



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

**Modelo Estratégico Integral Para La Complementación Del Sistema De Gestión De La
Seguridad y Salud En La Clínica Prevención y Salud IPS**

**Fase 6:
Trabajo Final**

Presentado por:

Héctor Andrés Sierra Escorcía. Código 1.081.904.929

Sergio Ernesto Quintero Cruz. Código 1.216.963.762

Kelly Mayleth Sanchez Arengas. Código 1.066.094.834

Nairobys Pava Guardias. Código 39.021.367

William Felipe Agredo. Código: 1.061.768.256

Grupo 101007_67

TUTOR

Carlos Alberto Calderón Moreno

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios (ECACEN)

Mayo de 2018

INTRODUCCIÓN

La implementación del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo facilita a las empresas las bases para disminuir los riesgos relacionados con la salud, como son los incidentes y accidentes laborales, enfermedades y otros aspectos relacionados con higiene y seguridad en el trabajo, equipos e instalaciones locativas.

El desarrollo de esta investigación se realiza con base en las normas vigente colombianas, con el objetivo de prevenir toda clase de riesgos y enfermedades a las cuales están expuestos los trabajadores de la Clínica Prevención y Salud I.P.S., a su vez se busca que las condiciones de trabajo sean óptimas para todos los empleados. Por otro lado se busca implementar una cultura de control y prevención dentro y fuera de la empresa, en donde todos tengan claro que la seguridad y salud en el trabajo es de vital importancia para todo el grupo de trabajo.

El diseño y puesta en marcha de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la Clínica Prevención y Salud I.P.S., permite garantizar condiciones óptimas y un excelente clima laboral, así como la salud y seguridad en el trabajo, lo cual ayudaría a que los empleados den un mayor rendimiento en sus labores, aumentando así la satisfacción de los clientes en el servicio recibido.

TABLA DE CONTENIDO

	Página
RESEÑA CLÍNICA PREVENCIÓN Y SALUD I.P.S.....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	8
1.1. Antecedentes del Problema.....	8
1.2. Planteamiento del problema.....	9
1.3 Objetivos.....	10
1.4 Justificación de la Investigación.....	11
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	12
2.1 Marco Teórico.....	12
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	20
3.1. Método de la investigación.....	20
3.2 Población y Muestra.....	21
3.3 Fuentes de información.....	22
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	23
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	23
4.1. Presentación de Resultados.....	23
4.2. Análisis de datos.....	26

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	27
5.1 Resumen de Hallazgos.....	27
5.2 Recomendaciones.....	28
5.3 Propuesta.....	29
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	30
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	31
CONCLUSIONES.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXOS.....	36

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

RESEÑA

Según: (Clínica Prevención y Salud IPS, 2016)

Razón social:

Clínica Prevención y Salud
IPS.

¿Quiénes somos?

Prevención y Salud IPS. Es una Empresa que pretende hacer hincapié, basándose en la calidad de la atención al usuario y en el desempeño del talento humano como elementos básicos de su razón de ser.

Se abre a este mercado con dinamismo y con esperanza de entregar servicios eficientes, seguros, solidarios, humanizados que ofrezca un interesante aporte al desarrollo y sana convivencia a este Municipio y la Región.

Visión:

Ser una empresa líder en la zona en el año 2019, que preste servicios integrales de salud de baja y mediana complejidad a través del establecimiento de un modelo de gestión que cumpla con las normas de calidad vigente, con responsabilidad social y económica, fomentando el desarrollo humano de todos nuestros colaboradores, garantizando la seguridad en la atención y conservación del medio ambiente.

Misión:

Somos una empresa privada, creada para prestar servicios de salud en óptima calidad, de baja y mediana complejidad a la comunidad en general.

Facilitamos el acceso a la población con costos racionales, utilizando para ello un recurso humano calificado, capacidad tecnológica, científica y administrativa que permita la satisfacción del usuario bajo los principios de eficiencia, efectividad, pertinencia, integridad y oportunidad.

Aspecto legal

- Constitución: escritura pública No.336 del 15 de Octubre de 2005 otorgada por la Notaria Única de El Banco Magdalena.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

- Cámara De Comercio: Inscrita en la Cámara de Comercio de Santa Marta mediante formulario de matrícula mercantil de fecha 04 de Abril de 2002 como IPS denominada PREVENCIÓN Y SALDU IPS LTDA ubicada en el Municipio de el Banco Magdalena en la Calle 7° No.17 -05.
- Representante Legal: ALFONSO BAYTER LAMUS identificado con cédula de ciudadanía No. 12'581.335 de El Banco, Magdalena.
- Registro de la DIAN: Número de Identificación Tributario N. I. T.819003863-4.
- Radicación del Formulario de Inscripción en el Registro Especial de Prestadores de Servicio de Salud: presenta radicación No. 00749 de fecha 16 de Noviembre de 2006 ante la Gobernación del Magdalena y el código de prestador es 472450060501. Registro que se ha renovado dentro de los plazos establecidos.

Recurso Humano

La clínica cuenta con un gran número personal tanto médico, como administrativo y de farmacia, en los cuales encontramos médicos institucionales, médicos adscritos quienes ofrecen sus servicios en diferentes áreas de la medicina, también se cuenta con médicos para cirugía y especializaciones, encontramos personal paramédico, enfermeras profesionales, instrumentadores quirúrgicos, camilleros y auxiliares de servicios generales.

Recurso físico

Según (Prevención y Salud, 2014)

Tiene su sede ubicada en la calle 7 No. 17-05 en El Banco Magdalena, con un área total de 1558 mts² construidos y distribuidos entre las siguientes áreas

- Área Administrativa
 - Gerencia y área financiera
 - Oficina de admisiones
- Área de Urgencias
 - Consultorio de urgencias
 - Laboratorio clínico de primer y segundo nivel

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

- Sala de Imágenes diagnóstica (rayo X)
- Sala de observación
- Unidad de transfusión Sanguínea
- Unidad de Transporte asistencial nivel básico

- Consulta médica Externa
 - Dos consultorios de actividades de protección específica y detección temprana
 - Tres consultorios de medicina general
 - Un consultorio de medicina especializada
 - Un consultorio de odontología

- Hospitalización
 - 4 habitaciones con acomodación doble, aire acondicionado, televisor slim, sofácama para acompañantes y nevera.
 - 2 Suit´s preferenciales, con acomodación individual, aire acondicionado, televisor LCD, sofácama para acompañante y nevera
 - Una habitación para pacientes aislado

