las incapacidades laborales de los cuales recoge los principales puntos de vista de los trabajadores.

## CAPITULO 4. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la información recogida a través del instrumento que se mencionó anteriormente en el capítulo tres (3) en relación con los objetivos propuestos de la investigación; con diferentes niveles de respuestas, el proceso que se llevó a cabo fue el siguiente la aplicación del cuestionario a los 44 trabajadores de la corporación Club Atheneum, los datos obtenidos se tabula la información y se representaron a través de gráficos y tablas estadístico y por la cual son representantes para el análisis respectivos.

### 4.1 Presentación de Resultados

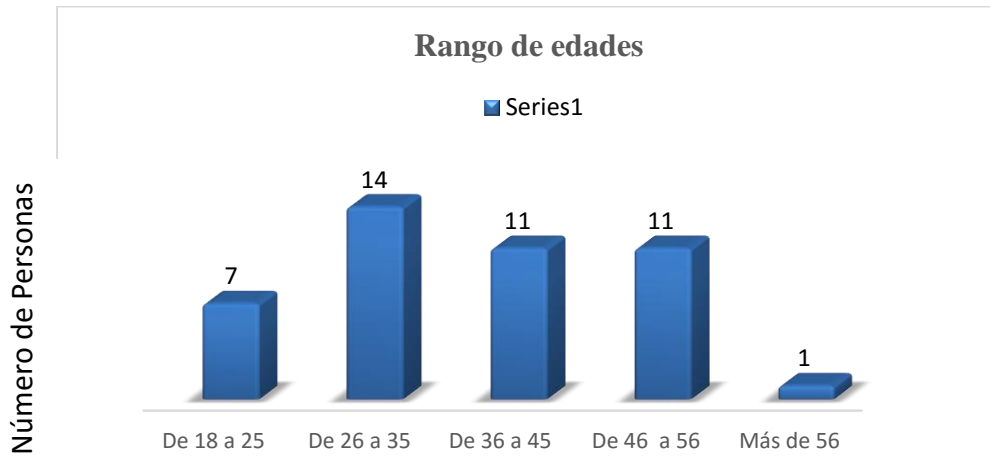
Resultados cuantitativos:

Antes de analizar los resultados de la encuesta, es interesante conocer las principales características socio demográficas de los encuestados de la Empresa Corporación Club Atheneum.

*Tabla 1 Rango de edades de los trabajadores encuestados*

<b>EDADES</b>	
De 18 a 25	7
De 26 a 35	14
De 36 a 45	11
De 46 a 56	11
Más de 56	1
<b>Total</b>	<b>44</b>

*Fuente: elaboración propia.*



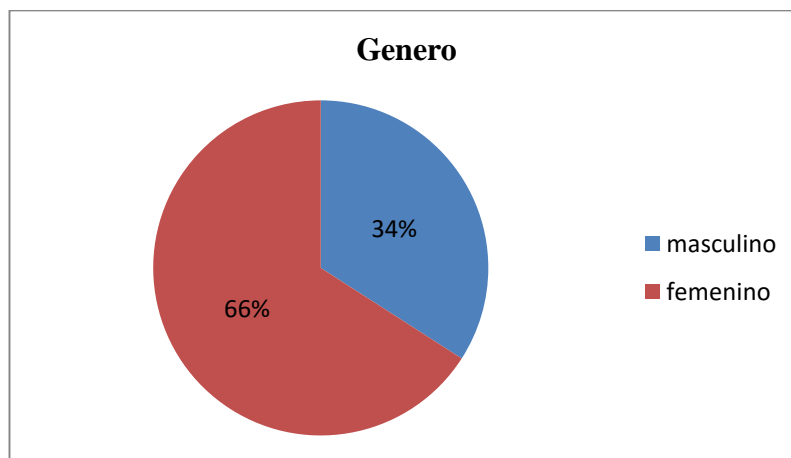
Grafica 1 Rango de edades de los trabajadores encuestados fuente: elaboración propia.

**Análisis:** como se puede observar la participación en la encuesta de edades mayor fue la de 26 a 35 años.

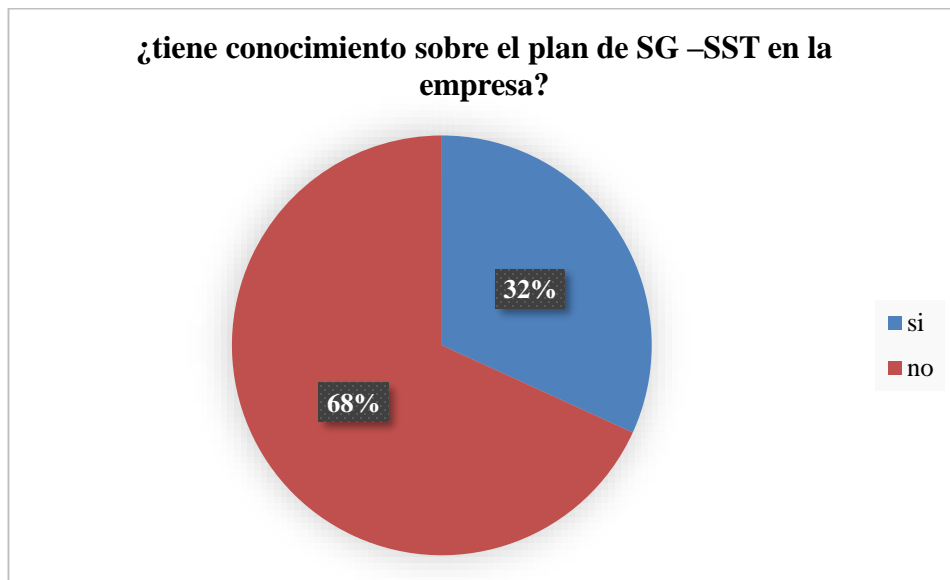
Tabla 2 genero de los trabajadores encuestados

