

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE
LA EMPRESA JOHN RESTREPO A Y CIA S.A

JOSÉ LUCIANO GARCÍA CESPEDES CÓDIGO: 93.405.171

DORIS BELÉN ESTUPIÑAN CAÑAS CÓDIGO: 60.302.485

DIANA MARCELA MORA AFANADOR CODIGO: 1.117.497.082

LUIS GABRIEL LOPEZ GONZALEZ CODIGO: 1.106.740.854

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS-ECACEN
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MAYO 2018

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE
LA EMPRESA JOHN RESTREPO A Y CIA S.A

JOSÉ LUCIANO GARCÍA CESPEDES CÓDIGO: 93.405.171

DORIS BELÉN ESTUPIÑAN CAÑAS CÓDIGO: 60.302.485

DIANA MARCELA MORA AFANADOR CODIGO: 1.117.497.082

LUIS GABRIEL LOPEZ GONZALEZ CODIGO: 1.106.740.854

Trabajo final del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano realizado como
requisito para optar por el título de Administrador de Empresas

CLAUDIA ROCIO ROCHA
DIRECTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS-ECACEN
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MAYO 2018

Tabla de contenido

Resumen

Abstract

Introducción	11
1. El problema	12
1.1. Antecedentes del Problema	13
1.2. Planteamiento del problema	19
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo General	20
1.3.2. Objetivo Específicos	20
1.4. Justificación de la Investigación	21
2. Revisión de literatura	25
2.1. Marco Teórico	25
3. Metodología general	47
3.1. Método de la investigación	47
3.2. Población y Muestra	48
3.3. Fuentes de información	48
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	49
4. Resultados	51
4.1. Presentación de Resultados	51
4.2. Análisis de datos	57
5. Conclusiones	60
5.1. Resumen de hallazgos	60
5.2. Recomendaciones	61
5.3. Propuesta	62
5.3.1. Recursos	64
Humanos	65

Materiales.....	65
Financieros.....	65
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	67
5.3.3. Modelo de Nonaka y Takeuchi (La espiral del conocimiento)	68
Reflexiones finales	70
Referencias bibliográficas	72

Listado de figuras

Figura 1. Resultados de la encuesta conocimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo .	52
Figura 2. Resultados de la encuesta comprensión de la ley de seguridad y salud en el trabajo ...	52
Figura 3. Resultados de la encuesta uso de los conocimientos y aplicación en el trabajo.....	53
Figura 4. Resultados de la encuesta percepción de la implementación por parte de la organización.....	53
Figura 5. Resultados de la encuesta Capacitación	54
Figura 6. Resultados de la encuesta Conocimientos Riesgo Psicosocial y Estrés	54
Figura 7. Resultados de la encuesta Clima Laboral	55
Figura 8. Resultados de la encuesta Pausas Activas-.....	55
Figura 9. Resultados de la encuesta Plan de Emergencias.....	56
Figura 10. Resultados de la encuesta percepción de bienestar por parte de la empresa	56

Listado de tablas

<i>Tabla 1. Plan de mejoramiento por actividades y responsable</i>	41
<i>Tabla 2. Definición de recursos.....</i>	65
<i>Tabla 3. Diagrama de Gantt-programa general de actividades 2018.....</i>	67

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA JOHN RESTREPO A Y CIA S.A

Resumen

El Bienestar Laboral en los últimos años viene siendo un pilar fundamental en la Gestión del Conocimiento del desarrollo humano, a tal punto que las empresas lo ven como dinamizador de la economía de igual importancia que el crecimiento económico. De lo anterior se concluye que todas las instituciones conformadas por seres humanos, deben adelantar programas que garanticen su bienestar.

La nueva legislación, la aparición de nuevas enfermedades de salud laboral y los cambios que el entorno laboral viene presentando cada día, exigen que el área de talento humano desarrolle nuevas estrategias que sean más eficaces en la integridad física y mental de los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, el Estado ve la necesidad de expedir los Decretos 1072 de 2015 (resolución 111 del Ministerio de Trabajo) y 052 de 2017, que determinan la obligación de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consiste en un conjunto de actividades orientadas a la promoción de la salud y prevención de enfermedades de los trabajadores, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar, mitigar los riesgos, que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Durante la fase del Diagnóstico, desde la auditoria se evidencia, en el proceso de selección insuficiencia de información en el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo. Se observa que la empresa JOHN RESTREPO A Y CIA S. A cuenta con el S.G.S.S.T. sin embargo existen falencias en el sistema de comunicación que no permiten conocer los deberes y derechos del recurso humano. Igualmente se observa altos niveles de estrés producto de la exigencia en metas

no alcanzadas, falta de tiempo para terminar labores, información no precisa en las funciones, afectando la calidad de vida y productividad de los trabajadores.

Identificando los antecedentes, elaborando un planteamiento del problema, cumpliendo los Objetivos, recomendaciones y propuesta, se implementa un Modelo Estratégico Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa JOHN RESTREPO A Y CIA S. A.

Abstract

Labor Welfare in recent years has been a fundamental pillar in the Knowledge Management of human development, to such an extent that companies see it as a catalyst for the economy as important as economic growth. From the above it is concluded that all institutions formed by human beings, should advance programs that guarantee their well-being.

The new legislation, the appearance of new occupational health diseases and the changes that the work environment has been presenting every day, demand that human resources departments develop more effective strategies based on physical and mental integrity of the workers.

According to the above, the Government sees the need to issue Decrees 1072 of 2015 (resolution 111 of the Ministry of Labor) and 052 of 2017, which determine the obligation to have a Health and Safety Management System at Work, which consists of a set of activities aimed at the promotion of health and prevention of diseases of workers, anticipating, recognizing, evaluating, controlling and mitigate any kind of risks that may affect safety and health at work.

During the Diagnostic phase, on the audit, a lack of information in the System of Management and Safety at Work during the selection process is evidenced. It is observed that the company JOHN RESTREPO A Y CIA S. A has the S.G.S.S.T. However, there are flaws in the communication system that do not allow knowing the duties and rights of the employees.

Likewise, high levels of stress are observed as a result of unmet goals, lack of time to finish work, information that is not precise in the functions, affecting the quality of life and productivity of the workers.

Identifying antecedents, elaborating an approach of the problem, fulfilling the Objectives, recommendations and proposal, an “Integral Strategic Model of Safety and Health in the Work” is implemented for the company JOHN RESTREPO A Y CIA S. A

Introducción

La empresa JOHN RESTREPO A Y CIA S. A en cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y la normatividad vigente, diseñara e implementará el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre JOHN RESTREPO A Y CIA S. y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, JOHN RESTREPO A Y CIA S. , aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, permitiendo el desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

Lo cual, a través del estudio busca evidenciar las debilidades y contribuir a la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral en la empresa JOHN RESTREPO A Y CIA S. A, mediante un modelo de gestión basado en la gestión del conocimiento.

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DELA EMPRESA JOHN RESTREPO A Y CIA S.A

1. El Problema

En este capítulo se muestra los antecedentes y planteamiento del problema; también señalaremos como implementar estrategias del sistema de gestión DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO SG-SST, para ser aplicadas al plan de seguridad y salud ocupacional de la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A en cuanto a la gestión de conocimiento.

La empresa **JOHN RESTREPO A Y CIA S. A**, lleva 60 años en el mercado colombiano comercializando y distribuyendo productos de consumo masivo nacionales e importados en la categoría de aseo, alimentos y licores a todo el territorio colombiano, contando con 9 operaciones en Colombia y 18 bodegas a nivel nacional, cuenta con más de 250 vendedores en los diferentes canales de distribución y más de 150 empleados en el área administrativa.

La nueva legislación, las nuevas enfermedades de salud laboral y los cambios que nuestro entorno laboral viene presentando cada día, hacen que la áreas de talento humano deban ser más proactivas para desarrollar nuevas estrategias que sean más eficaces de la integridad física y mental de los trabajadores, en este estudio es importante que la debilidades presentadas en la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A, podamos conocerlas e implementar acciones.

Esta problemática afecta a muchas empresas y para el caso de JOHN RESTREPO A Y CÍA.

S.A., no es ajena a pesar de todas la implementación y acciones que se tomen siempre se encontraran falencias que deben ser corregidas, dentro del análisis que se realizó se encontró que un gran problema que se tiene es la información y capacitación , es muy poca la acción de capacitación que se realiza, esto haciendo que no se actualicen conceptos que se deben aplicar a diario en la jornada laboral, se evidencio gran `parte de la poca información de la legislación de seguridad y salud en el trabajo dejando ver falencias en la falta de refuerzo de comunicar estos conceptos generales.

Debido a estos resultados es evidente mejorar el proceso que ayude a tener una cobertura máxima en la organización en cuanto a que los trabajadores estén informados y capacitados para ejercer su labor diaria con conocimientos actualizados.

Actualmente es uno de los lugares en el cual sus empleados se sienten más satisfechos de trabajar, Sin embargo se están presentando en los últimos meses una exagerada exigencia de metas abusivas, , acoso laboral, tercerización y cierre de oficinas; generando así estrés laboral afectando el bienestar de los empleados y por ende el desempeño dentro de la empresa.

En JOHN RESTREPO A Y CIA S. A, la mayoría manejan metas comerciales (que es el negocio de la empresa comercializar productos captar y fidelizar clientes) por esto se maneja un Plan de Gestión Comercial (PGC) que ofrece la posibilidad de tener ingresos extra al salario básico mensual otorgando unas bonificaciones bimestrales por su cumplimiento; en algunas ocasiones no se cumplen estas metas comerciales y no reciben el incentivo; de esta manera uno de los problemas que afecta el buen desempeño de las funciones es el estrés aquejando aspectos como concentración y objetividad; problemática que se está presentando aproximadamente desde los últimos 12 meses.

Lo anterior permite realizar un análisis del modelo de gestión humana de la empresa.

1.1 Antecedentes del Problema

JOHN RESTREPO A Y CÍA S. A, es una empresa distribuidora de productos de consumo masivo en la cual tiene 9 operaciones a nivel del país de Colombia contando con personal idóneo para realizar la función de ventas y distribución con más de 250 vendedores, apoyados de personal administrativo y operativo competente para obtener sus objetivos siendo una dela

distribuidoras más reconocidas en cuanto a distribución de marcas líderes en alimentos, bebidas y licores.

La empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A, es una empresa comercializadora de productos de consumo masivo la cual es elegida por fabricantes de productos líderes en el mercado como un aliado comercial estratégico que logre conseguir la metas de venta y distribución (cobertura), en la cual confía en ella para posicionar sus productos en el mercado, la exigencia de la parte comercial en cuanto a los objetivos a conseguir es al máximo con altos niveles de presión comercial y operativa, debido a esto el nivel de estrés de la fuerza comercial y operativa conlleva a tener control y manejo de las situaciones y frustraciones de estos elevados niveles de estrés, adicionalmente la frustración de no conseguir los objetivos en cuanto a retribución económica e incentivos de ventas para la fuerza comercial.

La compañía maneja indicadores en todas las áreas, especialmente las involucradas en los procesos de ventas, distribución y administrativos, en donde los niveles de presión y estrés están más presentes y para las cuales se debe tener un plan estratégico de prevención en general. Para la gerencia general y de talento humano a través de los últimos 3 años ha venido enfatizando en la parte humana y de la compañía el personal donde evolucionado y mejorado los procesos de la gestión del conocimiento y desarrollo laboral, implementado la legislación de seguridad y salud en el trabajo como un pilar importante en la consecución de los objetivos, la gente y talento humano es vital y primordial dentro de las políticas de la compañía, brindándole todas las herramientas tanto tecnológicas, comunicativas y de humanas posibles para su labor diaria.