- Área de Cirugía
 - Dos quirófanos
 - Una sala de recuperación
 - Un área de lavado quirúrgico
 - Un área de esterilización
 - Un área de vestier

- Área de Atención de Parto
 - Una sala de atención de parto
 - Una sala de trabajo de parto
 - Una sala de parto.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se aborda el área de salud ocupacional de la Clínica Prevención & Salud I.P.S en la cual se evidencio que presenta servicios de calidad, equipos de última tecnología y una excelente infraestructura con espacios muy confortables, como también se logró establecer que sus funcionarios se ven afectados por una sobre carga laboral ya que están expuestos a laborar más de las horas indicadas por la ley, maltrato físico y metal. No se contaba con asignación y documentación de las responsabilidades en SST, de manera general. El decreto 1072 de 2015, define que las responsabilidades SST, deben ser documentadas de manera específica por nivel del cargo, es necesario precisar que el SST, opera bajo el liderazgo del Grupo de Desarrollo de Talento Humano, y que se cuenta con un profesional especialista en la materia quien realiza por funciones estas actividades; tampoco cuentan con el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), el cual es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa. Dichas situaciones permiten que el rendimiento, compromiso y motivación de quienes laboran en la clínica se vean afectados, por lo cual se hace necesario la implementación de estrategias que permitan mitigar dichas problemáticas logrando mejorar las condiciones laborales. Aprobar y socializar documento técnico de SST, que contenga las responsabilidades en SST por nivel, tal como lo define el decreto 1072 de 2015, designar de un responsable del SGSST e implementar el COPASST.

1.1. Antecedentes del Problema

Prevención y Salud IPS LTDA está constituida por medio de escritura pública No.336 del 15 de Octubre de 2005 otorgada por la Notaria Única de El Banco Magdalena.

Prevención y Salud IPS. Es una Empresa que pretende hacer hincapié, basándose en la calidad de la atención al usuario y en el desempeño del talento humano como elementos básicos de su razón de ser.

Se abre a este mercado con dinamismo y con esperanza de entregar servicios eficientes, seguros, solidarios, humanizados que ofrezca un interesante aporte al desarrollo y sana convivencia a este Municipio y la Región.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la bitácora de la organización que le permite promover y proveer de seguridad, protección y atención en salud a los empleados en el desempeño de su trabajo. Su principal acción es controlar los accidentes laborales en las Institución de salud, debido entre otras cosas al no cumplimiento de las normas y procedimientos implementados en la institución y por los entes reguladores de las actividades económicas, como el ministerio dela protección social la superintendencia de salud y los entes territoriales, en este programa encontrará los sistemas de aseguramiento aplicables al sector salud (OHSAS 18800, ISO 9000 y 14000, y decreto 2309), los programas de prevención y promoción de acuerdo a los riesgos y las acciones a implementar: como manejo de muestras potencialmente contaminadas, reactivos peligrosos, materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y medidas por fallas humanas.

Debido a la falta de conocimiento o de gestión del área de Recursos Humanos de la clínica, se están presentando una serie de inconvenientes los cuales no se han sabido manejar de una forma adecuada, con esto llevando al malestar de la mayoría del personal que allí labora. Dentro de estos problemas tenemos la sobrecarga laboral, maltrato físico y mental.

1.2. Planteamiento del Problema

El área de recursos humanos, o RRHH (también llamado departamento de personal) es el responsable de la selección y contratación del personal idóneo para cada puesto laboral vacante, y también del mantenimiento de un plantel laboral con posibilidades y comodidades, en buenos ambientes, con respeto y tolerancia. En la Clínica, RRHH, también tiene como finalidad resolver problemas, rediseñar procesos, organizar tiempos y movimientos y fomentar el desarrollo de capacidades, con el fin de incrementar la eficiencia de los empleados.

Para el cumplimiento de los objetivos de la organización, es necesario contemplar todas las partes que afectan ya sea positiva o negativamente; para el caso de la clínica Prevención y Salud IPS; se ha identificado el problema y es que el área de Recursos Humanos está desempeñando más funciones de las que les corresponde, debido a que no se cuenta con asignación y

documentación de las responsabilidades en SST, de manera general. Estos han desencadenado una serie de problemas como son:

1- Sobre carga laboral: surge de los horarios extensivos que deben laborar los empleados de la clínica Prevención y Salud que son de 12 horas en horario extendido, sin poder espabilar.

2- Maltrato físico y mental: consiste en el trato que se les brinda a "x" empleado de parte de sus subalternos o mal llamados "Socios de la clínica" los cuales no tienen el mínimo respeto ni consideración para tratar a dichos empleados que como cualquier ser humano merecen respeto y consideración.

Para resumir podríamos decir que la Clínica Prevención y Salud IPS, no realizó una adecuada implementación del sistema de gestión ocupacional, debido a la falta de conocimiento, como resultado, la empresa no puede controlar la problemática de atención temprana a los incidentes y accidentes laborales, baja promoción de estilos de vidas saludables, los trabajadores son sometidos a extensas jornadas laborales que han aumentado los niveles de estrés, los casos de enfermedades laborales, renuncias y Ofreciendo una mala atención a los clientes (Usuarios), la cual es el pilar del modelo de negocio de esta empresa.

Con base en estos argumentos se plantea una inquietud, que fue parte de la motivación para la realización de esta investigación **¿Cómo Diseñar de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento en la Clínica Prevención y Salud IPS, adaptándose a su modelo económico y a las normativas y procesos del Decreto 1072 de 2015 que permitan garantizarles al recurso humano la protección de su integridad físico-mental y la promoción de estilos de vida saludables, que le permitan ofrecer un mejor servicio a los clientes?**

1.3 Objetivos

Objetivo General:

Implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que fomente la seguridad, la salud integral de los funcionarios, el control del riesgo, las consecuencias frente al accidente, la enfermedad laboral y su calidad de vida.

Objetivos Específicos:

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.
- Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SGSST.

1.4 Justificación de la Investigación

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello que la Clínica Prevención & Salud I.P.S., tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

Gestión de las organizaciones:

En el siglo 19 se destacó por el nacimiento de autores que seguían el pensamiento del darwinismo social, aplicando el concepto “La supervivencia de los que mejor se adaptan” (Conwel, 1913) con el libro "Acres of Diamonds" que causó furor por sus pensamientos a favor de la riqueza. Luego, Frederick Taylor aportó una gran diversidad de técnicas para la disminución de los costos y tiempos de producción, creando el primer modelo de gestión de organizaciones llamado “Modelo del objetivo racional”.