GENERO	
<b>Masculino</b>	15
<b>Femenino</b>	29
<b>Total</b>	44

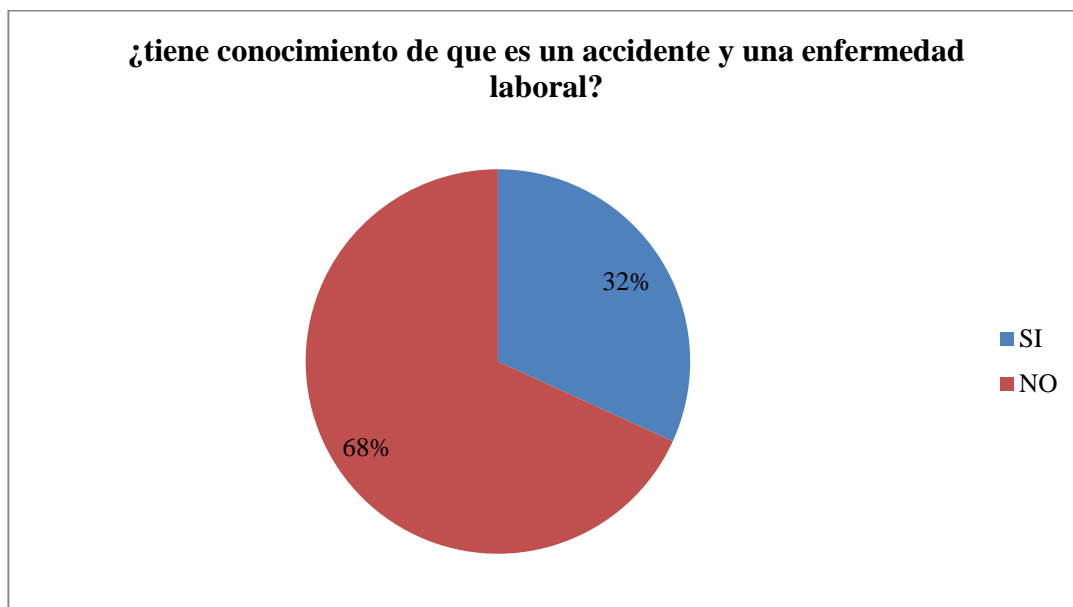
Fuente: elaboración propia.



Grafica N. 2 Género de los de los trabajadores encuestados Fuente: elaboración propia.



Grafica N. 2 conocimiento sobre plan de SG –SST en la empresa. Fuente: elaboración propia.



Grafica N. 3 sobre conocimiento de enfermedades y accidentes laborales Fuente: elaboración propia.

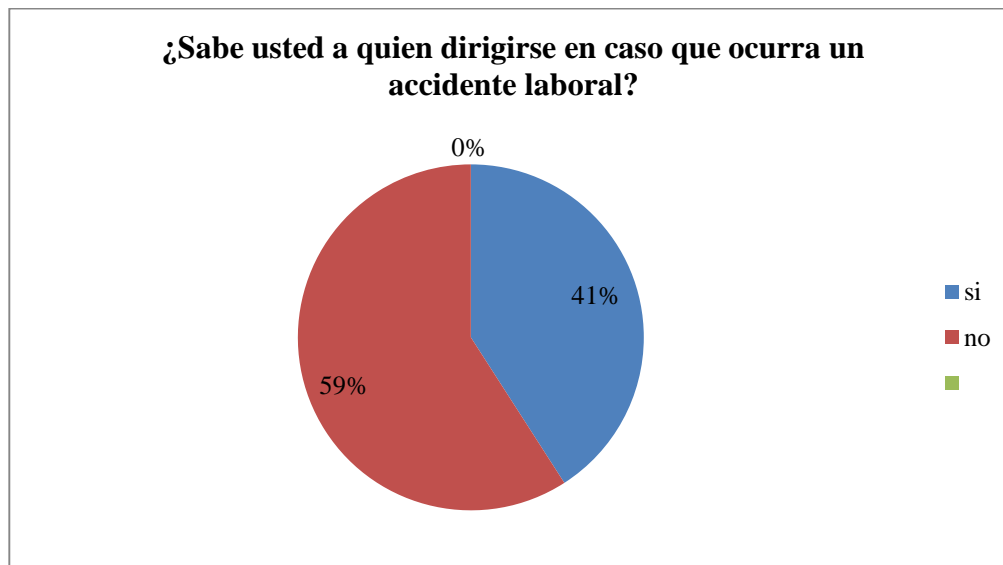
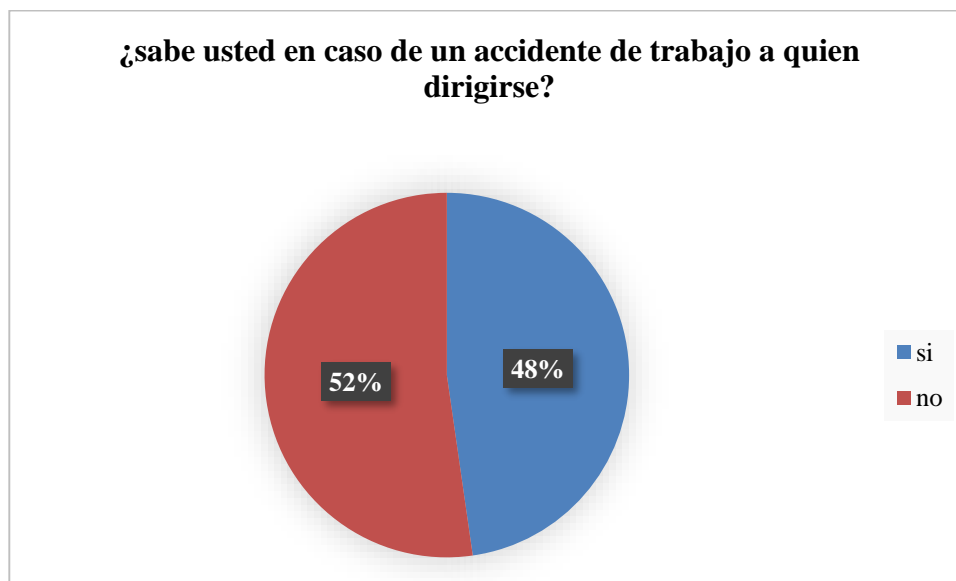
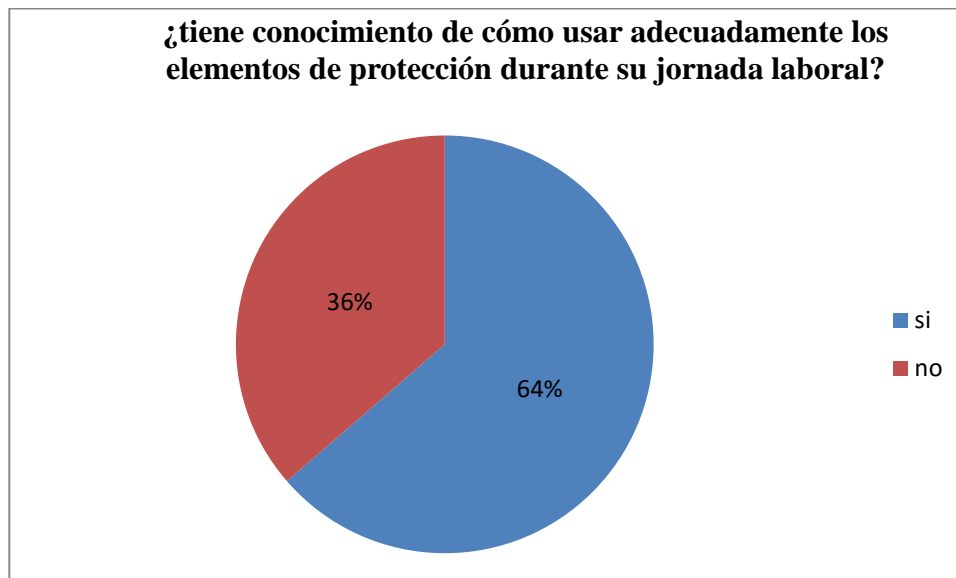