Dentro de esta normatividad en los Decretos 1072 de 2015 (resolución 111 del Ministerio de Trabajo) y 052 de 2017, se determina la obligación de contar con un SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, que consiste en un conjunto de

actividades orientadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los trabajadores, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

En Colombia, según artículo “Estrés laboral en Colombia” del instituto Europeo de psicología Positiva, las pérdidas anuales por ausentismo y estrés laboral ascienden a \$63.895.955.200, si bien es cierto los valores por incapacidad en nuestro país, no son asumidos completamente por la empresa porque son compartidos con las EPS o ARL, dependiendo su origen, el impacto de productividad si es recibido al 100% por esta, incrementando gastos en aspectos como: entrenamientos de empleados que realizan los reemplazos, salarios adicionales, clientes insatisfechos por falta de atención oportuna, sobrecarga de trabajo para compañeros, que puede desencadenar nuevas incapacidades. Teniendo como referente estudios realizados en Europa, específicamente en España, se puede observar que la proporción en pérdidas económicas indirectas es de \$2 a \$1, frente al valor generado por ausentismo laboral, es decir que estaríamos hablando de pérdidas aproximadas en productividad anual de \$127.791.910.400, en total, la suma de esto valores correspondería al 25% del producto interno bruto del país.

Según artículo del periódico El Tiempo, los días lunes en Colombia son los días del ausentismo laboral y de los infartos. Ese día, un millón de personas no va a trabajar. Y una alta proporción de quienes asisten, mueren por problemas cardiacos, especialmente si ocupan un cargo directivo. En un día, uno de cada seis empleados holandeses no asiste al sitio de labores. Esto se debe a la enfermedad que la Organización Internacional del Trabajo, OIT, llama la enfermedad del siglo: el estrés y, específicamente, el estrés laboral, que cada día parece tener más afiliados especialmente en los países desarrollados y los que están entrando en el ritmo del mundo

moderno. Cuando el estrés aparece afecta al trabajador, pero también amenaza el futuro de la empresa y la productividad de un país.

Según la II Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Trabajo, en Colombia los riesgos psicosociales – estrés- se generan en actividades de atención al público, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono y cambios en los requerimientos de la tarea. De acuerdo a estudios realizados en Estados Unidos y Europa demuestran que entre mejor es el estado mental y el bienestar del trabajador, es mayor el rendimiento de la empresa. Por esa razón, lo que hace sólo una semana se estableció en Colombia -que el estrés laboral dé incapacidad-, es frecuente en el resto del mundo.

Dentro de las situaciones que mayor estrés generan en los trabajadores colombianos con consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, los especialistas destacaron situaciones como:

- El trabajo excesivamente exigente
- Falta de tiempo para completar las tareas
- Falta de claridad sobre la función del trabajador
- Desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador.

Existen distintas explicaciones para explicar el estrés de una persona. “Para el sicólogo y escritor Fernando Fergusson es un síndrome eminentemente psicológico que combina el ambiente, los pensamientos negativos y las respuestas físicas. Es auto causado por la forma negativa de pensar del ser humano, por eso el cambio debe ser interior, dice” (información tomada del periódico El Tiempo).

Para el sicólogo Gómez, lo que más estresa a un ser humano es el manejo del tiempo porque este es el recurso más costoso, ya que en empresas grandes un día vale millones de pesos y si un

empleado deja de producir significa dejar de recibir. El estrés desencadena en ansiedad y esto lleva a que la persona produzca menos.

Sin embargo, también hay factores relacionados como falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo solo, sobre todo si hace cara al público y a clientes, y/o exponerse a la violencia de un tercero recibiendo agresiones verbales. Adicionalmente la falta de apoyo de la dirección y los compañeros, acoso psicosocial en el lugar de trabajo, distribución injusta del trabajo, recompensas, ascensos o las oportunidades profesionales, comunicación ineficaz y el cambio organizativo mal gestionado, terminan por concluir los detalles de la lista. En aras de disminuir el índice de enfermedad o accidente laboral causado por el estrés y teniendo en cuenta que el cargo más estresante no es, como se piensa, el de un directivo, sino el de un empleado de mando medio ya que él tiene una amplia carga de trabajo y presión porque debe responder ante su jefe y, al mismo tiempo, asegurar la producción y el trabajo de quienes están a su cargo, el Consejo Colombiano de Seguridad, CCS, se unió a la campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ‘Trabajos saludables: gestionemos el estrés’.

La empresa cuenta con un plan de seguridad y salud en el trabajo implementado pero es evidente que el día a día, las diferentes actividades diarias que nos presenta una rutina y monotonía, el mal manejo que le damos a los inconvenientes que elevan los niveles de estrés se evidencia que hace falta más capacitación y comunicación en de los conceptos que permitan al personal a mejorar su seguridad y desempeño en el trabajo diario.

Datos a tener en cuenta tomados del archivo del periodo El Tiempo:

- Según los sicólogos y asesores de empresas, las mujeres son más propensas a sufrir de estrés porque son más sensibles, tienden a asumir los problemas de los demás y sobre ellas recae la mayoría de los problemas de la familia y los hijos.
- La hipertensión, la enfermedad más asociada con el estrés, la padece entre el 12 y el 33 por ciento de la población colombiana mayor de 15 años, según el Ministerio de Salud.
- La hipertensión es la octava causa de mortalidad en personas entre los 45 y 59 años y la quinta, en mayores de 60 años.
- La prevalencia de la ansiedad -catalogada como indicador de estrés social- se encontró asociada con bajos niveles sociales, según un estudio del Ministerio de salud.
- En Estados Unidos, la tensión en el trabajo le cuesta al estado más de 200 mil millones de dólares anuales (esta suma equivale a diez veces el presupuesto del estado colombiano) a consecuencia de la baja productividad, pagos de reclamaciones, ausentismo laboral, pago de seguros de salud y gastos médicos, según la OIT.
- El 48 por ciento de los estadounidenses dijo estar dispuesto a perder el salario de un día por semana con tal de contar con 24 horas más de tiempo libre.
- En Japón, donde el estrés se llama karoshi y significa muerte por exceso de trabajo, se trabaja más que en otros países industrializados: oficialmente 2.044 horas contra 1.646 en Francia y 1.900 en Colombia.

1.2 Planteamiento del problema

El estrés laboral afecta al 38% de los trabajadores en Colombia; esta reveladora cifra surgió de un estudio hecho por Regus, una firma especializada en temas laborales. Cuando esta enfermedad es corta, pasa y no hay problema, la dificultad es cuando se vuelve permanente y es allí donde presenta riesgos para la salud, para el caso de la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A. , donde sus altos compromisos con proveedores y como aliados estratégicos de distribución la responsabilidad es muy alta y el compromiso , control y seguimiento son estrictos y fundamenta mentales en ventas , se evidencia altos niveles de estrés en todas la áreas y niveles de jerarquía de la compañía afectando la salud de los colaboradores teniendo en cuenta estos análisis se puede decir que unos de los problemas que se identifican es el riesgo psicosocial y altos niveles de estrés laboral. De acuerdo a este texto, los argumentos previos y la legislación colombiana resolución 2646 del 2008 (expedida por el Ministerio de Trabajo) y teniendo en cuenta que la seguridad y salud laboral es la mejora continua delos procedimientos. La prevención y atención de este constituyen un gran reto, lo cual debe de tener cuidado especial para no afectar aún más el entorno que rodea a cada ser humano.

Por lo anterior las empresas se ven en la obligación de diseñar actividades que ayuden a promover el bienestar físico, psicológico y profesional de los colaboradores, buscando también que a través del cumplimiento normativo, se minimice la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales; JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A, con una trayectoria de más 60 años en el mercado no es ajena al cumplimiento de esta legislación y está en la obligación de brindar ambientes seguros y saludables para sus trabajadores.

¿Qué planes de mejora debe implementar la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA S. A de su modelo de seguridad y salud en el trabajo (sg-sst)?

1.3 Objetivos

Este documento comprende el diseño e implementación de programas, planes, procedimientos, y demás documentos de un Sistema de Gestión de la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST. Basado en el Decreto 1072 de 2015 y la legislación colombiana vigente en materia de SST, para el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa **JOHN RESTREPO A Y CIA S. A** aplicable a todo el personal administrativo, operativo y demás partes interesadas de la organización.

1.3.1. Objetivo general

Diseñar un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en JOHN RESTREPO A Y CIA. S.A, a partir de la evaluación inicial, para dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

1.3.2. Objetivos específicos

- Revisar los actuales planes, procesos y documentos implementados en la empresa con el fin de conocer que debilidades para mejora.
- Aplicar las herramientas para efectuar una evaluación inicial del SG-SST en JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A, con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo.

- Identificar los canales de comunicación y divulgación de la información que se utilizan para dar a conocer la información necesaria a l personal de la seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar los cambios de mejora en los actuales planes de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los análisis realizados de los procesos anteriores.

1.4 Justificación de la Investigación

La Organización internacional del Trabajo (OIT) enfatiza en que el estrés no sólo afecta al trabajador, también amenaza el futuro de la empresa y la productividad de un país, de ahí la importancia de su detección precoz para evitar las funestas secuelas que le acompañan.

El estrés se ha convertido en un concepto de interés investigativo que ha adquirido cierta relevancia social a lo largo del siglo XX, está con frecuencia relacionado con el trabajo y/o la actividad laboral; de hecho, los resultados de encuestas realizadas sobre las condiciones y calidad de trabajo precisan que se trata de un hecho extendido cuyas fuentes, manifestaciones y consecuencias pueden asociarse a las experiencias laborales de los individuos (Peiró, 2001). Así, para el caso de Colombia, la primera encuesta sobre condiciones de salud y trabajo realizada en el año 2007 en empresas de diferentes regiones del país, reportó la existencia de una cifra de estrés laboral que oscila entre el 20% y el 33% de los trabajadores (Ministerio de la Protección Social: 2007). Estos planteamientos son relevantes para establecer consideraciones sobre la vivencia y las consecuencias de éste en la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Ante este panorama se plantea cómo la gerencia de talento humano es fundamental para brindar garantías a los empleados que posteriormente revertirán en la generación de riqueza

para la organización. Peiró & Bravo (1999), hablan de promover intervenciones sobre el estrés laboral a partir de:

- 1) centrar la atención en los individuos, más que en la organización.
- 2) atender a la reducción de los efectos del estrés antes de reducir la presencia de los estresores en el trabajo.
- 3) orientarse principalmente a la gestión del estrés.

Basados en el interés del Gobierno a través del Ministerio de Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo y de las empresas que están obligadas a cumplir con las exigencias y requerimientos gubernamentales y sociales de responsabilidad empresarial. A partir de esto se decretó la resolución 2646 de 2008, la cual se estableció disposiciones y se definieron responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El Sistema General de Riesgos Laborales establece para las empresas colombianas una serie de normas que apuntan a proteger y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores; dentro de esta normatividad en los Decretos 1072 de 2015, 1171 de 2016 y 052 de 2017, se determina la obligación de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consiste en un conjunto de actividades orientadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los trabajadores, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El estrés laboral es una epidemia, así lo manifiesta la **OMS, ORGANIZAION MUNDIAL PARA LA SALUD**, la **OIT ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO**, es un desafío colectivo, la presión en el trabajo las condiciones económicas, los problemas familiares extra laborales y demás factores que influyen en el estrés de las personas dentro de la empresa, afectando la productividad, el estrés se ha convertido en una enfermedad moderna que afecta a todo tipo de persona y áreas de trabajo, esto ha permitido que los investigadores profesionales y los responsables dela políticas laborales presten cada vez más atención a los efectos del estrés laboral y los riesgos psicosociales es un problema que afecta a todos los países , todos los trabajadores y países desarrollados y en desarrollo (según la OIT y OMS). En Colombia según la revista dinero, el ministerio de trabajo realizado encuesta donde se encontró que las actividades donde se genera más estrés es en atención al público con estas situaciones donde se genera la mayor parte:

- El trabajo excesivamente exigente
- Falta de tiempo para completar las tareas
- Falta de claridad sobre la función del trabajador
- Desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador.