A lo largo del siglo 20, se creó el nuevo modelo de gestión, llamado “Modelo del proceso interno” que gracias a los aportes de Henri Fayol y Max Weber.

La teoría de la contingencia, expone que “El grado de adecuación de las acciones directivas varían en función de las variables clave” (Quinn, Faerman, Thomson, & Mcgrath, 1994, pág. 10)

El modelo de sistemas abiertos, permite optimizar las organizaciones por medio de la adaptación y a la innovación con la ayuda de apoyo externo. (Quinn, Faerman, Thomson, & Mcgrath, 1994, pág. 11)

El Modelo de objetivo racional, establece roles de director y productor en el cuadrante inferior derecho del modelo de los ocho roles, encargados de la planificación y fijación de objetivos.

El modelo del proceso interno, está ubicado en el extremo inferior del cuadrante de los ocho roles, creando los roles de monitor y coordinador, encargados de validar que se cumplan las normas.

En cuanto al modelo de sistemas abiertos, los roles de innovador y bróker, encargados de adaptar la empresa a los cambios constantes, permitiendo la adaptación de la empresa y la tarea de detectarlas tendencias destacadas, a fin de preparar la empresa para el futuro. (Quinn, Google Book, 1994)

Gestión del conocimiento:

Desde la antigua Grecia nace el idealismo, expuesto por Platon en los años 249 al 347 a.c, caracterizado por ideas de pensamientos relacionados con la lógica, la realidad, el pensamiento y la experiencia.

En la edad media, San Agustín considera que el único conocimiento verdadero el de las formas universales. (Miró Quesada, 1953).

En el renacimiento, se forja el pensamiento que el Hombre es el autor de su propio destino por medio de su trabajo, dando a entender que el hombre tiene la capacidad de cambiar su destino. (Valhondo Solano, 2010, pág. 5).

El surgimiento de la filosofía de Emanuel Kant hace referencia a la capacidad del hombre del hombre de su autonomía basada en su propia razón.

Ya en la actualidad del siglo 19, dando un nuevo enfoque al empirismo, al decir que el conocimiento es una gran herramienta de acción.

En los años 70, ya se le empezó a dar otro enfoque al conocimiento, como una herramienta útil para las organizaciones.

A mediado de los años 80, se vio un auge en el aumento de la importancia del conocimiento como un recurso clave para la competitividad.

Para los años 80, la gestión del conocimiento se desarrolló al punto de usar sistemas para su manejo y almacenamiento.

Pero fue propiamente en el año 1989, donde se introdujo a las empresa el término de gestión del conocimiento. (Senge, 2010).

En el año 1995, Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi, lanzaron al público su libro titulado *The knowledge-Creating Company: How Japanese Companies créate the Dynamic of Innovation*, en el que explican el proceso de formación de conocimiento, consta de un espiral que pasa por los cuatro cuadros, dos tácito y dos explicito, ofreciendo el diagrama Nonaka –Takeuchi, de gran utilidad para la elaboración de este trabajo. (Nonaka & Takeuchi, 1995)

Con la ayuda de Internet, en los años 90, se le dio una gran trascendencia a la gestión del conocimiento, pues permite su recolección, clasificación y publicación de forma global, como también, empresas especializadas, crearon bases de datos de conocimientos, se dictaban conferencias y talleres a fin de empoderar a las empresa sobre la importancia de la búsqueda manejo y disposición de los conocimientos, a fin de obtener ventajas competitivas frente a las demás empresas. (Valhondo Solano, Google Libros, 2010, pág. 30)

Salud Ocupacional.

En el año 1556, fue publicado un libro, donde se mostraban las enfermedades que los mineros padecían, pero aún no se relacionaban con su actividad.

En el siglo 18, con el estallido de la revolución Industrial, la labor de los trabajadores era sometido a maquinas que ponían en peligro la vida de los trabajadores, pero no existía normas de seguridad que los protegieran, y se venían obligados a laborar en estas condiciones, pues de lo contrario, perdería el trabajo.

Fue en estados donde se creó una entidad de reglamentación para la fabricación de maquinarias.

No fue hasta el 1833 con el fin de la esclavitud del reino unido, donde se establecieron las legislaciones por condiciones mínimas para los trabajadores, llamada la Ley Fabrica, y posterior a esto, en el año 1842 se expidió la ley mina, con el fin de prevenir accidentes en las minas de carbón.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

En el siglo xx, fue creada la organización internacional del trabajo a fin de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores de los países miembro.

En Colombia, en el año 1904, Rafael Uribe Uribe, da a conocer sobre los riesgos y peligros para la salud de los trabajadores, 11 años después, fue creada la ley 57 de 1915, llamada la ley Uribe y trataba sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales. (Caro, 2015)

La ley 46 de 1918 reglamente normas de higienes y sanidad para los trabajadores y empleadores.

Ley 37 de 1921, establece el seguro de vida colectivo para los trabajadores.

Ley 10 de 1934, se establecen la enfermedad profesional, vacaciones, cesantías y la formalización del contrato laboral. (Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa, & Quintanaa , 2010)

Ley 96 de 1938, creación del ministerio de protección social.

Ley 44 de 1939, se implementa el seguro obligatorio de indemnización por casos de accidentes laborales.

La ley 9 de 1979, donde se establece las bases de la salud ocupacional en Colombia.

Y siguió evolucionando la salud ocupacional hasta llegar a la actual legislación con el decreto 1072 de 2015, donde se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que tomaremos como base para su implementación eficaz en este proyecto.

Salud ocupacional que en adelante se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo, “definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

El programa de Salud ocupacional que en adelante se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar,



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”. En la actualidad en el país existen leyes, decretos y resoluciones que se encargan de proteger el bienestar de la población trabajadora con el apoyo del ministerio de protección social y las administradoras de riesgos laborales.

Además de la legislación establecida para este tema también se cuenta con la norma técnica NTC-OHSAS COLOMBIANA 18001 que es la norma de estándares voluntarios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que las empresas pueden usar de forma individual o integrar con la de calidad ISO 9001:2008 y de medio ambiente ISO 14001:2004, estas normas internacionales permiten que las empresas desarrollen sus actividades en condiciones óptimas, brindan protección en cuanto a resultados ambientales como también que hayan mejoras en la calidad de los productos y servicios que ofrecen las empresas; es decir que el sistema de seguridad y salud en el trabajo debe ser implementado para generar confianza a quienes acceden a las empresas.