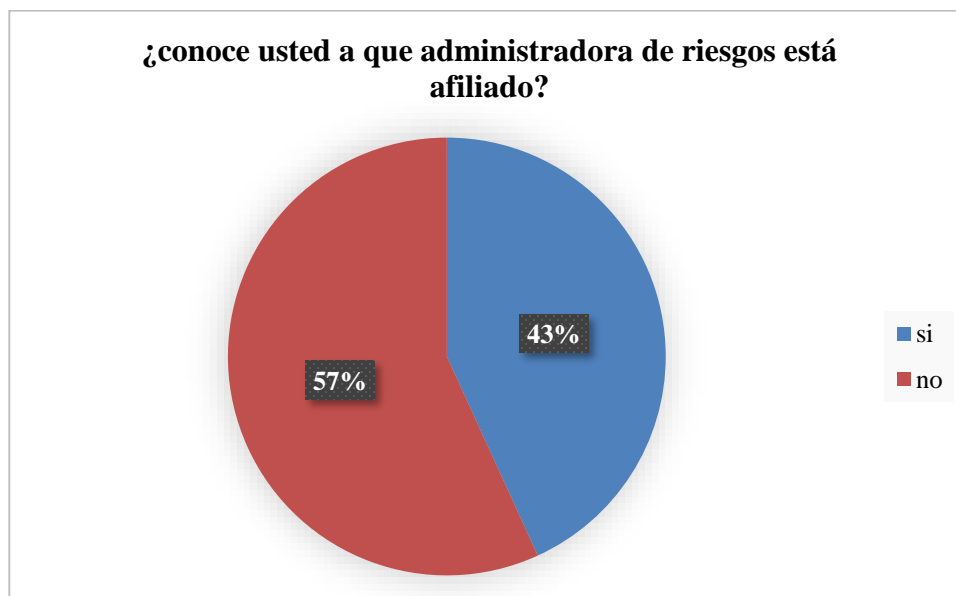
Ilustración 4 Grafica N.5 sobre qué hacer en un accidente laboral Fuente: elaboración propia.



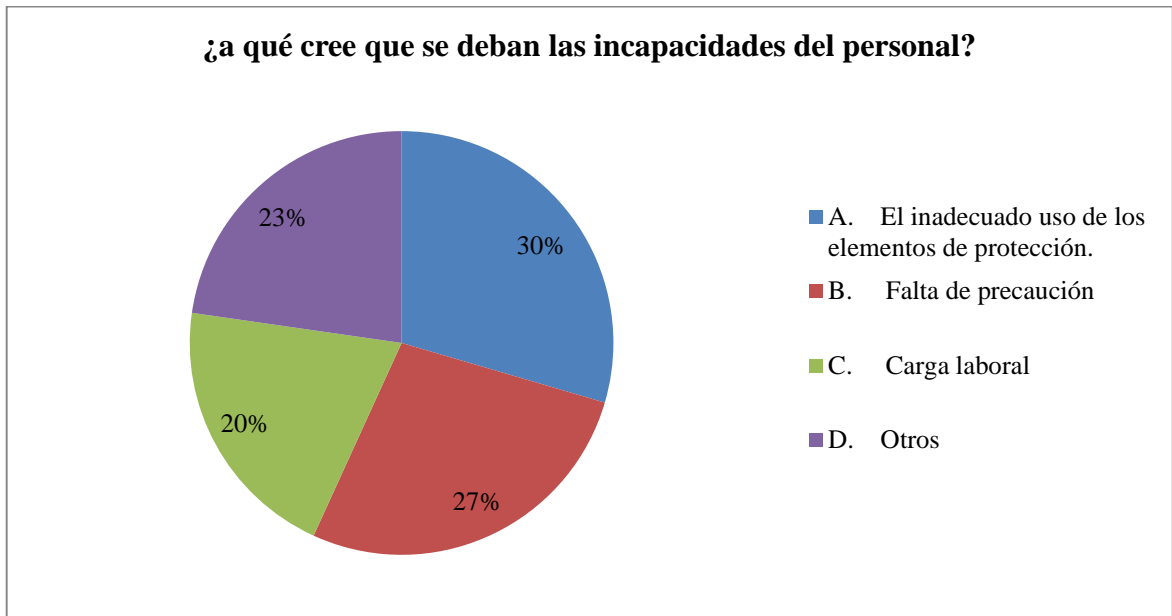
Grafica N. 6 A quién dirigirse si sufre un accidente laboral Fuente: elaboración propia.



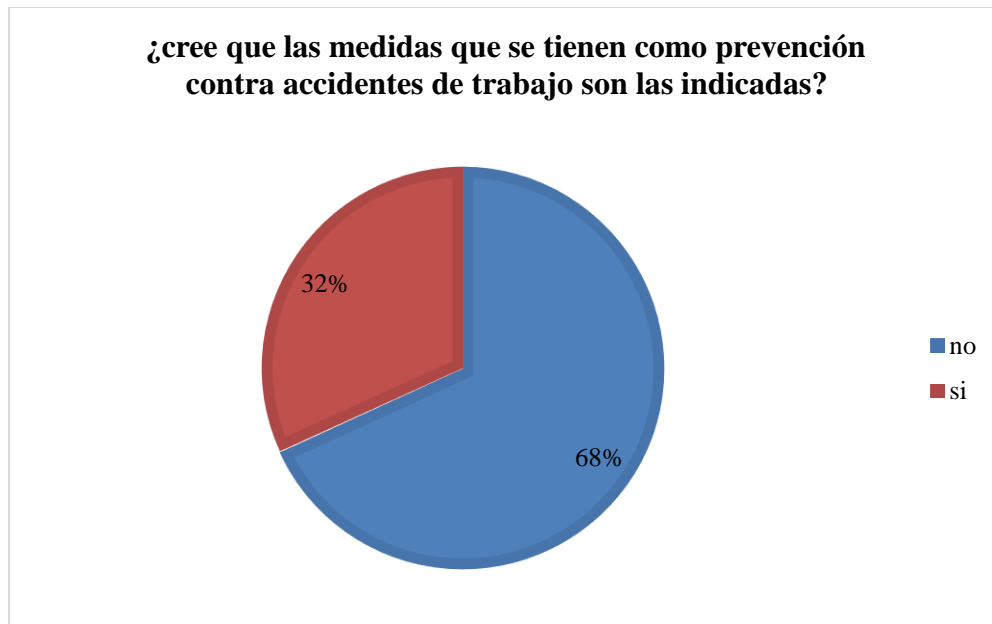
Grafica N. 7 Conocimiento sobre el adecuado uso de elementos de protección Fuente: elaboración propia.



Grafica N. 8 conocimiento sobre las administradoras de riesgo. Fuente: elaboración propia.