“Los trabajadores estresados no están felices ni tampoco sanos, por lo que las empresas que quieran ayudar a su personal a tener vidas más gratificantes no pueden dejar de analizar los niveles de estrés dentro de su organización. Sin embargo, la fuerte presión del estrés no recae únicamente sobre los trabajadores, sino también sobre los negocios ya que estos últimos observan que su personal no se desempeña de la manera necesaria debido a marcadas ausencias

por enfermedades y se convierten en menos eficientes”, comentó **Ana María Castro**, directora de Regus para la región Nordeste.

Para el caso de la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A, no es ajena a esta situación ya que por ser una empresa de cara a la atención de público y de directa interacción con la gente en la parte comercial hace que se encuentre en un alto riesgo de sufrir este tipo de enfermedades y estrés laboral y psicosocial.

El diseño del programa de bienestar laboral y desarrollo Social en la Empresa objeto de estudio, está encaminado a ofrecer el desarrollo armónico e integral con el cual se pretende elevar los niveles de la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar, mediante actividades que respondan a la satisfacción de sus necesidades individuales de: educación, recreación, cultura, protección y aprendizaje. Lo anterior con el fin de crear un ambiente de trabajo propicio, con un alto sentido de pertenencia, en un entorno sano y con un clima organizacional adecuado que permita a los empleados crecer permanentemente en todos los sentidos, creando de esta manera un factor de distinción en el comportamiento de sus integrantes, lo cual permite introducir cambios en la conducta de los trabajadores y su satisfacción en la empresa.

2. Revisión de la literatura

2.1. Marco Teórico

El nuevo mundo, la tecnología y la dinámica de nuestro entorno, la globalización del comercio, el internet, las redes sociales, la nueva unión del mundo a través de las diferentes tecnologías y canales de comunicación han hecho que todo sea más accesible y unir el mundo a través de las diferentes plataformas. Sin embargo, esta misma dinámica y otros factores la velocidad de la vida laboral hoy en día es mucho más compleja, las empresas en su afán de cumplir sus metas han dejado atrás la parte más importante de una empresa, “la gente”, sin embargo, como toda evolución trae sus consecuencias y las vemos hoy en día una de ellas el estrés y las enfermedades psicosociales están afectando a gran parte de las personas en todos los ámbitos de la vida, laboral, personal y a todo estrato socioeconómico.

Ante las nuevas dinámicas de trabajo derivadas de las consecuencias de la globalización, que implican mayor flexibilidad, efectividad y rapidez, pero con mayor incertidumbre, los empleados deben lidiar con las implicaciones clásicas para la salud y con los nuevos riesgos psicosociales que se gestan en dichas dinámicas, aspectos que de alguna manera repercuten en la salud del trabajador; Sparks, Faragher y Cooper (2001) anotan que los cambios generados por las nuevas condiciones de trabajo están dando lugar a nuevas concepciones de lo que debería ser el bienestar organizacional y la salud y seguridad en el trabajo.

Por lo tanto, las empresas, además de preocuparse por la enfermedad ocupacional y los accidentes de trabajo, deberían promover ambientes de trabajo saludables que propicien la satisfacción con el trabajo y el bienestar y una calidad de vida laboral óptima (Seabury, Lakdawalla y Reville 2005). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 1984, (pag.45) existe una relación directa entre las capacidades del empleado y las condiciones de trabajo que influyen en su desempeño, por lo tanto, deben ser motivo de estudio de las organizaciones.

El Bienestar Laboral en los últimos años viene siendo un pilar fundamental en la Gestión del Conocimiento del desarrollo humano, a tal punto que las empresas lo ven como dinamizador de la economía de igual importancia que el crecimiento económico. El éxito de toda actividad económica como lo plantea Daedamun (2003) parte de la misma definición de la Gestión del Conocimiento que busca poner al alcance de cada empleado la información que necesita.

La gerencia de talento humano es la encargada que el conocimiento se condense y propague para eso debe hacer una estrategia y planificación correcta, según ALAN FROST, la mala planeación son causas del fracaso de la gestión del conocimiento, la causas más comunes según ALAN FROST:

1. La falta de indicadores de desempeño y beneficios medibles
2. Insuficientes incentivos y apoyos del equipo de gestión
3. Planificación
4. Falta de cultura organizacional
5. Estructura organizativa adecuada

Esto genera los efectos:

1. Falta de contribución generalizada del conocimiento
2. Falta de relevancia, calidad y utilidad
3. Exceso de énfasis en el aprendizaje formal
4. Implementación inadecuada de la tecnología
5. Presupuestos inadecuados
6. Falta de responsabilidad y propiedad
7. Pérdida del conocimiento por rotación y jubilación de personal.

Según ALAN FROST, estos son los factores que causan y generan estos efectos en una mala implementación de la gestión del conocimiento.

Reconocidos estudiosos de la gestión del conocimiento, como MICHAEL POALNIY, basan su teoría en 3 claves: 1. un descubrimiento autentico no explicable por un conjunto de reglas articuladas o de algoritmos, 2. el conocimiento es publico pero también es personal ya que si es construido por seres humanos tiene emociones, 3. bajo el conocimiento explicito está el más importante el tácito, aquí se demuestra que el comienzo del conocimiento empieza en la fase tacita, fundamentada en dos dimensiones el FOCAL, que es el conocimiento del fenómeno observamos y el TACITO, que es el conocimiento utilizado como herramienta para manejar o mejorar la interpretación de lo observado teniendo en cuenta como pilares fundamentales la imitación, la identificación y el aprendizaje.

A partir del clima Organizacional se generan una serie de comportamientos como estrés, desmotivación entre otros, que afectan los objetivos de la empresa, como lo afirma Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi en su libro “La Organización Creadora del Conocimiento”.

Uno de los abordajes más utilizados en el análisis de la relación entre la organización del trabajo y la salud es el propuesto por Robert Karasek, arquitecto que a finales de la década de los 70 demuestra que los trastornos cardiovasculares - el infarto agudo de miocardio, sobre todo en trabajadores se asocian a las demandas psicológicas y al control sobre el trabajo. Según Karasek la peor situación - él la llama de "alta tensión" - surge como consecuencia de una organización del trabajo que combina altas demandas psicológicas y bajo control sobre el trabajo (Karasek R, Theorell T. Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York, NY: Basic Books, 1990).

La salud laboral es un tema que ha venido tomando importancia en las últimas décadas como un elemento que repercute en la calidad, la productividad y la competitividad empresarial; porque una mejor calidad de vida para los trabajadores se puede convertir en una nueva contribución al valor agregado en la organización (Piedrahita, 1999). Por lo tanto, “ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables consigue en la práctica, empresas más productivas. Unas buenas condiciones de seguridad y salud son algo bueno para los negocios” (OIT, 2006).

En las dos últimas décadas el estrés laboral es objeto de interés creciente tanto por parte de los profesionales como de los propios trabajadores. Y es que ha habido grandes cambios tanto en el mercado de trabajo como fuera de él que apuntan a un protagonismo cada vez mayor de éste como uno de los principales problemas de salud laboral. En relación con el mercado de trabajo, se ha producido una tercerización de la economía con un predominio creciente del sector servicios, la sustitución progresiva del trabajo manual por el de conocimiento, la introducción de nuevas tecnologías que cambian cada vez más rápidamente, mientras la inestabilidad laboral y la competitividad salvaje parecen ser la norma.

Para la OIT el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre la exigencias y las capacidades y los recurso que la personas tiene para hacer frente a las exigencias, en el año de 1984 la OIT la definió como la organización del trabajo , el diseño del trabajo y las relaciones personales donde el medio ambiente del trabajo el contenido del trabajo las condiciones de la organización , las capacidades , necesidades y consideraciones externas que tiene influencia en el rendimiento y la salud laboral. Para el caso de Colombia, según el ministerio de salud en el 2012 un estudio hecho por REGUS, firma especializada en temas laborales, el 38% de los colombianos padecen de estrés.

Otro dato importante que demuestra que Colombia tiene una alta tasa de colombianos sufriendo de este mal, es un estudio hecho por la IEPP, INSTITUTO EUROPEO DE PSICOLOGIA POSITIVA en el año de 2015, nos muestra que en Colombia 1 de cada 5 empleados sufren de estrés en Colombia, el 85% está asociado a problemas musculo-esqueléticos según fasecolda, lo cual es una prevalencia que reporta entre un 10% y un 40% cifras que nos dicen que se debe tener más apoyo y cuidado a este tipo de enfermedades.

Las enfermedades psicosociales y el estrés fueron estudiadas aún los años 30 por el austriaco Hugo Selye, pero no fue hasta después de los años 50 donde se empezó hablar del termino estrés, que significa la presión sobre una pieza en ingeniería, cada vez se presentaban más casos con este síndrome que fue considerada una epidemia del siglo xx.

Pese a que las investigaciones en Colombia, desde los años 90, relativas al área de la salud laboral, son pocas y tardías en aparición, comparadas con otros países, no son inexistentes; de acuerdo con Colciencias (2008) se encuentran registrados y categorizados, a la fecha, más de 100 grupos de investigación que tienen algún tipo de relación con el área de la salud laboral con proyectos de investigación en temas de la misma; de estos 100 grupos, aproximadamente 30 son clasificados en categoría A; la tendencia ha sido a investigar sobre temas clásicos en salud ocupacional, sin embargo, últimamente se están realizando investigaciones que contemplan otros aspectos menos tangibles, pero de igual importancia, que influyen en la salud laboral, tales como el estrés, el Síndrome de Burnout, la violencia en el lugar de trabajo, etc.

En el año 2008 el Ministerio de Salud expide el decreto 2646 del 2008 en la cual en el capítulo 2, se identifica y evalúa los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, sin embargo, se ve reflejado en los resultados y los estudios después de este decreto no se ha avanzado mucho ya que vemos como la problemática sigue con tendencia creciente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1.975) “el trabajo no solo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales”. De lo anteriormente expuesto se evidencia que los factores de riesgo psicosociales no son esporádicos, sino que se presentan en varios periodos de tiempo debido a su complejidad.

La salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo (Benavides, Ruiz y García 2000). Según la normatividad colombiana, Ley 1562 de 2012, la Seguridad y Salud en el Trabajo debe entenderse como la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además su objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud de los trabajadores, además incluye la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Congreso de Colombia, 2012).

De esta manera, en 1994 se expide el Decreto 1295 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bajo este nuevo esquema nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

En la actualidad, con el propósito de disminuir los accidentes de trabajo, se pone el acento en mejorar las condiciones de trabajo, con modelos de mayor complejidad, se trata de comprender

cuáles son las causas que los originan para así, poder establecer medidas correctivas, analizar las condiciones de trabajo y los riesgos a los cuales se expone el trabajador

Una reducción de 7% registraron los accidentes laborales en el país en 2017 frente a 2016, según análisis de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda). De acuerdo con el gremio, el número total de accidentes de trabajo al término del año pasado fue de 655.570, mientras el número de enfermedades calificadas como de origen laboral fue de 9.690, dato 8% inferior al registrado en 2016.

En 2017, el promedio de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales fue de 10'234.360, dato que representa menos de la mitad del total de ocupados en el país que, según el Dane, en diciembre del año pasado era de 22'649.000. Por su parte, el número de empresas que hacen parte Sistema se situó en 742.450.



Fuente: Google Imágenes (2018)

El Bienestar Laboral en los últimos años viene siendo un pilar fundamental en la Gestión del Conocimiento del desarrollo humano, a tal punto que las empresas lo ven como dinamizador de

la economía de igual importancia que el crecimiento económico. De lo anterior se concluye que todas las instituciones conformadas por seres humanos, deben adelantar programas que garanticen su bienestar.

“El bienestar social dentro de la concepción a desarrollo de escala humana, compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social”. (Vigoya, 2002,25).