La ley 1562 de 2012 busca que las empresas integren la seguridad y salud en el trabajo dentro de las estrategias de gestión de estas, y que no se vea simplemente como legislación que se debe cumplir, ni aislada de los procesos gerenciales, puesto que el objetivo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es que se desarrolle un procesos lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluya una política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Según (ICONTEC, 2007):

Un sistema integrado de gestión es un desafío que las empresas toman con el cual debe contar con el compromiso de la gerencia y todo el equipo de trabajo de la clínica prevención y salud. El éxito de este sistema, esta principalmente enfocado en las personas, esto significa, que todos los adelantos que se buscan con las diferentes estrategias gerenciales desarrolladas están orientadas a los diferentes grupos de interés tanto trabajadores, proveedores, clientes, socios y habitantes de la región en general a quienes le brindan un amplio portafolio de los productos y servicios que ofrece la clínica prevención y salud IPS.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Mediante la ley 1562 de 2012 y la reglamentación de este mediante el decreto 1443 de 2014, las empresas deben gestionar la seguridad y salud en el trabajo mediante un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como lo establece la ley.

Un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST) promueve los entornos de trabajo seguro y saludable brinda un marco que permite a la organización identificar y controlar satisfactoriamente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar con el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento de la empresa en general.

Para establecer, documentar e implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se debe contar con una planeación para la identificación de los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles a la vez que se debe establecer, implementar y mantener unos procedimientos para la continua identificación de los peligros, valoración de los riesgos y determinación de los controles necesarios, lo anterior se puede realizar tomando como base la NTC OHSAS 18001, el decreto 1443 de 2014 que reglamenta la ley 1562 de 2012 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la GTC 45 guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

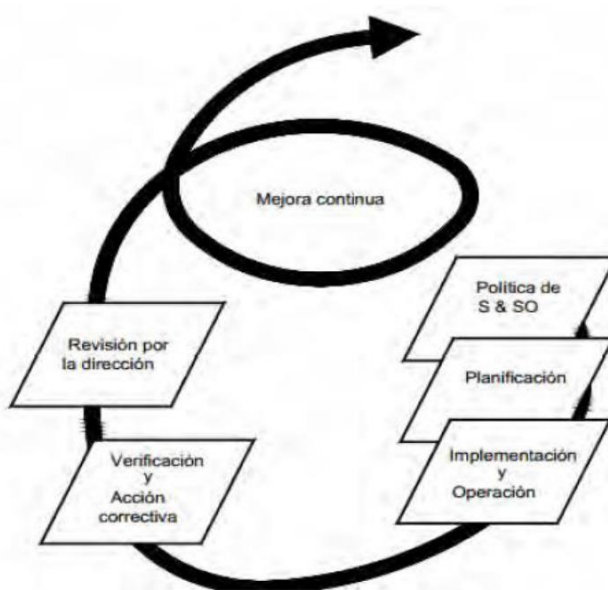
Tanto la NTC OHSAS 18001 como el decreto 1443 de 2014 están basadas en las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo publicadas por la organización mundial del trabajo OIT en el año 2001, en ambos documentos se establecen unos herramientas para la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como son: política donde se debe especificar el compromiso de la empresa con la SST, organización (responsabilidad y obligación de rendir cuentas), planificación, aplicación, evaluación y acciones en pro de mejorar.

La siguiente información es tomada del libro “Sistema de gestión en seguridad & salud ocupacional y otros documentos complementarios” del ICONTEC.

Las normas OHSAS sobre gestión de S y SO están previstas para brindar a las organizaciones los elementos de un sistema de gestión de S y SO eficaz que se puedan integrar a otros requisitos de gestión y ayuden a las organizaciones a lograr objetivos de S y SO y económicos.

Esta norma OHSAS especifica los requisitos para los sistemas de gestión de S y SO que le permitan a una organización desarrollar e implementar una política y objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales e información acerca de riesgos de seguridad y salud ocupacional (S y SO). Se busca su aplicación a todo tipo y tamaño de organización, y dar cabida a diversas condiciones geográficas, culturales y sociales.... El éxito del sistema depende del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización, especialmente de la alta dirección. Un sistema de este tipo posibilita que una organización desarrolle una política de S y SO, establezca objetivos y procesos para lograr los compromisos de la política, emprenda las acciones necesarias de la ... norma

Figura 1. Modelo de sistema de gestión para la norma OHSAS



Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACIÓN.

Sistemas de gestión en la seguridad y salud ocupacional. NTC OHSAS 18001. Bogotá. D.C.

INCONTEC 2007.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo a la norma OHSAS la organización debe definir el alcance de su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mediante una política de S y SO la cual debe asegurar que dentro de su alcance, esta:

- Es apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos de S y SO.
- Incluye un compromiso con la prevención de lesiones, enfermedades y con la mejora continua.
- Incluye compromiso de cumplir como mínimo los requisitos legales aplicables.
- Comunicar a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, con la intención de que sean conscientes de sus obligaciones individuales de S y SO.
- Revisar periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización.

La norma OHSAS 18001 fue creada a partir de la concertación de un gran número de organismos normalizadores y certificadores del mundo como respuesta a la constante demanda de los clientes por contar con la existencia de un documento reconocido internacionalmente que incluyera los requisitos mínimos para administrar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional (S & SO). En el año 2000, ICONTEC adoptó estas normas como Normas Técnicas Por otra parte la norma NTC-OHSAS 18002 contiene las directrices para la implementación del documento NTC-OHSAS 18001, específicamente suministra la información general sobre la aplicación de esta.

La norma OSHAS 18001 son estándares voluntarios que buscan asegurar el mejoramiento de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, a través de una gestión sistemática y estructurada, la cual es compatible y complementaria con los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente. Estas normas al igual que la serie ISO son genéricas, y por lo tanto se pueden aplicar a cualquier tipo de empresa que desee:

- Establecer un sistema de administración de S&SO con objeto de eliminar o minimizar los riesgos para los empleados y otras partes interesadas que pueden verse expuestas.
- Implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de S&SO.

- Asegurar su conformidad con la política declarada en S&SO.
- Demostrar a otros dicha conformidad.
- Buscar certificación/registro de su sistema de S&SO por una organización externa.