Grafica N. 9 incapacidades de trabajo en la empresa. Fuente: elaboración propia.



Grafica N. 10 medidas de prevención en la empresa. Fuente: elaboración propia.

## 4.2 Análisis de los resultados

- Pregunta 1

**Análisis:** Como podemos observar la mayor participación de la encuesta es la de género femenino con un 66% mientras que la de género masculino fue de un 34%, esto teniendo en cuenta que contamos con una cantidad mayor de mujeres dentro de la población trabajadora del club, este porcentaje representa la participación de la población por género.

- Pregunta2

**Análisis:** Analizando las respuestas obtenidas, un 68% de las personas encuestadas opinaron que no tienen conocimiento de que es una enfermedad y un accidente laboral, lo que deja en evidencia que hay un desconocimiento bastante alto de los conceptos generales a tener en cuenta en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y nos deja ver la necesidad de implementar un programa de inducción y Re-inducción que permita dar claridad y socializar cada uno de estos conceptos en las diferentes áreas.

- Pregunta3

**Análisis:** el 59% de los encuestados opinaron que no saben qué hacer por lo tanto es decir que no conocen o no tienen conocimiento de cómo actuar si se llegase a presentar un accidente laboral, lo cual es necesario reforzar los planes de capacitación y prevención ya que es de vital importancia el saber cómo actuar en caso de accidente.

- Pregunta4

**Análisis:** Del total de los encuestados el 52% manifestaron no saber a quién dirigirse en caso de un accidente de trabajo mientras que el 48% si sabe a quién dirigirse. Esto nos permite ver la importancia de diseñar procedimientos claros que den una ruta a seguir.



- Pregunta 5

**Análisis:** Del total de los encuestados un 64% manifestaron no saber cómo usar los elementos de protección adecuadamente en el lugar de trabajo lo que incrementa los riesgos de accidentes laborales. Es necesario incentivar y promover una cultura de auto-cuidado por parte del trabajador, que es sumamente importante en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

- Pregunta 6

**Análisis:** La mayor parte de los encuestados manifestaron, que no conocen a que administradora de riesgos se encuentran afiliadas así que dentro del programa de inducción es importante incluir este punto y que los trabajadores conozcan sus deberes y derechos frente a la ARL a la cual se encuentran afiliados.

- Pregunta 7

**Análisis:** el 30% de los encuestados opinaron que una de las principales causas, de las incapacidades laborales es por el inadecuado uso de los elementos de protección por parte del personal, el 27% asegura que puede deberse a falta de precaución por parte de los trabajadores, es decir el cometer actos inseguros, el 20% considera que influye la carga laboral, mientras que el 23% restante opina que se debe a otras causas.

- Pregunta 8

**Análisis:** El 68% de los encuestados consideraron que las medidas de prevención propuestas por la empresa no son las indicadas y el 32% indicaron lo contrario. Es importante que las medidas de prevención aplicadas por la empresa, estén diseñadas y analizadas de acuerdo a la matriz de riesgos y peligros, lo que permite que sean ajustadas a las necesidades reales de los trabajadores del club.

## **CAPITULO 5. CONCLUSIÓN**

### **5.3 Resumen de los Hallazgos**

En esta investigación los hallazgos encontrados en la empresa corporación Club Atheneum se identificó que la empresa no cuenta con todos los requerimientos de la norma de sistema de gestión de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, analizando la encuesta encontramos que un 66% de los encuestados no tienen conocimientos de las enfermedades laborales el 68% de los encuestados no tienen conocimiento de del plan SG-SST, el 57% ha sufrido un accidente de trabajo, el 59% no sabe qué hacer en caso de que sufra un accidente de trabajo el 52% no sabe a quién dirigirse y un 30% dice que el uso inadecuado de los elementos de protección es la principal causa de los accidentes de trabajo y un 68% indica que las medidas de protección adoptadas por la empresa no son las adecuadas.

La investigación basándose en los hallazgos realiza un diagnóstico de inspección de seguridad en las instalaciones, debido a que se han presentado accidentes de trabajo y los empleados manifiestan que el club Atheneum tiene falencias en medidas de protección. A continuación, se anexan evidencias.

Zona turco: Observamos que en la sala de descanso del turco de caballeros no hay Cintas antideslizantes adhesivas ideales para evitar caídas para los socios y empleados, además observamos que para entrar o salir de las cámaras de vapor las cintas están desgastadas.



*Fotografía N. 1 Dayra Suarez. (Bogotá .2018). Instalaciones Corporación club Atheneum*

Área Administrativa: Observamos que todos los escritorios se encuentran a la misma altura y las demás herramientas de trabajo, pero hay que tener en cuenta que no todos los empleados tienen la misma altura entonces encontramos personal de estatura baja o muy altos, Dicha valoración para esta área consta de:

Profundidad de la mesa de trabajo, espacio libre bajo la mesa, distancia de monitor y teclado, altura del monitor, inclinaciones de teclado y mouse, altura y profundidad de la silla, ancho de la silla, y altura del apoya codos.



*Fotografía N. 2 Dayra Suarez. (Bogotá .2018). Instalaciones Corporación club Atheneum*

Área de cocina: observamos que no se están cumpliendo las normas de seguridad, en este caso el mesero ingresa a la cocina sin utilizar un gorro y/o cofía.



*Fotografía N. 3 Dayra Suarez. (Bogotá .2018). Instalaciones Corporación club Atheneum*

## **5.2 Formulación de recomendaciones**

Según los hallazgos encontrados de los encuestados es importante que en este trabajo apliquemos el proceso de gestión de conocimiento modelo Nonaka y Takeuchi la cual este proceso permitirá que los trabajadores conozcas las verdaderas necesidades actuales y generen nuevos conocimiento sobre Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST del mismo modo por medio reuniones compartir los conocimientos y que contribuya a mejorar la productividad tanto individual como colectivamente; por lo tanto en primer lugar por el medio del conocimiento tácito los trabajadores del Club Atheneum compartirán cocimientos sobre el Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST por medio de experiencias vividas en la organización, en segundo lugar el proceso de la externalización del conocimiento convertir el conocimiento tácito en explicito

por medio metáforas donde se expongan recomendaciones del sistema, en tercer lugar la combinación del conocimiento por medio de folletos y finalmente la internalización del conocimiento por medio de rotación de roles.

El club Atheneum debe adelantar la implementación del Sistema de Gestión en Salud y seguridad en el trabajo SG-SST alineando cada uno de sus procesos y procedimientos con lo establecido en la normatividad vigente, definiendo una política y objetivos en SST, trabajando en asocio con la Administradora de Riesgos laborales ARL, con el fin de adelantar capacitaciones y recibir asesoría en los temas puntuales de la implementación del sistema de gestión, definiendo la documentación correspondiente y protocolos de comunicación y conservación de la misma, adelantar igualmente la respectiva identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, definiendo una matriz de riesgos específicos según las actividades que se realizan, adoptando medidas de prevención y control efectivas.