El éxito de toda actividad económica como lo plantea Daedamun (2003) parte de la misma definición de la Gestión del Conocimiento que busca poner al alcance de cada empleado la información que necesita.

A partir del clima Organizacional se generan una serie de comportamientos como estrés, desmotivación entre otros, que afectan los objetivos de la empresa, como lo afirma Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi en su libro La Organización Creadora del Conocimiento.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 1984, (pag.45) existe una relación directa entre las capacidades del empleado y las condiciones de trabajo que influyen en su desempeño, por lo tanto deben ser motivo de estudio de las organizaciones.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1.975) emite la Resolución que indica “como el trabajo no solo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales”.

De lo anteriormente expuesto se evidencia que los factores de riesgo psicosociales no son esporádicos, sino que se presentan en varios periodos de tiempo debido a su complejidad.

De este trabajo se deduce que las directivas de la empresa JOHN RESTREPO Y CÍA. S.A. deben dedicarle un espacio importante en su manejo administrativo al bienestar de los empleados.

Gestión del Conocimiento y Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo

“La aplicación de las buenas prácticas demuestran como las empresas que se interesan por la salud de sus trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores tasas de felicidad, bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias blandas de sus colaboradores y que gestionan el conocimiento afrontando y fortaleciendo los planteamientos estratégicos, técnicos, educativos y comunicativos.”

En este siglo declarado como el del “conocimiento”, la investigación, la innovación y el reconocimiento de buenas prácticas empresariales se deben convertir en atributos propios de la gestión en seguridad y salud en el trabajo. Aprender de las experiencias y aprendizajes de otros, y aplicarlos de manera más amplia en distintos contextos es un reto que las organizaciones deben asumir, de esta forma podrán promover nuevas ideas o sugerir cambios y proporcionar diversas orientaciones sobre la manera más efectiva de identificar los diversos impactos de una intervención en prevención de riesgos laborales.

Las buenas prácticas se utilizan en diferentes contextos para representar formas recomendables de ejecutar una actividad y las mismas pueden servir de modelo para otras organizaciones. En general, el concepto de “buenas prácticas” se refiere a toda experiencia que se guía por características u objetivos y procedimientos convenientes o prototipos adecuados que se ajustan a una determinada necesidad, así como también toda experiencia que ha provocado resultados

positivos en la prevención de los riesgos demostrando su validez y utilidad en un contexto específico.

El fomento de las buenas prácticas en la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con los actuales planteamientos sobre los criterios de pertinencia técnica y eficiencia de las intervenciones, que abarcan no sólo el sistema de gestión, sino fundamentalmente la satisfacción de las necesidades de las organizaciones conforme a la identificación, valoración de los peligros y a los controles que se implementen frente a los riesgos.

La aplicación de las buenas prácticas demuestran como las empresas que se interesan por la salud de sus trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores tasas de felicidad, bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias blandas de sus colaboradores y que gestionan 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.

Diversas organizaciones en el mundo han realizado distinciones de buenas prácticas en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, en contextos y con perspectivas muy diferentes, y cada una de estas propuestas utiliza criterios para la identificación y selección de las buenas prácticas. Sin embargo, algunas de las características que se consideran de mayor relevancia son:

1. Las estrategias y las acciones parten de unos principios y valores básicos y responden a una perspectiva definida ante el Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Desarrollan estrategias basadas en la evidencia, y son innovadoras en su aplicación, demostrando capacidad de cuestionamiento e innovación en la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales.
3. Responden a una necesidad identificada y priorizada en Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Los recursos humanos que implementan la iniciativa están calificados y especializados en la gestión de la SST.
5. Proponen un sistema de seguimiento a los procesos y los resultados de las acciones emprendidas y generan realimentación para la mejora continua.
6. Cuentan con una amplia base de participación de los trabajadores ante la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
7. Promueven de alguna manera la replicación de la buena práctica, entre otras.

Ahora bien, el reconocimiento juega un papel relevante en esta gestión como un acto o distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento a las organizaciones que aportan de manera activa en la prevención. Reconocer motiva y promueve la participación frecuente, asegura la calidad y oportunidad así como la excelencia que desencadena en las organizaciones los equipos de alto rendimiento.

Es bastante frecuente que existan barreras o dificultades para la detección y transferencia de buenas prácticas entre organizaciones. Estos problemas pueden deberse al desconocimiento, a la falta de sistematización del saber, a la desconfianza en la información o simplemente a la consideración de que estas transferencias carecen de utilidad. Para las barreras es necesario contar con la participación activa y decidida de la organización. Fundamentalmente, las prácticas tienen que poder demostrarse; es necesario documentar las mismas y dejarlas a disposición de la

sociedad con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a las organizaciones y en general a la gestión de seguridad y salud en el trabajo del país y el mundo. (Artículo recuperado revista empresaria laboral, gloria Morgan torres, vicepresidenta de promoción y prevención – POSITIVA compañía d seguros).

Decreto 1072 de 2015

El presidente de la república de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la constitución política, y Considerando: Que la producción normativa ocupa un espacio central en la implementación de políticas públicas, siendo el medio a través del cual se estructuran los instrumentos jurídicos que materializan en gran parte las decisiones del Estado.

Que la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico es una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia económica y social del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica.

Que constituye una política pública gubernamental la simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio.

Que la facultad reglamentaria incluye la posibilidad de compilar normas de la misma naturaleza.

Que por tratarse de un decreto compilatorio de normas reglamentarias preexistentes, las mismas no requieren de consulta previa alguna, dado que las normas fuente cumplieron al momento de su expedición con las regulaciones vigentes sobre la materia.

Que la tarea de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario implica, en algunos casos, la simple actualización de la normativa compilada, para que se ajuste a la realidad

institucional y a la normativa vigente, lo cual conlleva, en aspectos puntuales, el ejercicio formal de la facultad reglamentaria.

Que en virtud de sus características propias, el contenido material de este decreto guarda correspondencia con el de los decretos compilados; en consecuencia, no puede predicarse el decaimiento de las resoluciones, las circulares y demás actos administrativos expedidos por distintas autoridades administrativas con fundamento en las facultades derivadas de los decretos compilados.

Que la compilación de que trata el presente decreto se contrae a la normatividad vigente al momento de su expedición, sin perjuicio de los efectos ultractivos de disposiciones derogadas a la fecha, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 153 de 1887.

Que por cuanto este decreto constituye un ejercicio de compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo.

Que las normas que integran el Libro 1 de este Decreto no tienen naturaleza reglamentaria, como quiera que se limitan a describir la estructura general administrativa del sector.

Que durante el trabajo compilatorio recogido en este Decreto, el Gobierno verificó que ninguna norma compilada hubiera sido objeto de declaración de nulidad o de suspensión provisional, acudiendo para ello a la información suministrada por la Relatoría y la Secretaría General del Consejo de Estado.

Que con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, se hace necesario expedir el presente Decreto Reglamentario Único Sectorial.

Por lo anteriormente expuesto,

Artículo 2.2.4.7.4. Componentes. El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tendrá los siguientes componentes:

1. Sistema de Estándares Mínimos.
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.
3. Sistema de Acreditación.
4. Sistema de Información para la Calidad.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.

PARÁGRAFO 2. La Unidad Sectorial de Normalización en Salud será la instancia de concertación y coordinación de los Sistemas de Calidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del Sistema General de Riesgos Laborales. Los estándares de calidad propuestos por esta Unidad se considerarán recomendaciones técnicas, las cuales podrán ser adoptadas por el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, mediante acto administrativo, en cuyo caso, tendrán el grado de obligatoriedad que este defina.

(Decreto 2923 de 2011, art. 4)

El Decreto 171 de 2016 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. En este artículo se establecían unos plazos definidos para que las empresas implementaran el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Dichos plazos eran:

- 18 meses para empresas de menos de diez (10) trabajadores
- 24 meses para empresas con un número de trabajadores que oscilara entre diez (10) y doscientos (200)
- 36 meses para empresas de doscientos (200) o más trabajadores.

Las ARL debían asesorar y vigilar la implementación del nuevo sistema. También tenían que presentar informes semestrales sobre los avances en este proceso.

Con base en la información entregada por las ARL, el Ministerio de trabajo detectó que a pocas semanas de cumplirse los plazos, la mayoría de las empresas apenas estaban en una fase incipiente de implementación del SG-SST.

Por esa razón, decidieron decretar una prórroga a los plazos establecidos inicialmente. De este modo, el Decreto 171 de 2016 estableció dos grandes modificaciones: la primera, que se aplicaría una fecha única para todas las empresas, sin que importara el número de trabajadores que tuvieran. La segunda, que la nueva fecha límite para todas las empresas sería el 31 de enero de 2017.

El Decreto 171 de 2016, al mismo tiempo, ratifica el rol que deben cumplir las ARL. Por un lado, deben brindar asistencia técnica y asesoría a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST. De otra parte, deben presentar informes semestrales a las Direcciones Territoriales

del Ministerio de Trabajo. En estos, deben dar cuenta de las actividades realizadas e informar sobre los avances en la implementación del SG-SST.

Finalmente, el Decreto 171 de 2016 señala que mientras se cumple el plazo para la implementación del nuevo SG-SST, las empresas deben seguir aplicando lo señalado en la Resolución Conjunta 1016 de 1989. Esta última reglamenta los Programas de Salud Ocupacional en Colombia. (<https://safetya.co/etiqueta/decreto-171-de-2016>).

DECRETO 052 DE 2017

Artículo 1°. *Modificación del artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015.* Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 2.2.4.6.37. 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:

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. Del Decreto 1072 de 2015.	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, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	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.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	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.
4	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.	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.
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema)	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.

Tabla 1. Plan de mejoramiento por actividades y responsable-fuente propia

PARÁGRAFO 1°. El Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a las fases descritas en el

presente artículo y determinará los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.

PARÁGRAFO 2°. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Asimismo, presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica, así como del grado de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PARÁGRAFO 3°. Hasta el 31 de mayo de 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 del 31 de marzo de 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”.

PARÁGRAFO 4°. El proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución.

Las actividades de inspección, vigilancia y control de este proceso se realizarán en cualquiera de las fases de: a) Evaluación inicial; b) Plan de mejoramiento conforme a la evaluación Inicial; c) Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y d) Seguimiento y plan de mejora, adelantadas por los responsables de ejecutarlas.

El Ministerio del Trabajo podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las normas vigentes en riesgos laborales a los empleadores o contratantes y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases”.

Artículo 2°. Vigencia y derogatoria. El presente Decreto rige a partir de su publicación y modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y deroga las demás normas que le sean contrarias. (Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905>).

La nueva Tabla de Enfermedades Laborales fue expedida mediante el decreto 1477 de 2014 expedido por el Presidente de la República, Juan Manuel Santos, y los ministros del Trabajo (e), José Noé Ríos, y de Salud, Alejandro Gaviria.

¿Qué contiene la nueva tabla de enfermedades?

La nueva tabla establece además cinco factores de riesgo ocupacional para la prevención de las enfermedades entre los que están: los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos.

En lo que tiene que ver con agentes químicos el listado de ocupaciones e industrias se mencionan las más representativas en donde los trabajadores se exponen por utilizar materiales en labores en minas, canteras, industria textil, preparación de pieles, y en general en la industria química y farmacéutica, que ocasionan 250 enfermedades que están catalogadas dentro de la nueva tabla. Dentro de los agentes físicos se encuentra aquellas ocupaciones relacionadas con el ruido, las vibraciones transmitidas a las extremidades superiores por maquinarias y herramientas, los

trabajos a la intemperie que exponen a la radiaciones ionizantes y ópticas, ultravioletas, infrarroja y láser, temperaturas externas de calor y frío. Fueron catalogadas 67 enfermedades dentro de las más comunes, destacándose la pérdida de la audición, otitis, dolor articular, lesiones de extremidades, tendinitis, neoplasia maligna de cavidad nasal y de los senos paranasales, así como neoplasias de la piel y alteraciones agudas de la piel, entre otras.