Una vez las empresas han establecido la política y objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo comienza el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y Actuar), el primer paso de este ciclo es la planificación donde la empresa aplica una metodología sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias o no rutinarias internas o externas, maquinaria y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente se forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de que pueda priorizar y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera, este primer punto del ciclo se puede desarrollar mediante la GTC 45 guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, cuyo objetivo es proporcionar las directrices para este fin.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Para todo proyecto, se debe contar con métodos de recolección de datos con el fin de alimentarse de la información necesaria para comprender todos los aspectos que rodean el objeto de investigación, tales como el método de la Observación y la Encuesta, permitiendo obtener información del sujeto de estudio y lograr dar solución a una pregunta o problemas planteados en el proyecto, hasta hallar la verdad que pueda crear nuevos conocimientos útiles para la ciencia.

3.1. Método de la investigación

Para la elaboración del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Clínica Prevención y Salud I.P.S. se aplicará el método de investigación cualitativa ya que nos permitirá identificar y describir el estado real de la clínica.

Este método permitirá obtener también las descripciones detalladas del ambiente laboral, del comportamiento de los funcionarios y del grado de satisfacción que estos manejan.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Incorporar las experiencias de los funcionarios y su entorno, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellas mismas. (González y Hernández, 2003).

Con la ayuda de la Observación, la entrevista entre otros, para la creación de nuevas teorías a fin de descubrir a fondo una realidad social y de esta forma, obtener información del recurso humano de la Clínica Prevención y salud IPS, para una excelente implementación del **SG-SST**. (Ramirez, 2016)

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

El segmento de población para esta investigación está conformado por los 187 empleados de la Clínica Prevención y Salud IPS., repartidos en las diferentes áreas y turnos. La recolección de datos mediante encuesta y observación se llevó a cabo presencialmente.

Debido a que la población es menor a 100.000 personas, de usa la fórmula de muestra para poblaciones Finitas para establecer una muestra representativa del personal de la Clínica prevención y salud IPS para la encuesta:

3.2.2 Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula de poblaciones finitas, la cual nos arrojó el número representativo de empleados a encuestar los cuales serán seleccionados al azar.

Los empleados escogidos realizaron la herramienta de la encuesta y también fueron sometieron a observación.

Los agentes elegidos, proporcionaron información pertinente con el tema de investigación, estos casos se analizaron de forma intensiva para identificar en profundidad las actitudes, competencias, experiencias, conocimientos, destrezas, etc., de los empleados.



Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA
MUESTRA PARA POBLACIÓN FINITA

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

e = Margen de error (Máximo recomendado 5%)

N = Población

p = Posibilidad que ocurra el suceso

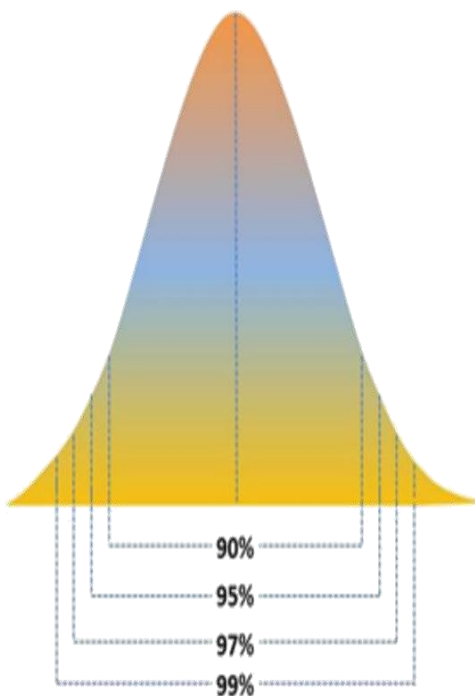
q = Posibilidad que no ocurra el evento

NOTA: Si p y q no se conocen, se da un valor de 0,5 a cada una, porque p+q = 1

Para población conocida finita menor a 100.000	
Ingrese el valor de e	5%
Ingrese el valor de N	187
Ingrese el valor de p	0,5
Ingrese el valor de q	0,5

TAMAÑO DE LA MUESTRA DE
ACUERDO AL ERROR Y AL NIVEL DE
CONFIANZA DESEADO

NIVEL DE CONFIANZA	UNIDADES A APLICAR
90%	116
95%	126
97%	134
99%	146



JORGE ISAAC AGUDELO GUTIÉRREZ
CEAD MEDELLÍN - 2013

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Aplicando la formula, se deben hacer 48 encuestas, que determinan un 95% de confiabilidad con respecto al universo total.

3.3 Fuentes de información

Según Albert (2007: 231) *“la recolección de datos ocurre completamente en los ambientes naturales y cotidianos de los sujetos e implica dos fases o etapas: (a) inmersión inicial en el campo y (b) recolección de los datos para el análisis”*.

En el desarrollo de esta investigación se manejaron las siguientes fuentes de información:

3.3.1 Fuentes Primarias: Mediante estas fuentes se obtiene la información de manera directa a través de la implementación de la entrevista y la encuesta a miembros y empleados de la clínica Prevención y Salud I.P.S.

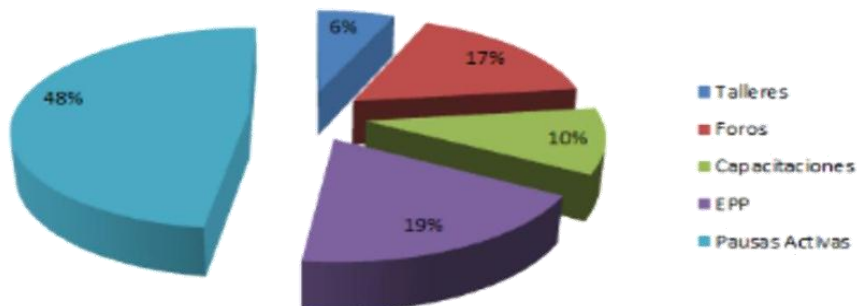
3.3.2 Fuentes Secundarias: Estas fuentes nos ayudaron a realizar una exploración bibliográfica de textos, proyectos de grado, artículos y demás material escrito sobre la sobrecarga

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

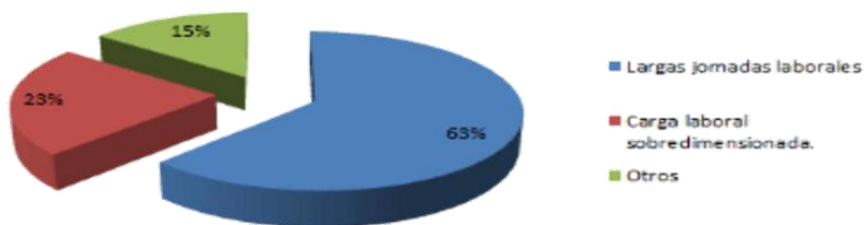
4.1. Presentación de Resultados

A continuación, se muestran las gráficas de los resultados de la encuesta realizada al personal de la clínica Prevención y Salud IPS:

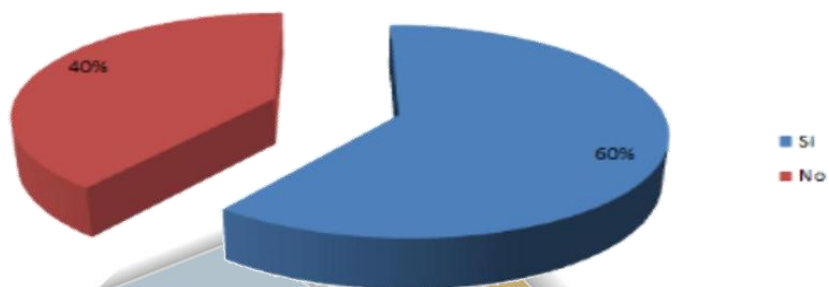
¿Qué aspectos del programa de salud ocupacional mejoraría?:



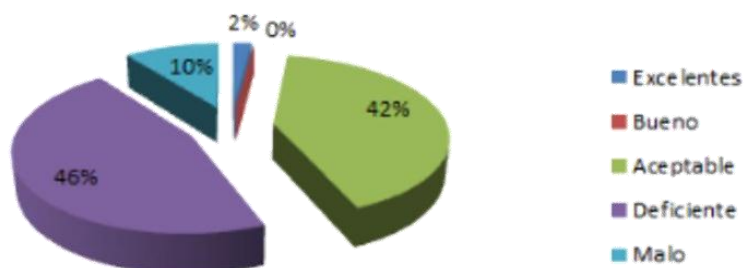
¿Qué problemática lo aqueja de sus jornadas laborales?



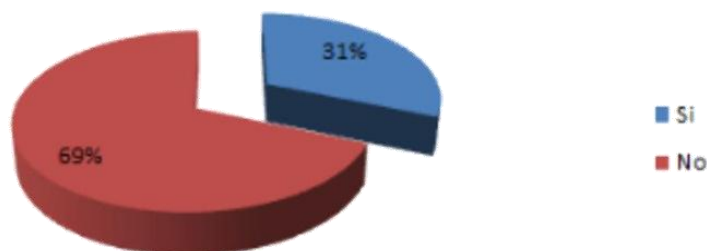
¿En los último seis (6) meses, ha sufrido de algún accidente laboral?



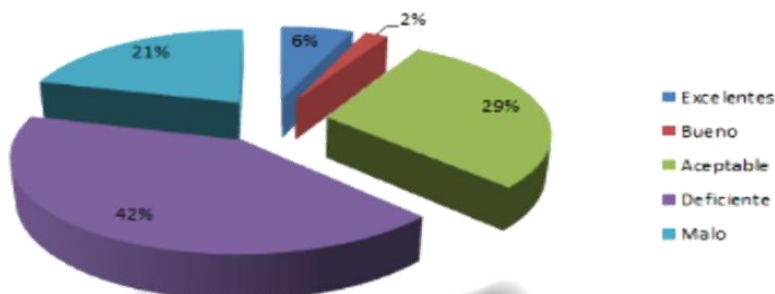
¿Goza de buenas condiciones laborales y ergonómicas en su puesto de trabajo?



¿Su empleador ofrece a tiempo los Elementos de protección Personal (EPP)?



¿Cómo evalúa el nivel de protección que le brinda su empresa en el programa de Salud Ocupacional en general?



4.2. Análisis de datos

A continuación, se realiza el análisis de las 6 preguntas planteadas en la encuesta realizada a 48 empleados de la Clínica Prevención y Salud IPS.

A la pregunta:

¿Goza de buenas condiciones laborales y ergonómicas en su puesto de trabajo?

El 1% contestó que goza de excelentes condiciones laborales, mientras que el 42# siente que goza de aceptable condiciones y el 40% dice tener deficientes condiciones

A la pregunta:

¿Su empleador ofrece a tiempo los Elementos de protección Personal (EPP)?

El 31% contestó **SI**, pero el 69% contestó que **No**.

A la pregunta:

¿Cómo evalúa el nivel de protección que le brinda su empresa en el programa de Salud Ocupacional en general?

El 6% calificó como excelente, el 2% lo calificó como Bueno, el 29% como aceptable, mientras que el 42% lo calificaron como Deficiente y el 21% como Malo.

A la pregunta:

¿Qué aspectos del programa de salud ocupacional mejoraría?.

EL 63% de los empleados encuestados se refirieron a las largas jornadas de trabajo como una gran problemática.

El 23% quiere que mejore la carga laboral sobredimensionada, mientras que un 15% eligieron otros problemas.

A la pregunta:

¿En los último seis (6) meses, ha sufrido de algún accidente laboral?

El 60% der los empleados de la clínica Afirmaron haber sufrido al menos un **Accidente Laboral** en los últimos 6 meses, mientras que un 40% alega **no** haber sufrido accidentes en este periodo de tiempo.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

En el desarrollo de este diplomado iniciamos un proceso de investigación a la Clínica Prevención y Salud I.P.S. donde identificamos algunas falencias a través de algunas técnicas de recolección de información como lo fue la entrevista y la cuesta lo que nos permitió obtener información de fuentes primarias y secundarias.

Las problemáticas identificadas están ligadas directamente con el área de recurso humano y su funcionalidad dentro de la clínica, presentándose inconformidad dentro de los empleados afectando el desarrollo de las funciones.

Dentro de las cuales están:

- Sobre Carga de Horas Laborales.
- Alto Grado de Estrés.
- No remuneración de Horas Extras.
- Poco conocimiento sobre las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Falta de Estímulos.

Es necesario que las empresas enfoquen sus miradas en fortalecer a su capital humano, brindándoles la seguridad, salud y medios que garanticen sus funciones, por ello es necesario incentivar, estimular, cuidar y reconocer su importancia dentro de la misma, en pro de esta misión está enfocada la Clínica Prevención y Salud por ello es necesario el Diseño e implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para garantizar y mejorar el desempeño laboral de los funcionarios de la Clínica.