Así mismo se recomienda articular las actividades del sistema de gestión SG – SST con el ciclo PHVA (Planear, hacer, Verificar y Actuar) lo cual permite por medio de la división de las actividades del sistema en fases o etapas, dar una estructura lógica y ordenada a cada una de las actividades a ejecutar, haciéndolo flexible y adaptable a las necesidades puntuales identificadas y procurando el mejoramiento continuo en cada uno de los procesos involucrados.

### **5.3 Propuesta**

Por lo tanto, para la propuesta para implementar el Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 enfatizando gestionar el conocimiento en los trabajadores del club y resolver la problemática se propone

el siguiente plan de mejora teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 en temas de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo enfatizando que el patrono o contratante debe precisar los requisitos de enseñanza y conocimientos para los empleados en los temas de la seguridad y salud en el trabajo y adoptar disposiciones para que los empleados cumplan todos los aspectos de deberes y obligaciones con la finalidad de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Es por esto que al desarrollar un sistema de capacitaciones que proporcionen el conocimiento necesario para la identificación de peligros y el control de los riesgos en el trabajo, en toda la estructura organizacional y estar documentada conforme a la ley. (Decreto 1072 2015, Art. 2.2.4.6.11)

### 5.3.1 Recursos: humanos, materiales, financieros

Tabla N.4 Recursos: humanos, materiales, financieros

<b>RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN EL CLUB ATHNEUM</b>		
<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Financieros</b>
Personal del área de recursos humanos, Profesional en seguridad en salud en el trabajo y Gerente	Papelería, Salas de juntas, video beam, Computador, parlantes, impresora y Software.	Dinero en efectivo  \$ 17.000.000

*Fuente: elaboración propia*

### 5.3.2 Cronograma de actividades diagrama de Gantt

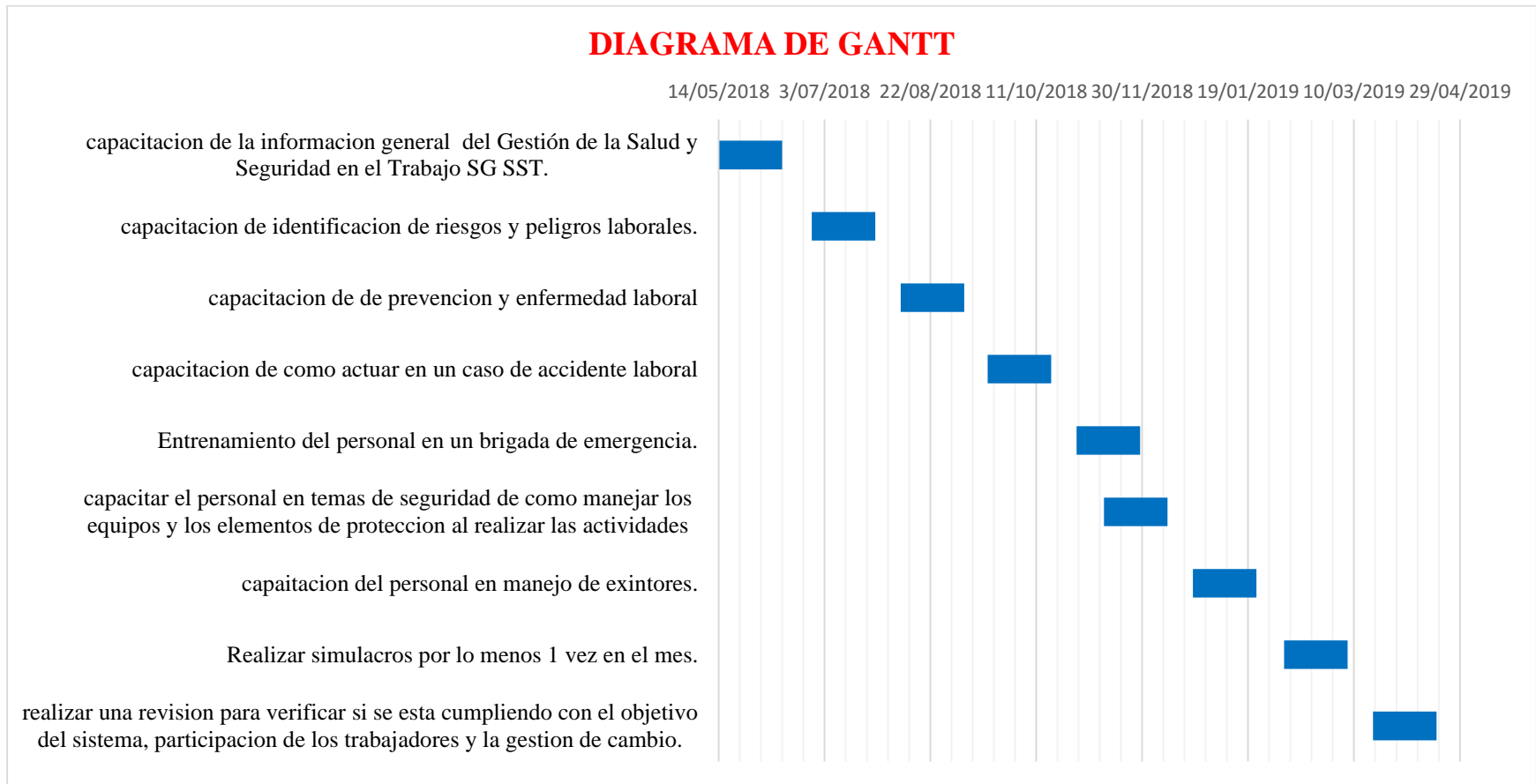
Tabla 5 Cronograma de actividades Diagrama de Gantt

<b>NOMBRE DE TAREA</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>TRABAJO</b>	<b>COMIENZO</b>	<b>FIN</b>	<b>PREDECESORAS</b>	<b>NOMBRES DE RECURSOS</b>	<b>% COMPLETADO</b>
	270 días	0 hrs	Lun. 14/05/18 9:00 a. m.	Vie. 29/04/19 7:00 p. m.			0%
1. capacitación de la información general del Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST.	30 días	240 hrs	14/05/2018	22/06/2018		Responsable del SG-SST Contratado por la empresa.	0%
2. capacitación de identificación de riesgos y peligros laborales.	30 días	240 hrs	27/06/2018	07/08/2018	1	Responsable del SG-SST Contratado por la empresa	0%
3. capacitación de prevención y enfermedad laboral	30 días?	240 hrs	08/08/2018	18/09/2018	1	Responsable del SG-SST Contratado por la empresa	0%
4. capacitación de cómo actuar en un caso de accidente laboral	30 días	240 hrs	18/09/2018	29/10/2018	1	Responsable del SG-SST Contratado por la empresa	0%