En los agentes biológicos, se desencadenan los microorganismos, virus y hongos, que ocasionan 20 enfermedades como el tétano, tuberculosis, dengue, fiebre amarilla, hepatitis virales, enfermedad pulmonar, dermatosis, rinitis alérgicas y en algunos casos hasta asma.

Los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales psicosociales que puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y demuestre la relación con el perjuicio a la salud está como por ejemplo: esfuerzo físico que demanda la ocupación, jornadas laborales extenuantes, movimientos repetitivos y posiciones forzadas que ocasionan 25 enfermedades sobresaliendo los trastornos de pánico y ansiedad, estrés, úlcera y gastritis crónica.

Para los agentes ergonómicos posturales, producto de los movimientos repetitivos como actividades que involucren posiciones forzadas o vibraciones se determinaron 63 enfermedades que afectan los tejidos blandos, lesiones de hombro, tendinitis, síndrome del manguito rotador y trastornos de disco cervical y lumbar.

El Decreto también especifica las enfermedades laborales directas ocasionados por los agentes anteriormente expuestos y que permite determinar el diagnóstico médico y está dividido en 15 grupos:

Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias

Grupo II Cáncer de origen laboral

Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético

Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento

Grupo V Enfermedades del sistema nervioso

Grupo VI Enfermedades del ojo y sus anexos

Grupo VII Enfermedades del oído y problemas de fonación

Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro-vascular

Grupo IX Enfermedades del sistema respiratorio

Grupo X Enfermedades del sistema digestivo y el hígado

Grupo XI Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo

Grupo XII Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo

Grupo XIII Enfermedades del sistema genitourinario

Grupo XIV Intoxicaciones

Grupo XV Enfermedades del sistema endocrino

El Decreto determinó que en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla, pero que se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

La tabla de enfermedades se actualiza cada tres años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales para prevenir enfermedades en las actividades laborales y por grupos de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

DATO:

El artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral aquella que es 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 laborar.

3. Metodología general

De acuerdo a los conceptos, artículos estudiados, analizados, a la naturaleza de la empresa,(comercial) , es muy probable encontrar problemas psicosociales u otros tipo de inconvenientes, sin embargo lo que se quiere como primer objetivo es entender cómo funciona la comunicación y la implementación que se tiene actualmente en la divulgación de la información y la capacitación que se debe recibir por parte del personal de la empresa.

Para la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A debe ser importante conocer la opinión de sus empleados en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, los problemas e inconvenientes y como esto afecta en su productividad.

3.1. Método de la Investigación

Se opta por aplicar una investigación cualitativa ya que se hace necesario recopilar información que de la suficiente certeza de cómo se aplica e informa el modelo de seguridad y salud en la empresa y cómo se responde la pregunta planteada. ¿Qué planes de mejora debe implementar la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A a su modelo de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)?

Se recopila información de las áreas involucradas, se realiza una encuesta con preguntas diseñadas para identificar y evidenciar las oportunidades. Tal información permite descubrir elementos utilizados como evidencia para diseñar estrategias de mejora. Se presentan resultados estadísticos basados en cifras y datos extraídos de la muestra elegida para la encuesta.

Con los resultados se generan recomendaciones que mejoren los actuales modelos de seguridad y salud en el trabajo.

3.2 Población y Muestra

La empresa a nivel nacional cuenta con el siguiente número de empleados 250 en su parte comercial y administrativas y 150 indirectos. Por lo tanto la población corresponde a 400 empleados, tomando como submuestra la población de Ibagué 35 empleados operación Ibagué. En ese caso la población que se tuvo en cuenta es la sede ubicada en la ciudad de Ibagué, la cual cuenta con 35 integrantes involucrando las áreas administrativas, comerciales y operativas, teniendo en cuenta que es muy complejo ampliarnos a las demás sedes se toma como muestra esta operación.

3.3 Fuentes de información

La fuente corresponde a las encuestas que se entregaron a los 35 trabajadores de la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A sede Ibagué: 18 de área comercial, 7 de área administrativa y 10 de área operativa.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

El enfoque cualitativo se comenzó implementar por Sigmund Freud en 1986 y Karl Marx y la teoría crítica de la universidad de Fráncfort y en los años 50 estados unidos se empezó a implementar.

El método de investigación cualitativa es la recogida de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas, abiertas para la posterior interpretación de significados, mientras que los métodos cuantitativos aportan valores numéricos de encuestas , experimentos, entrevistas con respuestas concretas para realizar estudios estadísticos y ver cómo se comportan sus variables. Muy aplicado en el muestreo, sin embargo el concepto de método cualitativo analiza el conjunto del discurso entre los sujetos y la relación de significado para ellos, según contextos culturales, ideológicos y sociológicos. Si hay una selección hecha en base a algún parámetro, ya no se considerara cualitativo.

Como se ve la encuesta tipo cualitativa, es importante porque a través de preguntas se obtiene un mejor análisis y resultados que permite analizar y recopilar información que muestra un panorama general. (Fuente sinnaps).

La encuesta busca obtener información sobre el conocimiento de los empleados en legislación de la seguridad y salud en el trabajo,

Las siguientes son las preguntas que se formularon para la encuesta:

1. ¿Conoce usted la legislación que se debe tener en cuenta en lo referente al trabajo en seguridad y salud laboral?
2. ¿Comprende usted la legislación de seguridad laboral y salud actualmente vigente en Colombia?

3. ¿Aplica usted los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo?
4. ¿La empresa donde usted labora actualmente cumple al 100% con las políticas de seguridad y salud en el trabajo?
5. ¿Recibe usted capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa donde labora?
6. ¿Conoce usted cuales son los riesgos psicosociales y estrés laboral que puede desarrollar en su área de trabajo?
7. ¿Cuenta usted con un entorno y clima laboral saludable en su sitio de trabajo?
8. ¿La organización donde trabaja lo motiva a realizar pausas activas durante su jornada laboral?
9. ¿Conoce usted el plan de emergencias y contingencias de la empresa donde labora?
10. ¿la empresa donde trabaja se preocupa por su salud?

4. Resultados

4.1. Presentación de Resultados

La población total de la empresa JOHN RESTREPO A Y CIA S.A, es de 400 empleados 250 ejecutivos de venta área comercial y 150 trabajadores de áreas de operativo y administrativo a nivel país Colombia.

- **Población: 400 empleados**
- **Muestra: 35 empleados operación Ibagué,**
- **Muestra real 33 empleados**

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta realizada al personal de la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A de la operación de Ibagué, la muestra elegida para realizar la encuesta, se presentan los resultados de la 10 preguntas realizadas enfocadas ya dicha previamente en el capítulo anterior basadas en gestión el conocimiento.

Se realizó la encuesta a 33 de 35 trabajadores de la operación 2 de ellos por ausencia médica, personal encuestado 33 trabajadores de las diferentes áreas, comercial, operativo y administrativo.

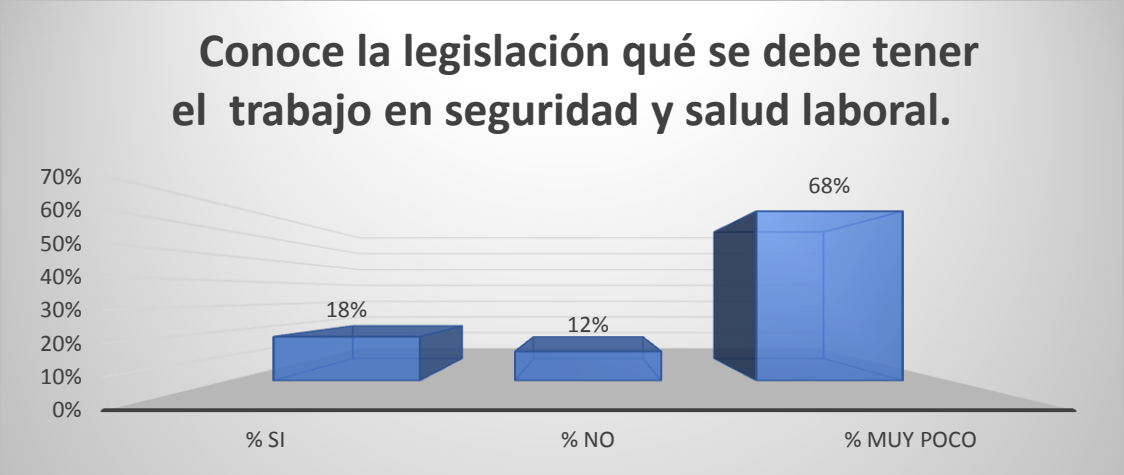


Figura 1. Resultados de la encuesta conocimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo-fuente propia

Se evidencia muy poco conocimiento de la legislación actual de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia con 68% un valor muy alto para una empresa que está organizada.

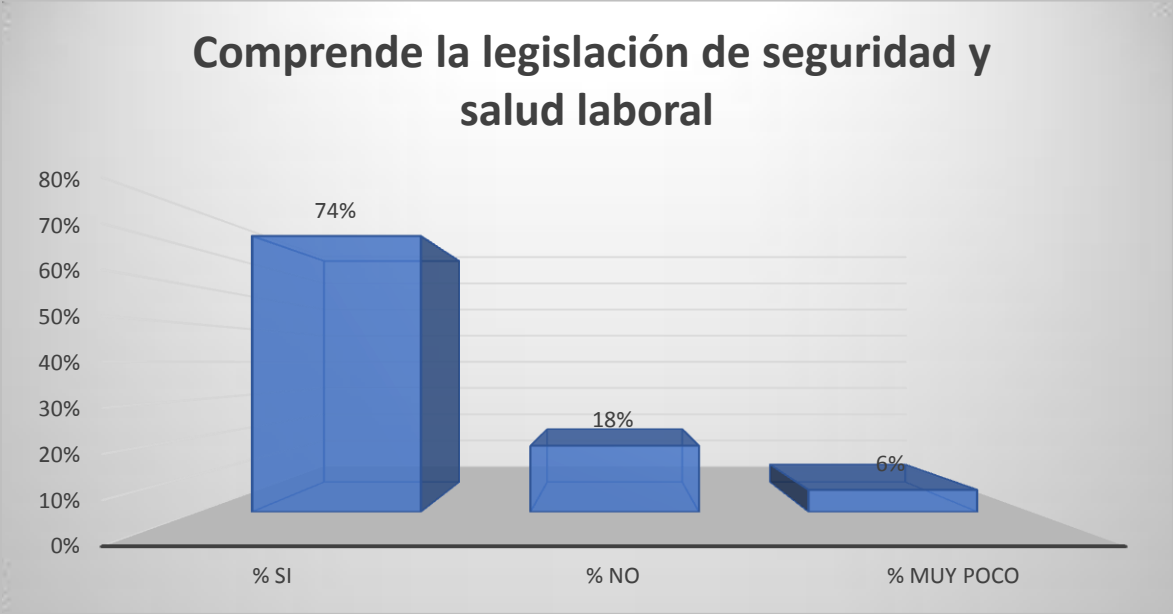


Figura 2. Resultados de la encuesta comprensión de la ley de seguridad y salud en el trabajo -fuente propia

El 74% de los empleados lo poco que conoce de la legislación lo comprende entendiendo sus implicaciones.