5.2 Recomendaciones

Tomando como referente los hallazgos obtenidos producto de la investigación realizada, es necesario plantear las siguientes recomendaciones puntuales sobre el tema:

- El programa de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe estar orientado en garantizar la seguridad y salud de todos los personales de la clínica, tanto directivos como empleados.
- Se debe fortalecer el ambiente laboral y crear motivación entre los empleados, fortaleciendo los valores corporativos.
- Se debe garantizar también la calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios teniendo en cuenta el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC).
- Realizar evaluaciones periódicas que permitan medir la efectividad del programa, llevando así un seguimiento y control del mismo, permitiendo detectar falencias para fortalecerlas creando alternativas de resolución, con el ánimo de mejorar siempre, estando a la vanguardia.
- Se debe iniciar lo más pronto posible un plan de choque que permita recuperar las garantías de los trabajadores y su derecho a laborar de forma segura, tomando en cuenta las directrices de los decretos 1072 de 2015 y el 0171 de 2016 y las propuestas que surjan de este proyecto de investigación.
- Se le recomienda a la empresa, la creación de programas de incentivos, horas extras y reconocimiento a su labor, para aumentar los niveles de satisfacción laboral de los empleados, mejorar el clima laboral y directamente, mejora de la atención de los usuarios de la empresa.

5.3 Propuesta

Tomando como referencia las falencias identificadas en el proceso de investigación a la clínica Prevención y Salud I.P.S. se logró determinar la necesidad de Diseñar e implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que garantice y mejore el desempeño laboral de sus funcionarios y que permita prevenir posibles lesiones y enfermedades.

Este sistema se enfocará en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Pasos a desarrollar en la Propuesta:

1. Evaluación Inicial sobre el estado actual del SG-SST que maneja la Clínica: Se realiza la debida inspección e investigación sobre: La normatividad y requisitos que se están cumpliendo y los que se deben implementar.
2. Identificación de peligros y valoración de los riesgos elaborando un diagnóstico.
3. Se establecen los objetivos y se plantean las estrategias a ejecutar y los programas a desarrollar y acciones de mejora que sean necesarias luego de la debida identificación de necesidades.
4. Se estudian y establecen los recursos y los responsables de las diferentes acciones.
5. Implementación de la propuesta.
6. Seguimiento y control: En esta etapa se miden y evalúan los resultados obtenidos y se lleva un control de todo el proceso.

Objetivos de la propuesta

- Preparar al recurso humano para la realización inmediata de las funciones y actividades que se realizan en la entidad
- Modificar e innovar la actitud de los empleados, que permita generar un clima laboral agradable dentro de la compañía
- Facilitar la comunicación entre todos los empleados, sin importar su nivel jerárquico dentro de la compañía
- Fomentar cultura de salud ocupacional en todos los colaboradores que permitan identificar y evaluar los riesgos laborales, tomar medidas preventivas y correctivas para generar bienestar y disminuir los riesgos a los que están expuestos.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Recursos Humanos: Esta comprendido por la persona delegada como el coordinador del SG-SST ya sea miembro de la clínica o externo, por los empleados que hacen parte de la clínica, sus directores de áreas y el comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST. Además se gestionará la participación de profesionales cuando sea necesario.

Recursos Materiales: Serán utilizados los bienes tangibles con los que cuenta la clínica, como el salón de conferencias, apoyo audiovisual como Video Beam, micrófono, computadora, papel, marcadores, etc.

Recursos Financieros: Este costo o presupuesto será el que asigne la clínica para la ejecución del programa después de un respectivo estudio financiero.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Cronograma de Actividades - Diagrama de Gantt

Objetivo	Tiempo: II Semestre	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	Año 2018	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	Pasos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Diseño e implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para garantizar mejorar el desempeño	Evaluación Inicial sobre el estado actual del SG-SST que maneja la Clínica.	1	2																						
	Identificación de peligros y valoración de los riesgos, elaboración de diagnóstico.			3	4																				
	Se establecen los objetivos y se plantean las estrategias a ejecutar y los programas para desarrollar y acciones de mejora que sea necesarias luego de la debida identificación de					5	6	7																	

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

laboral de los funcionarios de la Clínica Preventiva y Salud I.P.S.	necesidades.																				
	Se estudian y establecen los recursos y los responsables de las diferentes acciones.																				
	Implementación de la Propuesta.																				
	Evaluación y Control.																				

CONCLUSIONES

Con la implementación y desarrollo de esta investigación servirá como base a empresas que deseen buscar el camino hacia la excelencia en la prestación de servicios. Los resultados le servirán a los empleados de la Clínica Prevención y Salud I.P.S.; en donde se identificará que cualquier empresa que valore y ayude a desarrollar el potencial de sus empleados, generará un ambiente interno agradable, en donde el recurso humano pueda ofrecer su fuerza laboral con resultados favorables para la organización; es decir, éste cumple con las metas y objetivos propuestos en cuanto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Los beneficios de acceder al Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST) traen consigo un propósito el cual consiste en proteger la seguridad y salud de los empleados, además de conocer con anticipación aquellas situaciones que pueden generar un riesgo para los empleados. Otros beneficios del SG-SST es reducir los índices de absentismos laborales, mejorar la calidad de vida de los empleados; y lo más importante mejora la productividad y calidad de los servicios que ofrece la empresa.

Cuando la gerencia de toda Empresa piensa en generar bienestar se enfocan en aplicar un Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST) ya que este garantizara el buen desarrollo de las labores dando seguridad y protegiendo la salud de quienes laboran ella, siendo también beneficiada la organización, ya que unos empleados seguros y satisfechos alcanzan mayor rendimiento, cumpliendo también con los requerimientos legales exigidos.