5. Entrenamiento del personal en una brigada de emergencia.	30 días	240 hrs	30/10/2018	10/11/2018	1	Responsable del SG-SST Contratado por la empresa	0%
6. capacitar el personal en temas de seguridad de cómo manejar los equipos y los elementos de protección al realizar las actividades	30 días?	240 hrs	12/11/2018	21/12/2018	1	Responsable del SG-SST Contratado por la empresa	0%
7. capacitación del personal en manejo de extintores.	30 días	240 hrs	24/12/2018	01/02/2019	1	Responsable del SG-SST Contratado por la empresa	0%
8. Realizar simulacros por lo menos 1 vez en el mes.	30 días	240 hrs	05/02/2019	18/03/2019	1	Responsable del SG-SST Contratado por la empresa	0%
9. realizar una revisión para verificar si se está cumpliendo con el objetivo del sistema, participación de los trabajadores y la gestión de cambio.	30 días?	240 hrs	19/03/2019	29/04/2019	1	Responsable del SG-SST Contratado por la empresa.	0%

Fuente: Elaboración según software Project Viewer





Grafica N. 11 diagrama de Gantt

Fuente: elaboración propia

### **5.3.3 Plan de mejoramiento**

De acuerdo al resultado de la investigación, se debe hacer la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG – SST) permitiendo subsanar los hallazgos encontrados enfatizara en identificar y diagnosticar de manera clara la situación actual de la empresa y todos los factores de riesgos actividades encaminadas a dar cumplimiento a la normatividad “con el fin de que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales. En el decreto 1072 de 2015 hace énfasis en el plan de mejora que el plan de mejoramiento debe abracar como mínimo actividades concretas a ser desarrolladas, el plazo de y el cumplimiento de estas y también la ejecución encaminadas a subsanar totalmente los problemas encontrados y prevenir que se puedan volver a presentar en el futuro. (Decreto 1072 2015, Art. 2.2.4.11.7)

Se plantean las siguientes propuestas de mejora para la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST) en la empresa Club Atheneum.

Tabla N. 3 plan de mejora.

<b>PLAN DE MEJORA: PROPUESTA PARA IMPLEMENTAR SG SST EN LA EMPRESA CORPORACION CLUB ATHENEUM.</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TIEMPO</b>
1. Establecer las políticas en seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se deberá revisar la normatividad vigente</li> <li>• Realizar reuniones con el comité</li> <li>• Comunicar a todos los empleados de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	1 mes
2. Elaborar los objetivos y metas sobre el Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST.	<p>Según el decreto 1072 de 2015 los principales objetivos para la implementación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de acciones preventivas.</li> <li>• Adopción medida de prevención y control.</li> <li>• Implementación de acciones de investigación los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales son eventos que dan origen a una investigación.</li> </ul>	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	2 meses

<p>3. Elaborar un plan de presupuestos para el Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar las estrategias y determinar el tiempo del plan de la implementación para el Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST.</li> <li>• Mejorar la calidad de vida de los empleados.</li> </ul>	<p>Área de costos</p>	
<p>4. Elaborar un manual de higiene y seguridad en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar los objetivos específicos y generales del manual.</li> <li>• Justificación e importancia del mismo.</li> <li>• Determinar la prevención de los riesgos laborales.</li> <li>• Ejecutar políticas del procedimiento como el proceso de capacitación, campañas de prevención.</li> <li>• Determinar normas de operación como: mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo, atender las señales de prevención y el adecuado uso de los elementos de protección o seguridad</li> </ul>	<p>Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.</p>	
<p>5. Determinar los responsables de la implementación del Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el</p>	<p>Evaluar que la persona que se encargara, deberá contar con: El curso virtual de 50 horas será gratuito y obligatorio para los responsables de la ejecución, implementación y coordinación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Cada 3 años se debe actualizar la certificación con temas y módulos</p>	<p>Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.</p>	

Trabajo SG SST	específicos. Según el (mintrabajo)		
6. Elaboración de la matriz de peligros y riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de los peligros y riegos.</li> <li>• Descripción y clasificación de los peligros.</li> </ul>	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	2 meses
7. Programa de inspecciones de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Locativas</li> <li>• Orden y aseo</li> <li>• Botiquines, extintores</li> </ul>	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	2 meses
8. Elaborar programa de mantenimiento preventivo y correctivo maquinas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronograma de manteniendo</li> <li>• Revisión de las hojas de vida de los equipos</li> </ul>	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	2 meses
9. Elaborar un manual sobre la prevención de los riegos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de los accidentes y enfermedades laborales.</li> <li>• Determinar las causas de los accidentes.</li> </ul>	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	

10. Elaborar programa de Prevención y promoción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de la semana de la salud</li> <li>• Realizar exámenes de ingreso</li> <li>• Realización de exámenes periódicos</li> <li>• Jornadas de pausas activas (entrenamiento funcional, masaje, clases de rumba, fisioterapia)</li> </ul>	Outsourcing, gerencia, áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	
11. Elaborar un Programa de capacitaciones para los empleados del club.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el alcance de la capacitación.</li> <li>• Los responsables, el presupuesto, la ejecución, las actividades, las herramientas y modalidad.</li> </ul>	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	
12. Identificación riesgos y peligros laborales	Dentro de la tabla de se debe identificar los principales	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	
13. Elaboración de los requisito legales del el Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG SST.	De acuerdo con el (decreto 1072, 2015, Art.2.2.4.6.12.) La documentación para la implementación del SG SST: 1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; 2.Hacer las asignaciones de responsabilidades en la implementación de mejora continua; 3.Proponer como	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	

	se va a realizar la identificación anual de los peligros y evaluación y valoración de los riesgos entre las condiciones de salud de los trabajadores.		
14. Determinar el tema de capacitaciones	De acuerdo con (Decreto 1072,2015) el empleador tiene la obligación realizar capacitaciones en relación a Determinar cómo se van a llevar acabo las capacitaciones dentro de la empresa para que los empleados conozcan cómo hacer la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados en el entorno laboral.	Las áreas de salud ocupacional y recursos humanos.	2 meses

Fuente: elaboración propia

#### **5.3.4 Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi (La espiral del conocimiento).**

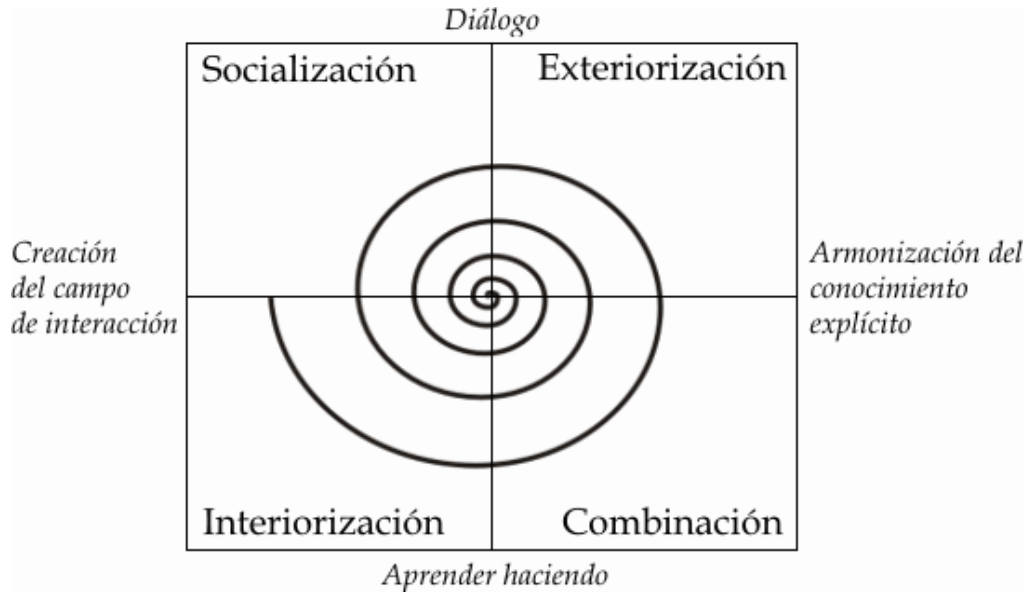
Según (Nonaka y Takeuchi, 1999) La organización, como creadora de conocimiento para los autores tiene tres funciones primordiales: generar nuevo conocimiento; difundirlo por toda la empresa e incorporar lo aprendido a las nuevas tecnologías.

Tomando esto como base, encontramos la generación, difusión e incorporación de los conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo de vital importancia para el desarrollo exitoso y la implementación de un sistema de gestión, donde la información sea correctamente documentada, socializada, ajustada y procesada de manera que se eviten las fugas o pérdidas de información y esta pueda estar centralizada para transmitirse y compartirse fácilmente en el momento que así se requiera.

Es necesario Gestionar correctamente la información y el conocimiento para que cada uno de los conocimientos tácitos que están en cada área, proceso o individuo, sean externalizados y procesados de manera que se conviertan en conocimiento explícito, el cual se convierte en un activo importante para la empresa.

Dentro del programa de capacitaciones que debemos realizar como parte de las actividades incluidas en el desarrollo del sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, es importante hacer uso de la metodología de conversión del conocimiento más conocida como “espiral del conocimiento”, con el fin de gestionar correctamente y de forma más estratégica la información y el conocimiento dentro del Club.





Fuente: Nonaka y Takeuchi (1999), La organización creadora del conocimiento.

En el proceso de transformación del conocimiento, se llevan a cabo cuatro etapas que se articulan entre sí las cuales incluyen:

*La Socialización:* En esta parte del proceso, se facilitan espacios de interacción entre los colaboradores con el fin de compartir y transmitir los conocimientos tácitos en materia de seguridad y salud en el trabajo, por medio de capacitaciones, talleres, conversatorios, documentos compartidos, etc. con todos los miembros del equipo de trabajo; con el objetivo de incentivar una cultura de aprendizaje por medio de las habilidades y experiencias con las que se cuenta a través del conocimiento que poseen según su área de desempeño.

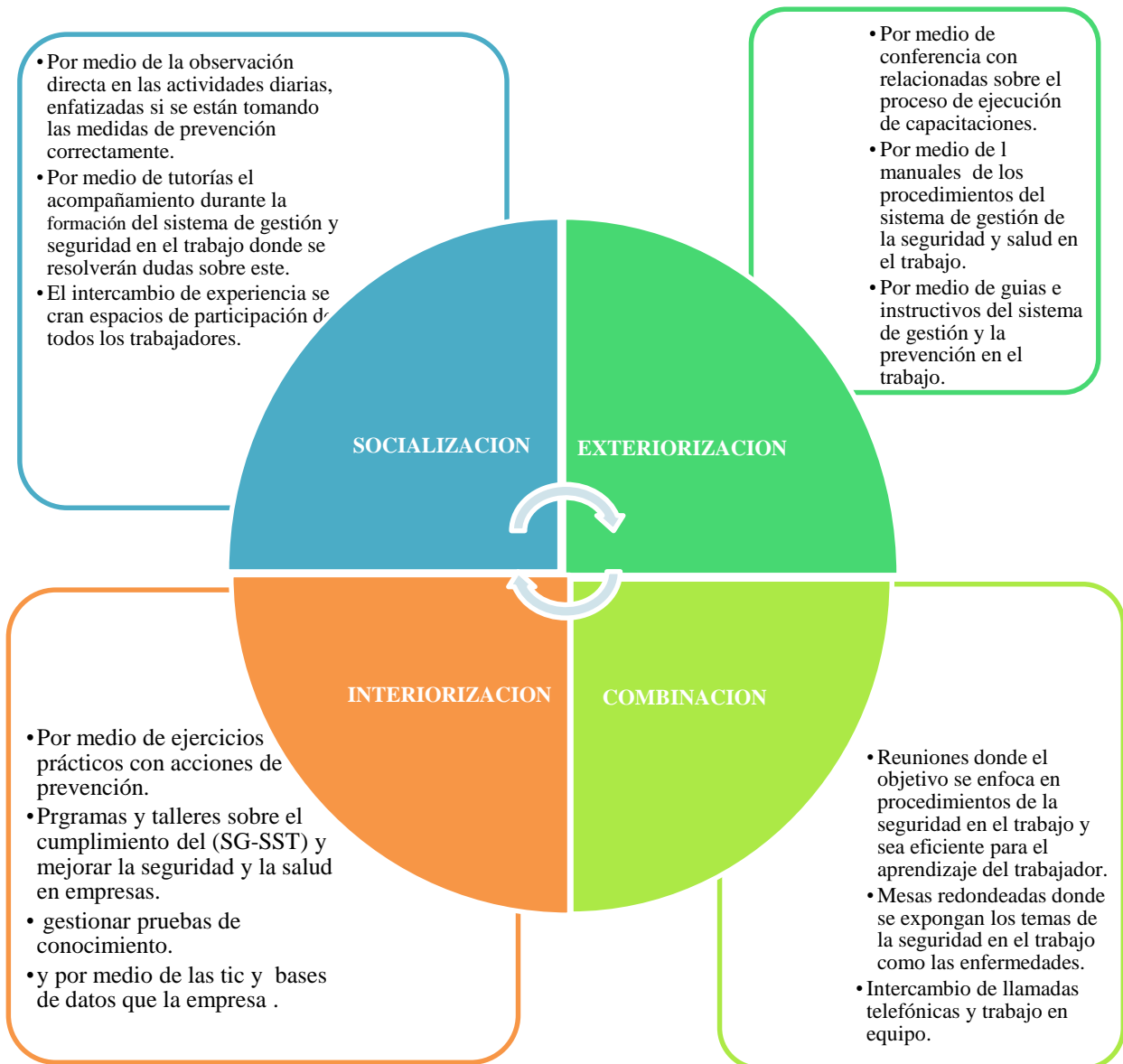
*La Exteriorización:* En esta fase se llevará a cabo el proceso de convertir los conocimientos tácitos identificados por medio de la etapa de socialización en conceptos o conocimientos explícitos, haciéndolo así comprensible y adaptable para otros miembros de

la empresa, por medio del uso de técnicas que permitan expresar este conocimiento a través de lenguaje figurado, en forma de analogías aplicadas a la operación, comparaciones, y de forma gráfica, buscando la sensibilización a los colaboradores sobre la importancia del modelo de Gestión del Conocimiento aplicado al SG-SST de manera que se incentive el trabajo en equipo para lograr el mejoramiento continuo y la innovación en cada uno de los procesos.

*La Combinación:* “Es el proceso de sistematizar conceptos en un sistema de conocimiento. El conocimiento explícito se sintetiza y formaliza de manera que cualquier miembro de la empresa pueda acceder a él. Para que esta etapa se complete es preciso capturar e integrar nuevo conocimiento explícito, difundir el conocimiento explícito con presentaciones, conferencias, etc., y procesarlo para hacerlo más accesible” (Nonaka, 1999). Se lleva a cabo por medio de la gestión documental, donde se elaboran y consolidan los documentos del sistema y se definen los parámetros de conservación y comunicación de los mismos.

*La Interiorización:* “Es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “aprender haciendo”, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo”. (Nonaka, 1999) En esta etapa el conocimiento se duplica por medio de la experiencia creando nuevos conocimientos tácitos que pueden ser socializados dando así comienzo a un nuevo ciclo en la espiral de la gestión del conocimiento.

Sistema de gestión y seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) enfatizado Modelo de generación de conocimiento organizacional Nonaka y Tekeuchi en la empresa Corporación Club Atheneum:



*Fuente:* elaboración según modelo de Nonaka y Takeuchi, La organización creadora del conocimiento

## Conclusiones

El sistema de Seguridad y Salud en el trabajo es de suma importancia y es por esto que en las empresas se debe asumir este rol cuidadosamente, aplicándolo pensando en el recurso humano siendo el más valioso.

El disminuir los riesgos laborales aumenta la productividad y la satisfacción del personal convirtiéndolos en recursos menos costosos y más productivos, teniendo en cuenta que si se sienten más valorados, estos realizarán su trabajo con mayor interés y confianza.

Como lo demuestra la investigación realizada se identifican, los factores que afectan la salud de los trabajadores del Club Atheum tales como los factores de riesgos mecánicos relacionados con las condiciones de seguridad y el entorno físico del trabajador.

De la información obtenida a través del instrumento de diagnóstico encuesta a los trabajadores del Club Atheum; demuestran que es necesaria la aplicación de una herramienta encaminada en medidas de prevención que permita la minimización los accidentes y enfermedades laborales.

De acuerdo a los hallazgos demostrados se evidencia la situación actual de la empresa, por lo tanto es necesario llevar a cabo el diseño de plan de mejoramiento de acuerdo al decreto 1072 de 2015 para el Club Atheum.

### Referencias Bibliográficas

- «Alcaldía mayor de bogotá.» Alcaldía mayor de bogotá. 23 de 07 de 2008.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.
- «Alcaldía mayor de bogotá.» *Alcaldía mayor de bogotá*. 31 de 03 de 1989.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.
- «Alcaldía mayor de bogotá.» *Alcaldía mayor de bogotá*. 26 de 05 de 2015.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>.
- Bonnet, Liliana. «La gerencia del talento humano en el siglo 21.» En *La gerencia del talento humano en el siglo 21*, de Liliana Bonnet, 37. Cali: Universidad Icesi, 2010.
- Concepto, Equipo de Redacción de. *Concepto.de*. 04 de 01 de 2018.  
<http://concepto.de/salud-ocupacional/>.
- «LEY 57DE 1915.» Cap. 2 de *Sistema general de riesgos laborales: Decretos 1477 y 1507 de 2014 Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 (3a. ed.)*, 214. Universidad del Norte, 2017.
- Marco, Feerico, Hector Loguzzo, y Javier Fedi. *Introducción a la Gestion Y Administración en las Organizaciones*. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2016.
- Mesa, Rafael Rodríguez. «LEY 57 DE 1915.» Cap. 2 de *Sistema general de riesgos laborales: Decretos 1477 y 1507 de 2014 Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 (3a. ed.)*, de Rafael Rodríguez Mesa, 12- 214. UNIVERSIDAD DEL NORTE, 2017.
- Ministerio deTrabajo. «Decreto 1072 del 2015, Decreto único reglamentario del sector trabajo.» Bogotá, 12 de 01 de 2017. 6.

Muñoz, Doris, y Juan Valencia. «Gestión del conocimiento organizacional: un encuentro necesario entre plataformas digitales, comunicación, educación y cultura.» *Lasallista de investigacion* , 2015: 106.

Parque de la vida. «Carta de Ottawa para la promoción de la salud.(Canadá,1986).» *Carta de Ottawa para la promoción de la salud.(Canadá,1986)*. 25 de 09 de 2015.

<http://parquedelavida.co/index.php/el-parque/banco-de-conocimiento/item/112-carta-de-ottawa-para-la-promocion-de-la-salud-canada-1986> (último acceso: 05 de 05 de 2018).

*Promocion de la salud en el trabajo (PST)*. s.f. <http://www.insht.es> (último acceso: 06 de 05 de 2018).

safetya. *safetya. co*. 20 de 10 de 2017. <https://safetya.co/diferencias-programa-de-salud-ocupacional-sgsst/>.

Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. *Compilación de Normatividad, Doctrina y Jurisprudencia*. 1 de 1 de 2018.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.

**Anexo1****Cuestionario de la encuesta**

Tabla N.6 encuesta sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en el club Atheneum

<b>Encuesta de SS- SST EN EL CLUB ATHENEUM</b>	
Nombre:	Teléfono fijo:
	Teléfono celular:
Correo electrónico	
<b>EDAD</b>	
De 18 a 25	
De 26 a 35	
De 36 a 45	
De 46 a 56	
Más de 56	
<b>Sexo</b>	
MASCULINO	
FEMENINO	
1. ¿tiene conocimiento sobre el plan de SG –SST en la empresa?	
sí	
no	
2. ¿tiene conocimiento de que es un accidente y una enfermedad laboral?	
sí	
no	

3. ¿sabe usted que hacer si sufre un accidente laboral?

si	
no	

4. ¿Sabe usted a quien dirigirse en caso que ocurra un accidente laboral?

si	
no	

5. ¿tiene conocimiento de cómo usar adecuadamente los elementos de protección durante su jornada laboral?

si	
no	

6. ¿conoce usted a que administradora de riesgos está afiliado?

si	
no	

7. ¿a qué cree que se deban las incapacidades del personal?

- A. El inadecuado uso de los elementos de protección.
- B. Falta de precaución
- C. Carga laboral
- D. Otros

8. ¿cree que las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo son las indicadas?

si	
no	