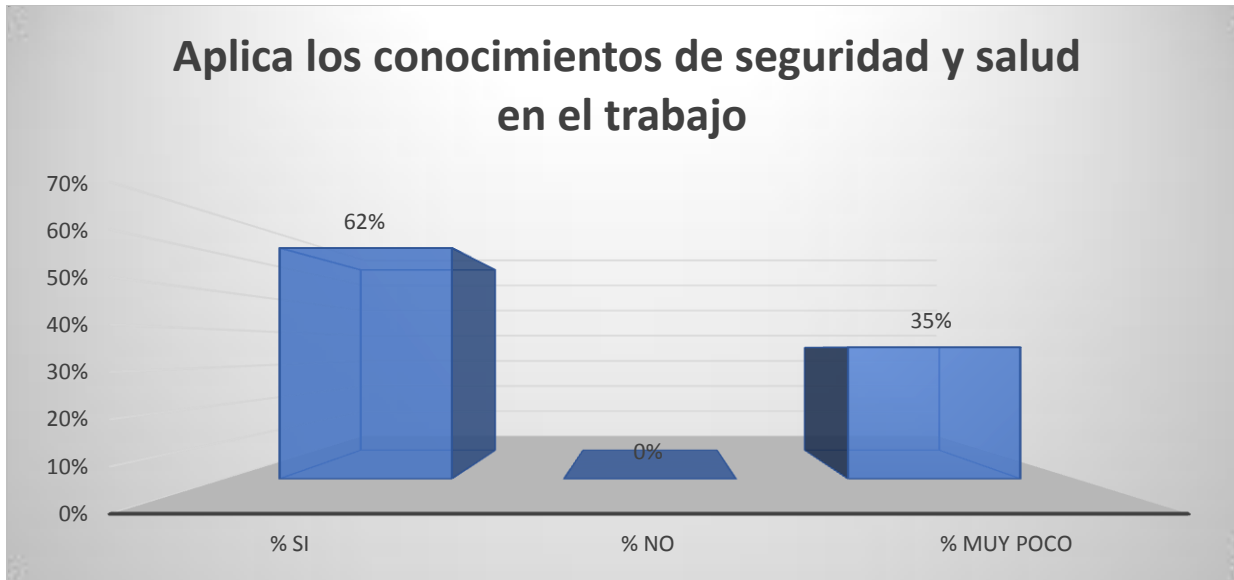


Figura 3. Resultados de la encuesta uso de los conocimientos y aplicación en el trabajo -fuente propia

El 62% de los empleados aplica los pocos conocimientos de seguridad y salud en el trabajo.

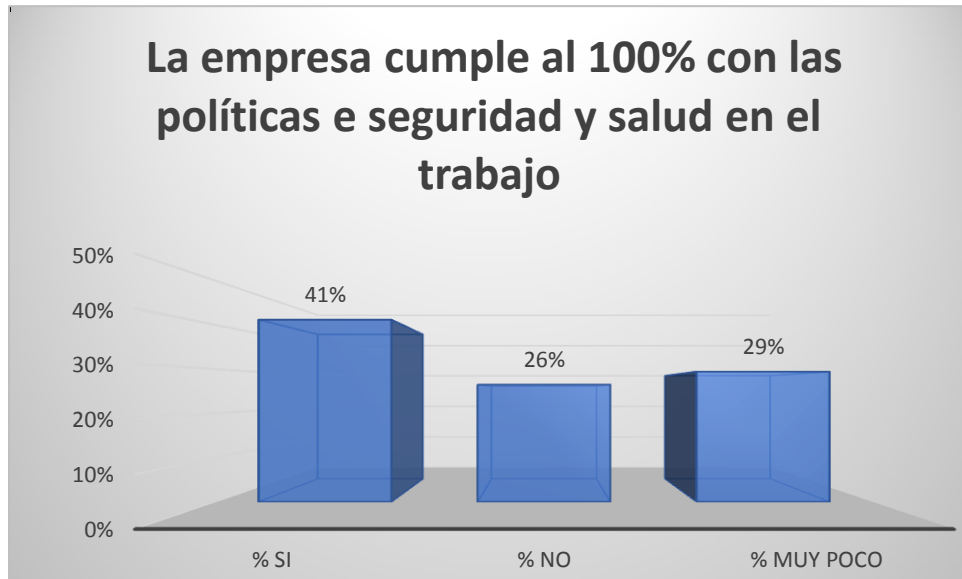


Figura 4. Resultados de la encuesta percepción de la implementación por parte de la organización -fuente propia

El 41% cree que si cumple en su totalidad sin embargo podemos ver desde la primera pregunta las dudas en cuanto al conocimiento de la ley no es la adecuada.

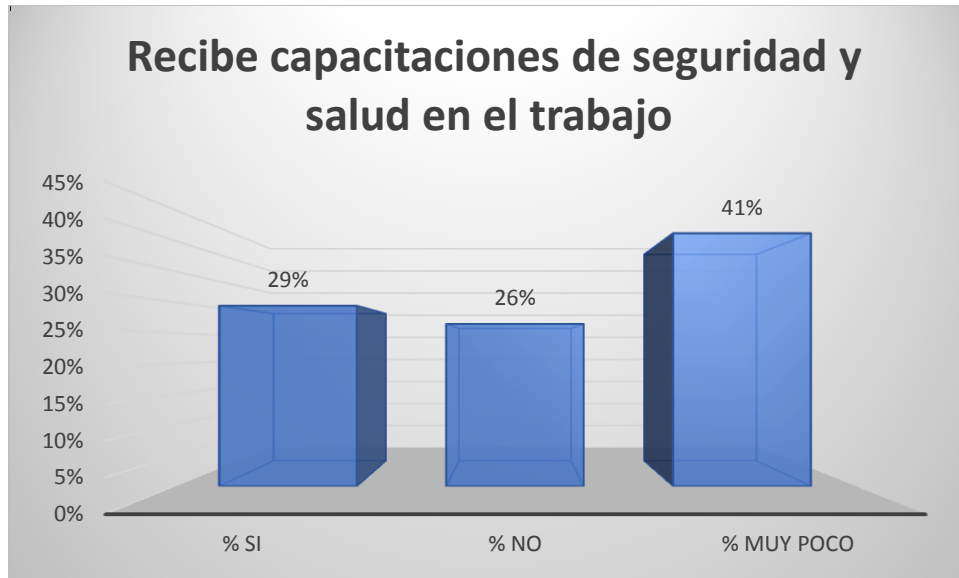


Figura 5. Resultados de la encuesta Capacitación -fuente propia

El 41% del personal cree que recibe muy poca capacitación de seguridad y salud en el trabajo, un alto índice de inconformidad se evidencio en el momento de la respuesta.

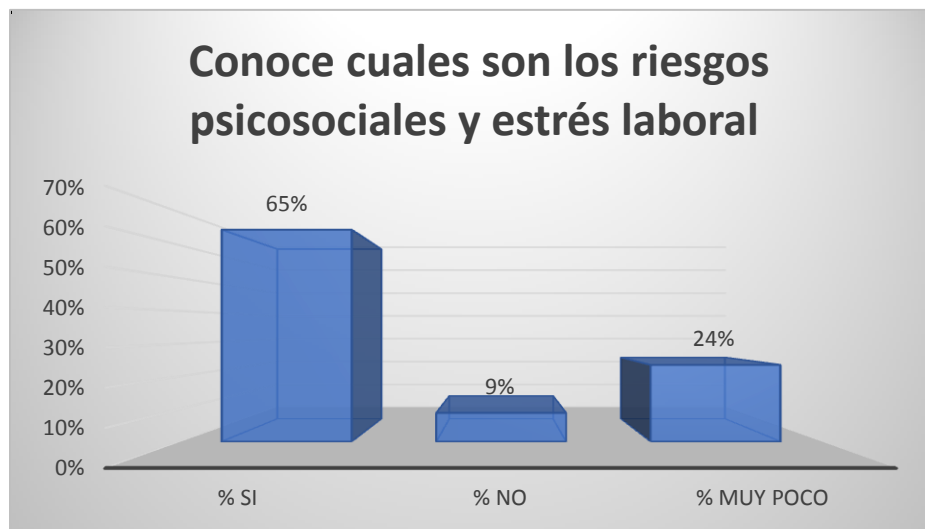


Figura 6. Resultados de la encuesta Conocimientos Riesgo Psicosocial y Estrés -fuente propia

El 65% manifiesta conocer los riesgos de esteres y sus consecuencias, sin embargo en entrevistas se manifestaron manejar altos niveles de estrés sobre todo en parte comercial.

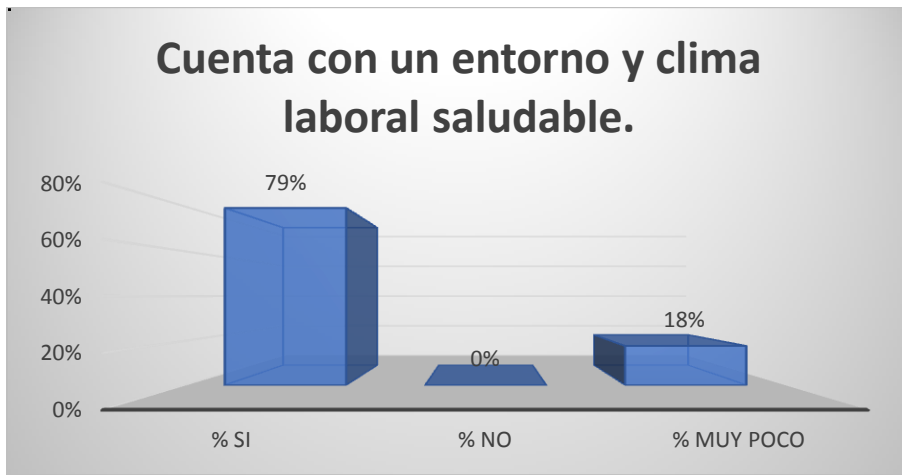


Figura 7. Resultados de la encuesta Clima Laboral -fuente propia

El 79% del entorno laboral es muy bueno sin embargo no es de desestimar los empleados inconformes con su entorno, posibles casos aislados que pueden ser tratados.

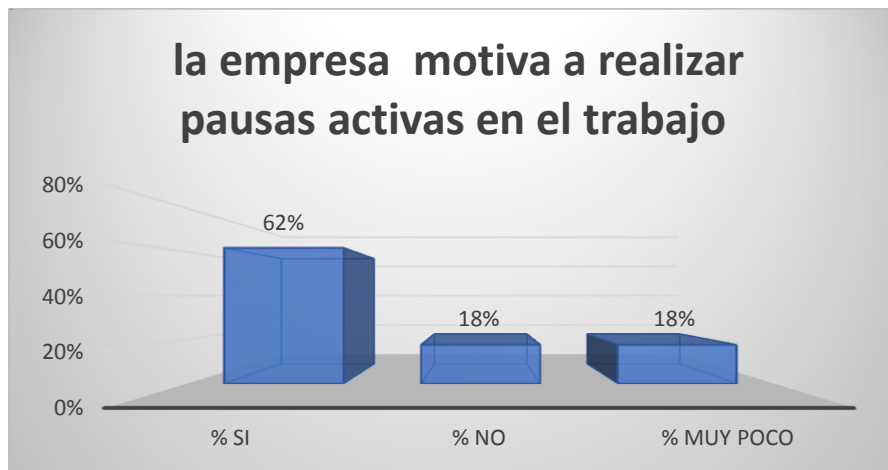


Figura 8. Resultados de la encuesta Pausas Activas-fuente propia

El 62% del personal siente que la empresa motiva a los micros descansos, hay que entender que esto depende del área interna.

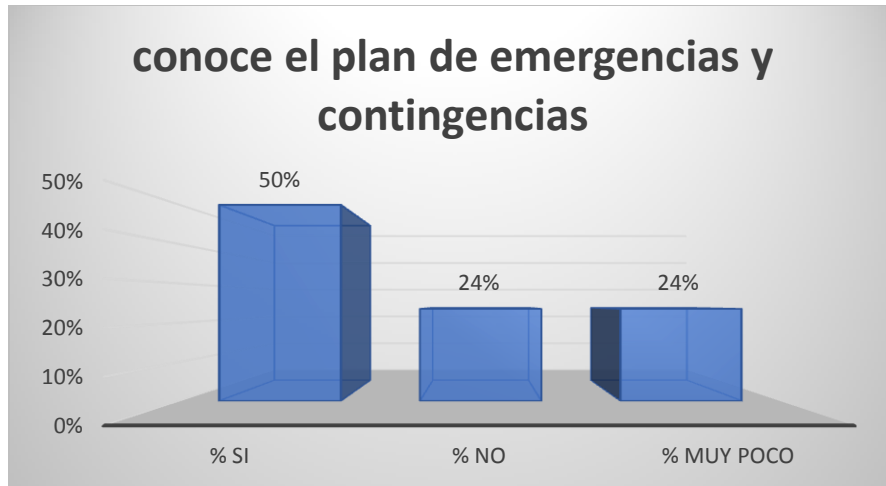


Figura 9. Resultados de la encuesta Plan de Emergencias -fuente propia

El 50% del personal no conoce los planes de contingencia de su puesto de trabajo, cifra muy alta en caso de emergencia.

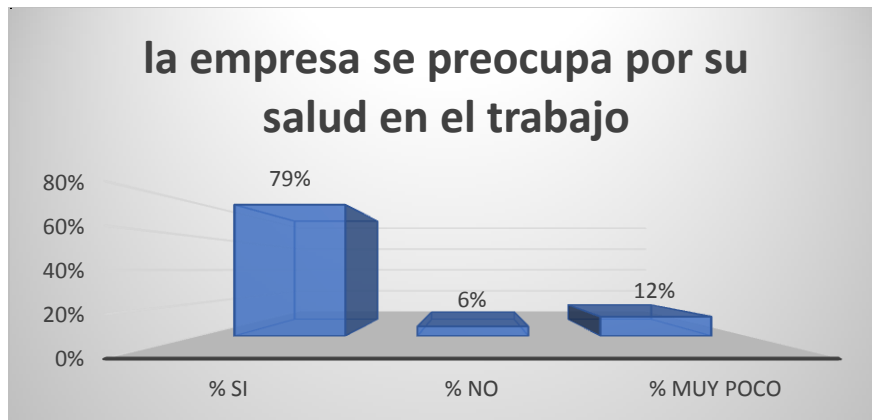


Figura 10. Resultados de la encuesta percepción de bienestar por parte de la empresa -fuente propia

El 79% del personal cree que la empresa se preocupa y hace todo lo posible para su bienestar.

4.2. Análisis de datos

El análisis realizado arroja unos resultados que muestran un panorama general de la actual situación:

- En la figura 1 vemos como el desconocimiento de la legislación es un resultado muy bajo esto quiere decir que el 68% del personal conoce muy poco o no conoce nada de la legislación de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, un indicador que nos muestra que el nivel de todas las operaciones está fallando en la comunicación de la información, resultado que contrasta con la figura 7 en la cual manifiestan conocer los riesgos de psicosociales y de estrés 65% manifiestan que si lo conocen cuando este está dentro de la legislación en general, esto nos muestra que el personal se está instruyendo o informando más en las causas del estrés o también puede ser una consecuencia de la influencia de los medios masivos de comunicación de transmitir dichos temas puntuales.
- La figura 2 muestra que el 74% comprende la poca información que tiene de la legislación y se ve una relación coherente en la figura 3 donde el 62% aplica los conceptos de seguridad en el trabajo.
- La figura 3 muestra que el 62% del personal aplica los conceptos de seguridad en el trabajo sin embargo un alto número no los aplica, en esta pregunta se debe realizar un estudio más profundo y detallado justificando si en realidad se aplica estos conocimientos.
- La figura 4 muestra que el 41% del personal cree que no la implementa bien, aquí vemos una incoherencia ya que el 68% del personal no conoce la legislación como sabe si la empresa implementa bien si no está bien informado está juzgando sin conocer bien la legislación.

- La figura 5 arroja el porcentaje de aceptación por parte de los empleados de las capacitaciones que reciben en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a lo anterior el 41% opina que reciben muy poca capacitación al respecto.
- La figura 6 el 65% manifiesta conocer los riesgos, caso que ya dimos a conocer anteriormente, la recepción en la información a través de medios masivos transmitiendo información del tema puede ser una causa que el personal sea influenciado por esta información mas no por iniciativa propia de investigación.
- La figura 7, nos muestra un 79% de satisfacción con el entorno laboral sin embargo el restante 21% no están de acuerdo, según investigación se debe en la parte operativa donde se han presentado casos por parte de algunos empleados, manifiestan maltrato de su jefe inmediato, pero cabe anotar durante la encuesta se mostró una actitud de resignación, por lo cual se cree que debido al enfoque de la pregunta muchos optaron por contestar positivamente por temor a represalias.
- La figura 8, el 62% opina que la empresa motiva a realizar pausas activas, siendo un alto porcentaje, frente a los que no reciben esta información.
- La figura 9, el 50% si conoce el plan de emergencias y contingencias, es el mismo caso anterior la falta de información a personal foráneo.
- La figura 10, el 79% considera que la empresa si se preocupa por su salud en el trabajo, un porcentaje relativamente bajo de los empleados opina lo contrario por falta de información. Se observa en algunas pregunta realizadas al personal dudas o sarcasmo como en la pregunta o figura 8, ¿cuenta con un entorno laboral y saludable?, se vio un comportamiento de algunas personas no muy conformes sin embargo el 79% respondieron positivamente y el 18% muy

poco, un resultado que dice que hay indicios de inconformismo en el trato, según lo que se observó en comportamiento de las personas entrevistadas.

Se evidencia desconocimiento por parte del personal en cuanto a lo que se refiere: conocimiento de las leyes y los planes de seguridad interna, sin embargo la pregunta o figura 10, el 79% del personal contestó positivamente en ese aspecto. se ve una incoherencia porque si desconocen o no conocen la legislación como pueden hacer un juicio e esta pregunta, allí podemos ver que la declaración de la gerente en cuanto a que manifiesta que el personal no es comprometido con la lectura e información que la empresa les da y no se informa por que no tiene interés o simplemente le da pereza leer la información.

La falta de capacitación es otro problema con un 41% de insatisfacción figura 6, la gerencia aceptó que se está fallando en ella, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo afectando la actualización de las nuevas mejoras a los planes de seguridad. Se afecta de esta manera el cumplimiento de las normas en el desarrollo de su labor. Lo anterior puede tener como causa falta de recursos o falta de un programa de iniciativa por parte de la Gerencia de Talento Humano en realizar dichas capacitaciones más a menudo.

En términos generales vemos que el 56% del personal es muy positivo en cuanto a las preguntas realizadas sin embargo el resto 44% esta desconoce y se siente poco motivado, capacitado e informado de la legislación de seguridad y salud en el trabajo.

En una observación visual de cómo está ubicada la información en el lugar de trabajo, reglamento de trabajo y la política de seguridad no es la adecuada se debe mejorar en la ubicación de esta información para que el personal la observe mejor.

5. Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

La aplicación de los instrumentos empleados en la investigación permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral.

Los hallazgos encontrados en la investigación se puntualizan en la gestión del conocimiento por parte de la gerencia de talento humano sin desconocer la poca participación y motivación de conocer por parte del personal la información comunicada por la empresa en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo.

Se evidencia poca capacitación por parte de la empresa en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo donde se debe presentar un plan de capacitación que refuerce estos conocimientos.

Se evidencia poco conocimiento de la legislación de seguridad y salud en el trabajo donde se debe también reforzar esta propagación de conocimiento mediante capacitaciones, las herramientas tecnológicas y de comunicación.

Teniendo en cuenta el interrogante que se da para esta investigación: ¿qué planes de mejora debe implementar la empresa JOHN RESTREPO A Y CIA S. A de su modelo de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) ?podemos deducir que la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A necesita implementar un plan de mejoramiento de su sistema informativo que se pueda replicar en todo el personal de la operación.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a la investigación los hallazgos evidentes del estudio podemos decir que la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A requiere implementar un mejoramiento de la comunicación de la información en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, donde todos refuercen los conceptos y el marco legal de esta ley.

Se debe verificar la implementación de las medidas preventivas y correctivas que se presenten dentro de la organización.

La empresa estudiada no debe continuar ignorando estos factores en los cuales está fallando en lo referente al SG-SST porque de hacerlo estarían incumpliendo con la Responsabilidad Social que le atañe para con sus empleados y la comunidad en general; ya que constituye un gran error creer que invertir en mejorar las condiciones extra-laborales de los trabajadores es un gasto, al contrario, es una gran inversión dado que empleados motivados, agradecidos, tranquilos y con una buena calidad de vida son garantía de crecimiento empresarial.

Se recomienda realizar un plan de capacitaciones en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo en riesgos físicos y psicológicos de estrés el área de talento humano debe ser comprometido en que esto se informe y se aplique de manera prioritaria reduciendo los niveles de accidentabilidad y de riesgos psicosociales, ya que la empresa debe tener presente que la cooperación con sus empleados no es una dádiva en tiempos de bonanza, sino un compromiso ético y político que emana de la justicia y responsabilidad social y que corresponde, no sólo a quien está en el gobierno, sino a todos y cada uno de los colombianos que tienen en sus manos la vida de muchos compatriotas vulnerables y necesitados.

5.3. Propuesta

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la investigación de seguridad y salud en el trabajo es importante que la gerencia de talento humano y las personas que integran el comité de seguridad en la empresa (Copazo) estén de acuerdo en las falencias que se presentan a en esta investigación con el fin de generar las mejoras pertinentes en cuanto al desconocimiento y la falta de información del personal de la legislación de la seguridad de salud en el trabajo y la implementación de un cronograma y realización de refuerzo de capacitaciones de la (SG-SST), enfocados en que la información llegue a todo el personal de la empresa.

Diagnostico actual de la empresa: El método de la capacitación actual de la empresa cuenta con el apoyo de instituciones que programan cursos o capacitaciones de esta índole en el caso de la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A, se apoya en las cajas de compensación que dictan capacitaciones estos tipos de capacitación que se han realizado constan desde el manejo de extintores y la correcta manipulación de focos de incendios, capacitaciones de primeros auxilios y su implementación, revisión de salidas de emergencias y contingencias con simulacros de terremoto y emergencia.

Implementación: La forma de implementación se realiza mediante un cronograma de capacitación, apoyados en las capacitaciones que brinden las instituciones como la caja de compensación y de manera particular las empresas especializadas en la materia de salud ocupacional.

Se debe realizar un estudio de los sistemas de comunicación de la información la cual determinara si está comunicando de forma directa a todo el personal, esto se debe reforzar por medio de correo institucional, carteleras, folletos y periódico interno, en el caso del personal no directo por la empresa se debe gestionar por medio de la bolsa de empleo contratada para comunicar esta información.

Para toda implementación es importante tener el tiempo disponible del personal que no afecte las labores diarias y cotidianas del trabajo por eso es importante realizar el cronograma de actividades que programen dichas actividades con anticipación, este cronograma debe ser de acuerdo a la disponibilidad de las instituciones de apoyo para así programar las actividades.

Los recursos los deben presupuestar de acuerdo a la reunión del comité de seguridad y salud en el trabajo, previa reunión con los cambios y mejoras que se deben realizar para implementar el nuevo mejoramiento de los planes de seguridad y salud en el trabajo.

Que se hará:

1. Reunión de comités de seguridad y salud en el trabajo.
2. Revisión de los actuales planes y documentos que podamos mejorar
3. Evaluación de los riesgos
4. Revisión de políticas y objetivos
5. Medición de los planes (tiempo)
6. Programas de capacitación
7. Prevención
8. Divulgación de la información
9. Control y seguimiento

Las actividades se enfocan en divulgación de la información de la seguridad y salud en el trabajo. Según los resultados de las encuestas las falencias se presentaron en la divulgación de la información de la legislación de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto las actividades a desarrollar van enfocadas en la gestión del conocimiento, se realizaran 2 veces al año para actualizar los conceptos.

- Capacitación de la legislación colombiana de seguridad y salud en el trabajo decreto 1072 del 2015.
- Capacitación de resolución 2646 de los 2008 riesgos psicosociales y estrés.
- Capacitación de los planes de contingencia y emergencia.

Responsables

Los responsables de estas actividades:

1. Gerencia de talento humano
2. Comité de seguridad y salud en el trabajo
3. Jefes administrativos
4. Trabajadores en general
5. Capacitadores

5.3.1. Recursos

Para realizar las actividades se cuenta con los siguientes recursos, teniendo en cuenta que son los que definen la ejecución de las actividades planeadas para el plan de mejoramiento de SG-SST.

Humanos

- ✓ Gerente de Talento Humano
- ✓ Comité de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Todos los trabajadores de la empresa

Materiales

- ✓ Papelería de oficina
- ✓ Auditorio de la empresa, equipado con todas las herramientas tecnológicas para el desarrollo de temas en pro de la actividad mencionada.

Financiero

Determinar los recursos asignados de rubro presupuestal para la vigencia 2018, mediante el cual contara con un presupuesto para el total desarrollo del plan puesto en marcha con aras de mejorar la estructura de la empresa y a la vez sus trabajadores.

Se requieren recursos financieros y materiales aportados por la empresa. Se optimizaran los existentes, para no generar un costo mayor.

RECURSO	COSTO	TOTAL COSTO
Capacitadores o empresa capacitadora	\$ 80.000	\$1.540.000
Papelería	\$ 200.000	\$ 200.000
Refrigerios	\$ 60.000	\$ 540.000

Tabla 2. Definición de recursos -fuente propia

La información de apoyo que se necesita para la realización de las capacitaciones se recopilara en los archivos virtuales de la empresa, esta carpeta contiene toda la información disponible de la compañía donde se almacena todas las presentaciones virtual de cada capacitación y área correspondiente. Por lo tanto toda la información será reposada en estas carpetas, cualquier empleado puede acceder a ella sin restricciones y poder buscar la información que quiera consultar.

- En esta carpeta se anexa los decretos de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.
- La resolución del 2646 de 2008 enfermedades psicosociales y estrés, expedida por el Ministerio de la Protección Social
- El decreto de 1072 del 2015 expedido por el Ministerio de Trabajo
- Las presentaciones de los diferentes entes capacitadores.

Plan de mejoramiento

Informar al personal la importancia y aplicación de LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Crear conciencia en el personal de utilizar los canales de comunicación y herramientas para su información.

Crear un sistema de comunicación para el personal que labora fuera de las instalaciones que son los más afectados en la falta de comunicación y capacitación.

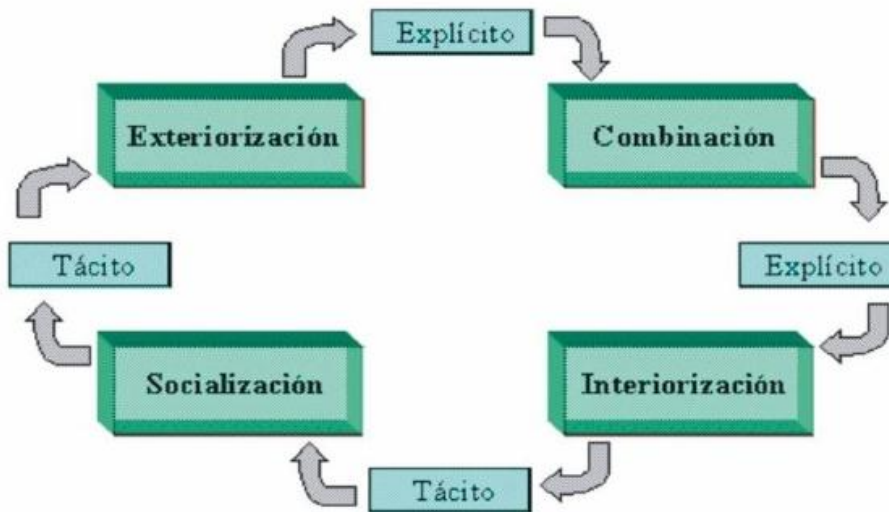
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

DIAGRAMA DE GANNT													
	NOMBRE ACTIVIDAD	DURACION	INICIO	FIN	RECURSO	RIESGOS	6	7	8	9	10	11	12
1	reunión de comité de seguridad	14 días	06/04/2018	06/014/201	comité de seguridad								
2	revisión de la documentación	15 días	06/14/2018	06/31/2018	comité de seguridad								
3	evaluación de los riesgos	13 días	06/31/2018	07/13/2018	comité de seguridad								
4	revisión de política y objetivos	7 días	07/13/2018	07/21/2018	comité de seguridad								
5	medición de los planes	9 días	07/21/2018	07/29/2018	comité de seguridad								
6	programas de capacitación	3 días	08/01/2018	08/25/2018	capacitadores y personal	falta de presupuesto							
7	prevención	4 días	08/25/2018	08/31/2018	capacitadores y personal	ausentismo por labores de trabajo							
8	comunicación de la información	7 días	09/01/2018	09/30/2018	gerencia talento humano	falta de presupuesto							
9	control y seguimiento	28 días	10/01/2018	12/30/2018	gerencia talento humano								

Tabla 3. Diagrama de Gantt-programa general de actividades 2018 -fuente propia

Cronograma de actividades y fechas estipuladas.

5.3.3. Modelo de Nonaka y Takeuchi



La gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones que tiene el fin de transferir conocimiento desde donde se inicia hasta donde se va a implementar, implicando las competencias al interior de la organización para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros.

El capital intelectual de una empresa lo podemos dividir en 3 partes

- Capital humano: el conocimiento de cada persona de la empresa
- Capital estructural: el conocimiento que se queda en la empresa
- Interacción con los demás.

La generación, la divulgación, la aplicación, la incorporación es otra forma de explicar la gestión del conocimiento.

Nonaka y Takeuchi hablan que para poder entenderlo se necesita entender las dimensiones, ontológica y epistemológica y el conocimiento tácito y explícito se complementan el uno al otro ya, ellos proponen un modelo en espiral donde el conocimiento va en cualquier dirección.

El conocimiento tácito es el que está impregnado en nuestro interior a veces lo utilizamos sin darnos cuenta o el aprendizaje que tenemos empíricamente.

El conocimiento explícito es el que encontramos almacenado y puede articulado y codificado.

Para este modelo se definieron 4 bases:

- **La Socialización:** Es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales, etc. Este conocimiento se adquiere principalmente a través de la imitación y la práctica. La Socialización se inicia con la creación de un campo de interacción, el cual permite que los miembros de un equipo compartan sus experiencias y modelos mentales. Produce lo que los autores llaman “Conocimiento Armonizado”.

- **La Exteriorización:** Es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, haciéndolo comprensible para otros miembros de la empresa. Supone además la interacción del individuo y del grupo, y requiere de técnicas que ayuden a expresar este conocimiento tácito a través de lenguaje figurativo, en forma de analogías, metáforas, y del lenguaje visual.

- **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.

- **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 (recuperado wiki libros

https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takueuchi).

Socialización: Aquí el conocimiento es tácito, para el caso de la empresa JOHN RESTREPO A Y CÍA S. A, se da en la interacción diaria de cada persona en la aplicación de las norma de seguridad y salud en el trabajo conocimiento que se trasmite de persona a persona, los conocimientos que tiene de acuerdo a la legislación de seguridad y salud en el trabajo.

Externalización: Aquí el conocimiento pasa de tácito a explícito, para el caso este caso las capacitaciones y la información, la comprensión de la legislación y su aplicación, como adquiere esta información los medios que utiliza.

Combinación: Aquí el conocimiento es explícito a explícito, para este caso el comité de seguridad y salud en el trabajo complementa las capacitaciones con la práctica de lo aprendido, mediante seguimiento y control de los conocimientos.

Internalización: Aquí el conocimiento se da de explícito a tácito, aquí encontramos la información almacenada de las capacitaciones, la divulgación de la información mediante las carteleras y la enviada a través del correo interno institucional, (recordatorios, folletos carteleras), que se puedan utilizar para recordar la implementación.

Reflexiones finales

Con la realización de esta investigación, se logra profundizar en el tema de la gestión del conocimiento y en particular con lo relacionado con el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, es indispensable que la empresa brinde información periódicamente a sus empleados sobre los temas relacionados con el bienestar y la legislación laboral, esto con el objetivo de que tengan en cuenta las leyes que los ampara, así como los programas que ejecuta la organización para mejorar cada día su ambiente laboral, proteger su integridad física y mental y sobre todo de proporcionar un trabajo digno al empleado.

Por otra parte, se pudo constatar que en la actualidad ante los avances tecnológicos y de las comunicaciones, se ha flexibilizado el proceso de comunicación interna de las organizaciones, por lo que el personal puede acceder a información institucional en tiempo real; sin embargo, muchas empresas no han entrado en la era de digitalización de la información que sea de interés para sus empleados, lo que conlleva a que estos no estén bien informados o conozcan la documentación que expide o actualiza la empresa, en aras de mejorar los procesos internos y externos con la finalidad de ser más competitiva.

Se puede concluir que en el transcurso de la elaboración de este proyecto, se dio la oportunidad de trabajar en equipo, se evaluó una de las áreas más importantes de la empresa: Talento Humano, permitiendo proponer posibles soluciones al problema encontrado, así como conocer de primera mano, las impresiones de las personas que afrontan día tras día el ambiente laboral que se vive en la empresa caso de estudio, obteniendo con ello la información que permite plantear mejoras y soluciones que conlleven a aumentar el nivel de vida laboral de los empleados.

Referencias bibliográficas

- Chiavenato, Idalberto (2000). “Administración de Recursos Humanos”. Colombia. Mc Graw Hill.
- Aldana., A. M. (2007). Clima laboral y estrés. Clima laboral y estrés. Tesis.
- Seward, J. (2000). Estrés laboral. México. Editorial. Manual Moderno.
- Peiro, J. (2001). Desencadenantes del estrés laboral. España. Editorial. Síntesis.
- Cajas, R. (1999). Como detectar el estrés. (5ª. Edición) Lima Perú. Editorial Casanova S.A.
- Couler., R. (2005). Administración. 8va. Edición. En R. S. Coulter. México: Pearson.
- Barrios, S. & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev Latino-am Enfermagem janeiro/fevereiro; Vol 14. No.1.
- Tovalín, H. (2008). Reconocimiento legal de enfermedades causadas por el estrés de origen laboral. Segundo Foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo.
- Ministerio del trabajo. (2014). “Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo” (SG-SST). Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Ministerio de Trabajo. Decreto 0171 de 2016. Recuperado de:
<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>
- Régimen Legal de Bogotá D.C. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de:

http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregraominas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf

Vega Zambrano Ricardo. (2011). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional?

Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/climacultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10596/9573>

JOHN RESTREPO A Y CÍA. S.A. Post 20 Diciembre 2012. Recuperado de:

<http://www.johnrestrepoa.com/empresa>

Revista Dinero. (2014). Principales generadores de estrés laboral en Colombia. Recuperado de:

<https://www.dinero.com/pais/articulo/causas-del-estres-laboral-colombia/202788>

Instituto Europeo de Psicología Positiva IEPP. (2016). Estrés laboral en Colombia ¿Qué supone

en cifras? Recuperado de: <https://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>

Morgan, G. Revista Empresarial y Laboral. Gestión del Conocimiento y Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de:

<https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/gestion-del-conocimiento-y-buenas-practicas-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

CCS. Consejo Colombiano de Seguridad. (2014). Gobierno expide nueva tabla de enfermedades laborales. Recuperado de:

https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=471:tabla-enfermedades&catid=274&Itemid=805

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2017). Régimen Legal de Bogotá D.C. Decreto 052 de 2017. Nivel

Nacional - Ministerio de Trabajo. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=67905>