Este proceso se inicia con una identificación de necesidades creando un diagnóstico previo lo cual nos va a permitir saber cuáles son las estrategias a ejecutar, esto fue lo ejecutado a la clínica en la investigación lo cual nos permitió establecer las problemáticas como la sobre carga laboral, la no remuneración de horas extras, entre otras, analizado esto se planteó una propuesta basada en 6 puntos a seguir los cuales mejoraran las condiciones y garantizaran la seguridad y salud de los empleados adscritos a la Clínica Prevención y Salud I.P.S.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Clinica Prevencion y Salud IPS. (2016). Prevencion y salud IPS. Obtenido de <https://www.prevencionysaludips.com.co>

ICONTEC. (24 de 10 de 2007). Normas Tecnicas NTC-OHSAS. Obtenido de Sistema de Gestión en seguridad y salud Ocupacional.: <http://www.mincit.gov.co/mintranet/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=67471&name=NTC-OHSAS18001.pdf&prefijo=file>

Cuesta A. (2009) Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones, 2009. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>

Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

Peluffo, M y Catalán E. (2002) Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. Recuperado de: <http://www.observatorioeducativo.pe/wpcontent/uploads/2013/11/GESTIONCONOCIMIENTO-CEPAL.pdf>

Prevención y Salud. (2014). Prevención y Salud. Obtenido de Recursos físicos: <http://ktyjared.blogspot.com/p/recursos-fisicos.html>

WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. *Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento*. Recuperado de: 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_Takeuchi

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

García Gómez, R. J. (2006). Innovación, cultura y poder en las institución es educativas. Madrid: Omagraf.Gerencie.com. (s.f.). Gerencie.com. Recuperado el 05 de noviembre de 2015, de <http://www.gerencie.com/auditoria-de-recursos-humanos.html>

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PAS_OS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 1016 de 1989, 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. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de:

http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Méndez F. Qué es el mobbing o acoso laboral?. Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad. Recuperado de:

<http://www.forodeseuridad.com/artic/rrhh/7020.htm>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. recuperado en:

<http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Rebai, F. (2006). Programas de Desvinculación Asistida por la Empresa. Argentina: Invenio 9(17), 2006. pp. 119-132. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>

Rocha, C (2016). Reconcomiendo unidades 9 y 10 (OVI). recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/9588>

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Vega, R. (2011). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional?

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

World Health Organization (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Recuperado de:

http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf

Quinn, R., Faerman, s., Thomson, M., & Mcgrath, M. (1994). *MAESTRIA EN LA GESTION DE ORGANIZACIONES*. DIAZ DE SANTOS S.A.

Caro, L. (2015). *Lifeder*. Recuperado el 7 de 5 de 2018, de Historia de la Salud Ocupacional en el Mundo desde la Edad Media: <https://www.lifeder.com/historia-salud-ocupacional/>

Conwel, R. (1913). *Acres of Diamonds*.

Lizarazoa, C., Fajardo, J., Berriola, S., & Quintanaa , L. (2010). *BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA*. Bogotá: Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana.

Miró Quesada, O. (1953). *San Agustín: su vida y sus doctrinas*. Texas: Ministerio de Educación Pública.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press Inc.

Quinn, R. (1994). *Google Book*. Obtenido de MAESTRÍA EN LA GESTIÓN DE ORGANIZACIONES:

https://books.google.com.co/books?id=gkon2fErXqkC&printsec=frontcover&dq=Gesti%C3%B3n+de+las+organizaciones:&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwim9I2okP_aAhUpvIkKHW3mDP4Q6AEIMTAC#v=onepage&q&f=false

Senge, P. (2010). *The Fifth Discipline*. Crown Publishing Group.

Valhondo Solano, D. (2010). *Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad*. Ediciones Díaz de Santos.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Valhondo Solano, D. (14 de 04 de 2010). *Google Libros*. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad:

https://books.google.com.co/books?id=39MIwUU4rpgC&printsec=frontcover&dq=gestion+del+conocimiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjW7I2d_vzaAhXHt1kKHZAGBQAQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false

[ICONTEC. \(24 de 10 de 2007\). Normas Tecnicas NTC-OHSAS. Obtenido de Sistema de Gestión en seguridad y salud Ocupacional.:](#)

<http://www.mincit.gov.co/mintranet/loader.php?!Servicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=67471&name=NTC-OHSAS18001.pdf&prefijo=file>

ANEXOS

ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADOS DE LA CLÍNICA PREVENCIÓN Y SALUD I.P.S.

Auditoria del área de talento Humano en la identificación del Sistema de Gestión, Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST), requerida en las instalaciones y empleados de la Clínica Prevención y Salud I.P.S.

I. Información General:

Objetivo del Estudio: Realizar la Auditoria del área de talento Humano para la identificación del Sistema de Gestión, Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST), requeridas en las instalaciones y empleados de la Clínica Prevención y Salud I.P.S.

Su participación dentro de este estudio es importante porque mediante sus respuestas, permite sentar las bases para identificar Sistema de Gestión, Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST). Por tanto agradecemos mucho su colaboración diligenciando esta encuesta.

Tiempo: El responder este cuestionario le tomará un tiempo aproximado de 15 minutos.

Instrucciones: Una vez reciba el formato de la encuesta, guárdelo en su PC y responda las preguntas planteadas, posteriormente lo adjunta y envía mediante correo interno a mi nombre, solicitándole el favor de responder en un lapso de 3 días contados a partir de la fecha de recibido.

Observación: Esta actividad busca conocer sus opiniones respecto a la auditoría del área de Talento Humano para identificar el Sistema de Gestión, Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST), por tanto se le solicita el favor de responder solo los aspectos relacionados con su proceso de gestión con los clientes, absteniéndose de relacionar aspectos de tipo técnico (Fallas en los aplicativos), personales (Antipatía por alguna persona), etc.

I. Fecha _____

II. Datos Generales:

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Nombres y Apellidos _____

Género: F____ M____

Lugar de residencia (Municipio)_____

Correo Electrónico_____

Tel o Celular_____

Antigüedad en la empresa _____ meses.

Contrato Laboral: Término Indefinido_____ Termino Fijo_____ Por Temporal_____

III. Preguntas de verificación:

Seleccione con una **X** la opción de respuesta que considera se ajusta a su situación:

1. Goza de buenas condiciones laborales y ergonómicas en su puesto de trabajo? EXCELENTE____ BUENO____ ACEPTABLE____

DEFICIENTE____ MALO____

2. Su empleador ofrece a tiempo los elementos de protección personal (EPP).

3. Cómo evalúa el nivel de protección que le brinda su empresa en el programa de salud ocupacional en general?

EXCELENTE____ BUENO____ ACEPTABLE____ DEFICIENTE____ MALO____

4. Que aspectos del programa de salud ocupacional mejoraría?

TALLERES____ FOROS____ CAPACITACIONES____ EPP____ PAUSAS
ACTIVAS____

5. Que problemática lo aqueja de sus jornadas laborales?

LARGAS JORNADAS LABORALES____ CARGA LABORAL
SOBREDIMENSIONADA____ OTROS____

6. En los últimos seis (6) meses ha sufrido algún accidente

laboral? SI____ NO____



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Escuela de ciencias Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO