

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa ESE

Hospital San Félix

Presentado por:

Elizabeth Moreno

Marly Juliet López

Julián Camilo Castaño

Helberth Alberto Morales

Santiago Cardozo

Presentado a:

Edgar Enrique Aguas Guerrero

Grupo: 101007_47

Universidad nacional abierta y a distancia (UNAD)

Mayo de 2019

La Dorada, Caldas.

Contenido

Introducción	3
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1. Planteamiento Del Problema.....	5
1.2. Antecedentes Del Problema	6
1.3 Justificación De La Investigación	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Revisión De La Literatura.....	10
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	15
3.1. Análisis De La Implementación Del SG-SST En La Empresa	15
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST.....	17
3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	17
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	20
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	20
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	25
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	25
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos .	30
Recomendaciones	33
Conclusiones	35
Bibliografía	37
Anexos	39

Introducción

Este trabajo es realizado con el fin de presentar el Modelo Estratégico Integral para el Proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento, aplicado a la ESE Hospital San Félix de La Dorada Caldas, como una alternativa al plan que tiene actualmente, fundamentado en los conocimientos adquiridos en el diplomado de gerencia del talento humano elegido por el grupo colaborativo como opción de grado.

En Este documento se presentará un plan de mejoramiento enfocado a garantizar el bienestar de los trabajadores y así dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la misma, brindando una mejora al plan que se tiene en marcha, basando en fuentes primarias de investigación como son las encuestas.

Por medio de estas se pudo evidenciar cuál es el estado actual de los sistemas que componen la ESE identificando una opción real de mejora en el área de salud y seguridad en el trabajo y por medio de fuentes secundarias de investigación, brindar un plan de mejoramiento respaldado por conocimientos adquiridos en el área.

Objetivo general

Proponer un plan de mejora para dar cumplimiento a todos los estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la ESE Hospital San Félix de La Dorada Caldas.

Objetivos específicos

- Realizar una investigación Cualitativa al proceso del (SG-SST) en la ESE Hospital San Félix de La Dorada.
- Buscar oportunidades de mejora por medio acciones correctivas al incumplimiento del (SG-SST) en la ESE Hospital San Félix de La Dorada.
- Verificar el cumplimiento de la norma, por medio de los decretos que implican al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
- Planear las actividades de prevención y control para los principales agentes de riesgo identificados y condiciones de salud analizadas.
- Aplicar un plan de mejoramiento al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

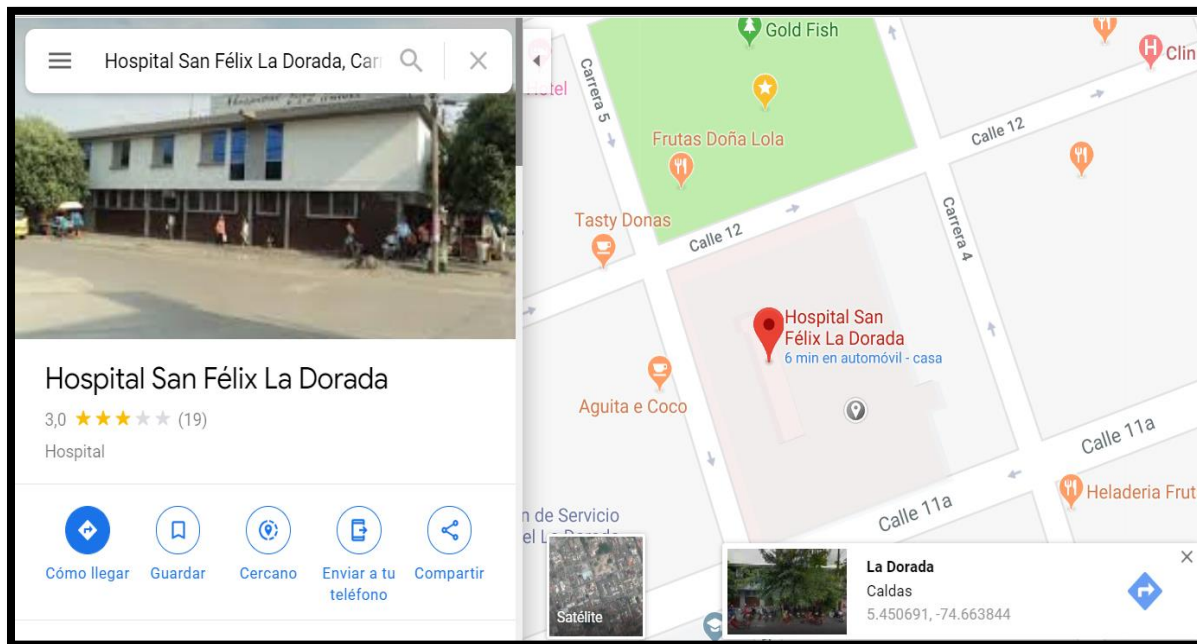
1.1. Planteamiento Del Problema

Actualmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la ESE HOSPITAL SAN FELIX esta implementado, acciones en aras de lograr una adecuada administración de riesgos que permita minimizar y mantener el control permanente de los mismos en los diferentes áreas y oficios, en aras de contribuir al bienestar físico, mental y social de los trabajadores de esta entidad prestadora de servicios de salud. Al hacer una revisión de la normatividad vigente se pudo establecer que las directivas de esta entidad son los responsables, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, la cual fue unificada de 2004. Debido a esto la empresa ha definido un Manual de Funciones por cargos en donde se asignan las responsabilidades seguridad y salud para todos los niveles, un plan de acción para la vigencia 2019 en desarrollo, así como también, el reglamento de higiene y seguridad industrial. También se establecen claramente los factores de riesgo que se encuentran en el contexto laboral.

Sin embargo, se hace necesario implementar acciones con el fin del Sistema cumpla cabalidad con lo establecido por la norma.

Pregunta investigativa: ¿Cómo realizar la implementación de los requisitos básicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), basado los diagnósticos iniciales y con el fin de proponer una metodología para facilitar el conocimiento de los requisitos legales que le aplica al Hospital San Félix de la Dorada Caldas?

Delimitación: Este trabajo se desarrolla en el Hospital San Félix, ubicado entre las Carreras 5 y 4, con calle 12. En el centro de la Dorada en el departamento de Caldas (Figura 1),



Fuente. GOOGLE MAPS. Ubicación Hospital la San Félix [en línea]. La Dorada Caldas: [citado 17 abril, 2019]. Disponible en Internet.

1.2. Antecedentes Del Problema

“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 en el trabajo 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”.

“Fuente: Cámara de comercio de Barrancabermeja marzo de 2016 Manual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Por tal motivo el ESE HOSPITAL SAN FELIX pretende desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad laboral de sus empleados, logrando una reducción de los costos ocasionados por los accidentes y las enfermedades.

En la presente investigación cualitativa se pretende dar respuesta al interrogante ¿qué acciones de mejora se deberían implementar para el cumplimiento del SG-SST en la ESE?, el instrumento primario será mediante la Observación, se detectaran posibles acciones de mejora a el Sistema de Gestión y se presentara un plan de mejoramiento dirigido al área de Gerencia y talento humano de la empresa enfocado a garantizar el bienestar de los trabajadores y así dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la misma, brindando una mejora al plan que se tiene en marcha.

El programa de salud ocupacional, ahora conocido como sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), definido según el decreto 1072 de 2.015 “como una disciplina de prevención de lesiones y enfermedades que se causen por el desempeño de las funciones laborales; también señala que son las acciones de protección y promoción de la salud laboral”, es de aplicación obligatoria en toda empresa pública o privada, con el fin de garantizar medidas de protección, prevención y promoción asociadas a la salud laboral de los trabajadores.

El ESE HOSPITAL SAN FELIX por su parte es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994. Para lo anterior la empresa ha definido un Manual de Funciones por cargos en donde se asignan las responsabilidades seguridad y salud para todos los niveles. El reglamento de higiene y seguridad industrial

establece normas, reglamentaciones y responsabilidades de la empresa, así como de los trabajadores. También en el reglamento se establecen claramente los factores de riesgo que se encuentran en el contexto laboral. El reglamento de higiene y seguridad industrial estará aprobado y firmado por el gerente y será difundido entre todos los empleados y permanecerá en dos lugares visibles de la empresa. La empresa cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, a fin de dar cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994.

El comité paritario implementara actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del SG-SST

Sin embargo, se hace necesario actualizar los exámenes médicos de los trabajadores ya que en la observación se encontró que actualmente se encuentran vencidos, además se requiere que los empleados sean capacitados constantemente en la prevención de los riesgos.

1.3 Justificación De La Investigación

Se hace necesario mejorar el SG-SST para esto Se realizara una investigación cualitativa en la ESE HOSPITAL SAN FELIX, mediante la indagación y observación directa con el Hospital, esto con el fin de asimilar cada proceso, se detectaran posibles acciones de mejora a el Sistema de Gestión y se presentara un plan de mejoramiento dirigido al área de Gerencia y talento humano de la empresa enfocado a garantizar el bienestar de los trabajadores y así dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la misma, brindando una mejora al plan que se tiene en marcha. Se espera crear un mayor grado de corresponsabilidad entre los empleadores y trabajadores. Estas medidas de mejoramiento permitirán garantizar un aumento de las métricas

referentes al cuidado de salud de los trabajadores, como la disminución de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, así como, los índices de morbilidad en la empresa, que se han observado por fuera de lo esperado y no se les ha realizado un seguimiento adecuado que permitan prevenir las causas que lo están aumentando.

Con esto se aumentará la productividad general de la ESE y por lo tanto se dará un mejor cumplimiento a los objetivos estratégicos ya que unos trabajadores que gocen de buena salud y condiciones laborales prestaran un mejor servicio a la comunidad del municipio.

La presencia de un programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo que de ahora en adelante llamaremos por sus siglas SG-SST y su control para llevarlo a cabo de vital importancia ya que no solo procura bienestar físico, mental y social de los empleados, sino también fija establecer normas para prevenir accidentes, mortalidad laboral y además sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano. Sumándole a lo anterior otros factores, éste hace parte de la lista de aspectos que promueven el bienestar laboral ideal.

El Recurso Humano, es el recurso más importante de una organización, el cual se debe cuidar integralmente, esto suma factores físicos, mentales, familiares y sociales. El éxito de cualquier empresa como Empleador o Contratante está en el compromiso de crear planes y beneficios que no solo son económicos, sino que velen por la integridad de sus colaboradores en temas de seguridad, protección desarrollo físico y mental que garantice un desarrollo óptimo del trabajo, logrando así una mayor eficiencia y efectividad en aras de conseguir metas mancomunadas.

La propuesta del mejoramiento del SG-SST para la ESE HOSPITAL SAN FELIX debido a su alto grado de responsabilidad por trabajar con la parte de salud y la alta exposición de sus colaboradores a tantos riesgos de trabajo en campo, lo hace aún más relevante e importante.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión De La Literatura

“El término salud ocupacional se relaciona directamente con el término en inglés ocupacional Health, que también ha sido traducido como salud laboral o salud en el trabajo, derivando de esta última traducción la homología con medicina del trabajo, como se puede apreciar al comparar las versiones inglesa y española de la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.” (Rojas Roa, 2014)

Una definición muy precisa sobre que es la salud ocupacional fue definido en la reunión de expertos de la Región de las Américas, organizado por la Organización Panamericana de la Salud, en 1986 el cual fue: “Es el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan”(…) “El desarrollo de la salud ocupacional, debe lograrse con la participación y cooperación de los trabajadores, empresarios, sectores gubernamentales, instituciones y asociaciones involucradas. Para proyectar y ponerla en práctica es necesaria la cooperación interdisciplinaria y la constitución de un equipo, del cual tiene que formar parte el médico de los trabajadores.” (Gomero Cuadra, Zevallos, & LLap Yesan, 2006)

Con relación a lo anterior podemos evidenciar la gran importancia que tiene el área de salud ocupacional a nivel general, es donde se pretende mejorar y mantener la calidad de vida de los trabajadores basándose en una gestión de conocimientos completa y constante.

“El Programa de Salud Ocupacional, consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas. Lo desarrolla la Empresa con la participación de los trabajadores. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Debe actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos. Las empresas han identificado que el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional es una actividad que tiene tanta importancia como la gestión de la calidad, la productividad y las finanzas de la empresa. Todas las empresas tienen factores de riesgo relacionados con su labor, es por esto que por pequeña que sea la organización, requiere del desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional y estar afiliada a una ARP, que los asesores en su desarrollo” (Sandra Milena Serna / Ana María Zapata Medellín 2014 Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa C.I INDUSTRIAS FH S.A)

Teniendo en cuenta estos conceptos se analiza que los trabajadores de la empresa E.S.E Hospital San Félix desde que inician su jornada laboral, pasan en promedio entre 8 y 12 horas en su lugar de trabajo, y es allí donde uno establece que la salud ocupacional es muy importante, ya que otorga protección al trabajador, oportunidades de desarrollo, mejora sus relaciones sociales, autoestima y otros efectos positivos. Al mejorar la satisfacción de los trabajadores, también aumenta su productividad y favorece al desarrollo y crecimiento de la empresa.

“En cuanto a la norma el (El presidente de la república de Colombia, 2017) en el decreto 52 de 2017. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se definen los estándares mínimos, normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se

establece, registra, verifica y controla cumplimiento de condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; suficiencia patrimonial y financiera; y capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en Sistema General de Riesgos Laborales.” (Ministerio del trabajo mayo 26 de 2015)

Orientándonos en la salud ocupacional en Colombia, podemos deducir que a pesar de que existen normas, leyes y decretos que la regulan, aún existe desconocimiento y falta de compromiso por parte de las empresas, ya que solo piensan en beneficio propio y descuidan temas tan importantes como la salud y seguridad de sus empleados.

De acuerdo con él (Mintrabajo, 2014) en el decreto 1443 de 2014, por el cual se implementa el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, implica cumplir con unos requisitos de la política SST del Hospital, como:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada periódicamente y de ser necesario será actualizada según lo disponga la normatividad vigente del sistema de gestión de seguridad y salud.

“De acuerdo con la identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y determinación de controles son un requisito fundamental para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales que son los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales de acuerdo con el Artículo 2 del Decreto 1295 de. 1994” (Mintrabajo y Seguridad Social, 1994)

“En el Decreto 1072 de 2015 del (Mintrabajo, 2015) se establece en el Artículo 2.2.4.6.7 que los objetivos de la Política de SST deben incluir como mínimo identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. En el Artículo 2.2.4.6.8, numeral 6, especifica que es obligación de los empleadores la Gestión de los Peligros y Riesgos por lo que deben adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. En el Artículo 2.2.4.6.12, numeral 3, se requiere que los empleadores deben mantener documentada, disponible y actualizada la identificación anual de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Finalmente los Artículos 2.2.4.6.15 y 2.2.4.6.23 del Decreto 1072 de 2015 requiere que el empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios” Ministerio del trabajo mayo 26 de 2015 extraído de:

http://w4.icfes.gov.co:8080/docs/pdf/decreto_1072_2015.pdf.

El ESE HOSPITAL SAN FELIX realiza la identificación de riesgos y peligros, los cuales son valorados a partir de los controles existentes y de esta forma se permitirá conocer los riesgos más significativos. Esto es conocido como el panorama de factores de riesgo el cual es una herramienta dinámica.

Es de correspondencia mutua tanto del trabajador como de la empresa, el implementarlo, ya que aunque la empresa sea quien lidere el sistema, defina la política, asigne responsabilidades, destine recursos, identifique, evalúe y valore peligros, prevenga accidentes y enfermedades laborales, promueva la participación y garantice la capacitación; los trabajadores deben actuar conforme a este, cumpliendo con su aplicación, aprovechando los medios de seguridad y salud que el empleador brinde, procurando el cuidado integral de su salud. Por su parte la gestión del conocimiento nos brinda herramientas para el manejo correcto de la información que posee la organización, asociándolo a las tecnologías de información y comunicaciones actuales que facilitan la vida del ser humano en todos los aspectos.

La organización define las necesidades de conocimiento según el MECI (Manual Técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano) que actualmente se encuentra en su versión 2014, allí se evidencia un componente de talento humano que dice lo siguiente:

“Este componente tiene como propósito establecer los elementos que le permiten a la entidad crear una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, influyendo de manera profunda en su planificación, gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional, con base en el marco legal que le es aplicable a la entidad.” (Función Pública, 2014)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis De La Implementación Del SG-SST En La Empresa

Es un estudio cualitativo, descriptivo el cual busca especificar las características y establecer las condiciones laborales del personal adscrito al Hospital San Félix de la Dorada Caldas.

Existen dos (2) fuentes de información en las cuales se basa el trabajo. La información Primaria, la cuenta está basada en la normativa establecida en Colombia para el SG-SST, artículos, trabajos investigativos relacionados con el SG-SST y referencias bibliográficas suministradas por el tutor del curso por medio del entorno de conocimiento en el campus virtual de la universidad. También, se manejará una información secundaria, los cuales se obtiene por medio de la página web del Hospital San Felix en la ciudad de la Dorada, documentos compartidos y recolectados por el grupo de estudiantes en las fases anteriores, en el transcurso del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano. Información recolectada durante lo corrido del primer semestre de 2019 método de observación y análisis.

En el diseño metodológico se estructura en tres fases para su desarrollo, en estas se especifican el alcance del proyecto.

Fase 1, A partir del diagnóstico inicial se realiza una nueva revisión y análisis, para determinar el nivel de cumplimiento en que se encuentra el Hospital San Felix en la ciudad de la Dorada y en qué estado se encuentra la propuesta realizada inicialmente:

- Análisis de evaluación inicial.
- Situación actual de la empresa prestadora de servicios de salud

- Identificación de procesos que maneja Hospital San Felix en la ciudad de la Dorada.
- Revisión de la Matriz de Evaluación de la Empresa y del Diagrama de Gantt.

Fase 2, Establecer las recomendaciones e implementación el plan de los requerimientos básicos del SG-SST del Hospital San Felix en la ciudad de la Dorada. a través de:

- La implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Matrices de evaluación e identificación de peligros.
- Política del SG-SST.
- Plan de trabajo anual del SG-SST
- Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.
- Plan de prevención y preparación ante emergencias
- Procedimiento para el reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Procedimiento para implementar acciones preventivas y correctivas.

Es de carácter obligatorio que todas las empresas del país implementen un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), el cual debe garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores en cada una de las áreas donde se desempeñan sus labores, para ello se debe contar con distintos recursos y total compromiso por parte de los involucrados.

“Se encuentra paradójico que el personal del sector de la salud a quienes a pesar de que su misión es prevenir enfermedades y promocionar la salud y bienestar, en ellos mismos no se está promoviendo una cultura preventiva en salud laboral. Por lo tanto, el Hospital San Félix ha de

asignar la responsabilidad a un personal idóneo y capaz para la implementación del SG-SST que sea competente y con disponibilidad de recursos necesarios para que se lleve a cabo dicho proceso, de modo que todas las partes interesadas se vean beneficiadas, en otras palabras, para toda persona involucrada en los procesos que se desencadenen de la actividad propia del hospital”.

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

“La evaluación inicial se debe realizar con el fin de identificar las prioridades y necesidades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para establecer y definir el Plan de trabajo acorde a los estándares mínimos, uno de los requisitos establecidos dentro de la Resolución 1111 del 2017, y según sea el resultado se deberá establecer un plan de mejora teniendo en cuenta el porcentaje obtenido”.

El resultado obtenido de los estándares mínimos del SG-SST para la ESE Hospital San Félix fue de un 93.5 %, lo que significa que la empresa se encuentra en una valoración Aceptable en la cual debe mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. Las únicas falencias que se detectaron fueron en los siguientes ítems del estándar: Pago de pensión trabajadores alto riesgo, Rendición sobre el desempeño y la Matriz legal.

3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017

“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 número 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	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil,

		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.	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.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS.

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Hospital San Felix						Número de trabajadores directos: 220				
NIT de la Entidad: 810000913-8						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 03 de abril del 2019				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5		x		3,5
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5		x		
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5		x		
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5		x		
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0		x	
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5		x		
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5		x		
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5		x		
	RECURSOS (10%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2		x		6
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención Pyp	2		2		x		
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2		x		
I. PLANEAR	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1	1		x			
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables,		1	1		x		

	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	15	4		x	15
			4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5		x	
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5		x	
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5		x	
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5		x	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5		x	
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5		x	
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5		x	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5		x	
	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25		x
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año				1,25	1,25			x	
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría				1,25	1,25			x	
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST				1,25	1,25			x	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5		x	10
			7.1.2 Toms de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5		x	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5		x	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5		x	
TOTALES					100				93,5
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 593 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Análisis de la matriz sobre el resultado obtenido

El resultado obtenido de los estándares mínimos del SG-SST para la ESE Hospital San Félix fue de un 93.3 %, lo que significa que la empresa se encuentra en una valoración Aceptable en la cual debe mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. Las únicas falencias que se detectaron fueron en los siguientes ítems del estándar: Pago de pensión trabajadores alto riesgo, Rendición sobre el desempeño y la Matriz legal.

“Muchas empresas no tienen conocimiento de que sus empleados se encuentran expuestos a cualquier tipo de riesgo sin importar el tipo de labores que desempeñen. En el momento en el que los riesgos intrínsecos en las actividades que se llevan a cabo a diario se materializan, y afectan de una u otra forma al empleado, sus consecuencias se hacen extensivas al no solo afectar al individuo, sino a la organización, y al entorno social y familiar del afectado”.

De acuerdo a lo anterior, y al resultado de un sin número de estudios e investigaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo – OIT se han conocido cifras elevadas con relación a las muertes y lesiones físicas (discapacitados) relacionadas o presentadas en el área de trabajo, siendo lo más preocupante el dato que indica que alrededor de 2 millones de personas en el mundo mueren anualmente por riesgos presentados en sus respectivas empresas, en las cuales no se evidenciaban programas o estrategias de salud ocupacional que garantizaran el bienestar de sus empleados.

Por otra parte, es necesario cumplir con un plan integral de salud ocupacional (supervisión del desarrollo de las actividades) en el antes, durante y después de una actividad, por parte de un profesional en salud ocupacional o HSEQ, a fin de promover la

preservación de la integridad física del empleado, de las instalaciones de producción, de los procesos y del medio ambiente. Es necesario que Hospital San Félix., se dé cumplimiento estricto a lo establecido por la OIT (organización internacional del trabajo) y la legislación colombiana, de cara a la gestión del proceso de conocimiento (hacer y saber hacer) en el área de la salud y la integridad del empleado y su entorno.

Controlar los factores de riesgo y prevención en el medio de trabajo contribuye a tener un grupo de empleados más sanos y por ende más productivos en el área en la cual se desempeñan; una mejor calidad tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador.

Esta inversión la cual se hace en este sistema se convierte en un futuro en un gran elemento que puede contribuir con una mejor vida social y productiva de los trabajadores.

Es así, que a través de este tipo de investigación se permitió recoger y analizar los datos del tema de investigación, teniendo en cuenta la información proporcionada por los empleados de la empresa Hospital San Félix, en cuanto a las actividades diarias, medios y espacios que pueden comprometer y están comprometiendo la salud, bienestar y seguridad del trabajador.

Este tipo de investigación permitió recolectar e interpretar la información de acuerdo con los resultados y datos obtenidos, el cual permitió construir conocimiento y determinar estadísticas, acerca del sistema de salud ocupacional de la empresa y lo que los empleados piensan y afirman de este y lo importante que sería diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para la empresa.

De esta manera el tipo de investigación cuantitativa se desarrolló mediante las siguientes fases: obtención de la información, clasificación de la información, tabulación de la información y evaluación de resultados.

Este trabajo se realiza con base en la recolección de la información a través de encuestas y entrevistas a los empleados y área de talento humano, de igual manera se realizará un análisis del contenido existente y de la documentación referente a la temática abordada, lo anterior con el fin de realizar el análisis de la situación actual de la empresa y elaborar el plan de mejora.

Con el fin de dar respuesta a la problemática, de la empresa Hospital San Félix, con respecto a la implementación del actual programa de salud ocupacional, frente a la seguridad y salud laboral de sus empleados, es necesario implementar los dos paradigmas de investigación, tanto el paradigma cuantitativo como el cualitativo, ya que al aplicar como técnicas de recolección de la información, la entrevista y la encuesta, estas nos arrojarán datos los cuales deberán ser analizados estadística y descriptivamente, lo que nos permitirá explicar y comprender la realidad actual de la empresa y sus causas.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

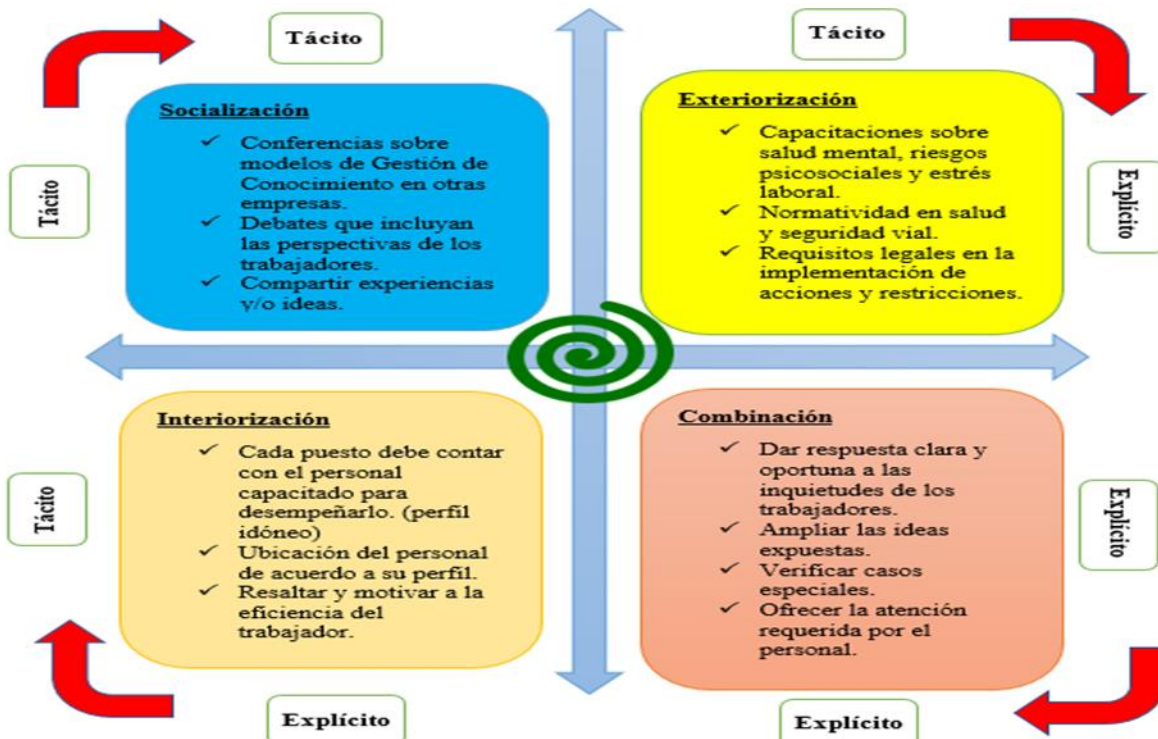
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa

Propuesta de Mejoramiento del Proceso de Salud Ocupacional					
Ciclo	Actividad	Forma de implementarla	Recursos		
			Humanos	Financieros	Tecnológicos
PLANEAR	Rediseñar el Manual de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo “SGSST”	Incluir dentro del SGSST parámetros en base a la salud mental de los empleados, donde se fundamenten los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores del hospital por el estrés que se presenta en el entorno.	Directora del Talento Humano y Gerencia.	\$ 400.000	Computador con acceso a Internet. Impresora. Escáner. Línea telefónica.
	Reprogramar las capacitaciones y su metodología.	Enfocar las capacitaciones hacia a la salud física como mental del personal, realizando capacitaciones mensuales con profesionales que motiven a los empleados y les permitan controlar el estrés que enfrentar a diario por su responsabilidad de atender a la comunidad, y fenómenos naturales, económicos y sociales.	Directora del Talento Humano	\$ 300.000	Agenda digital. Computador con acceso a internet. Impresora. Escáner. Línea telefónica.
	Concertar los cambios a realizar.	A través de una reunión entre directivos y gerencia se establece en conjunto con el personal que cambios consideran adecuados	Directora del Talento Humano,	\$100.000	Red de comunicación.

HACER		para mejorar su salud mental. El objetivo no es implantarles sino hacerlos partícipes.	Gerencia y personal en general.		Computador con acceso a Internet. Emails.
VERIFICAR	Realizar un continuo seguimiento a los cambios realizados.	Observar y evaluar los resultados del nuevo SGSST y su relación con la salud mental y por ende física del trabajador.	Directora del Talento Humano, Gerencia	\$2.200.000	Videocámaras. Computador. USB CD Impresora. Televisores. Red de comunicación.
ACTUAR	Promover espacios de reflexión y descanso.	Ajustar los turnos de tal manera que no genere carga laboral. Enseñarle al personal que antes de hacer su turno debe de haber descansado tranquilamente para que puede ejercer a cabalidad su función.	Directora del Talento Humano.	N/A	Equipo de sonido. Televisor. CD Computador con acceso a internet. Audios.
	Taller de S. O	Manejo de estrés (profesional contratado externo), el cual se realizará cada 6 meses en tres días alternando al personal y en las instalaciones del hospital en horas de la tarde.	Directora del Talento Humano, profesional contratado.	\$ 800.000	Computador con acceso a internet. Video-beam Sonido.

					Micrófono.
	Pausas Activas	Cada día durante 10 minutos se realiza una pausa activa. Se puede compartir un jugo o tinto al finalizar la actividad. En estas pausas se hacen ejercicios, dinámicas, charlas humorísticas, etc. para el compartir se les pide un mínimo aporte.	Personal del Área de RR. HH.	Según aporte de los empleados	Equipo de sonido. Televisor. CD Computador con acceso a internet. Audios.
	Orientación Psicológica	A través de un profesional “Psicólogo” se aumentar el Autoestima y ayudar a la salud emocional integra de cada empleado. Se realiza cada 6 meses en el hospital.	Profesional contratado. Personal del área de RR. HH	\$ 800.000	Computador con acceso a internet. Video-beam Micrófono. Sonido. USB

Modelo SECI (Nonaka y Takeuchi) – “La Espiral del Conocimiento”



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Como se ha expuesto el modelo que genera el conocimiento para el área de RR. HH en el Hospital San Félix es el modelo de Nonaka y Takeuchi mediante la Socialización, la Exteriorización, la Combinación y la Interiorización de la información suministrada y obtenida.

El conocimiento se almacena mediante base de datos, documentos, informes, percepción del cliente, análisis en el mercado, competencia, asesoramiento y capacitación de personal idóneo en las necesidades de conocimiento identificadas.

Esto quiere decir que el almacenamiento del conocimiento es tácito, conocimiento personal, experiencia o habilidad que tienen los conductores para manejar los vehículos y

así saber atender al cliente y cumplir con responsabilidad su deber transportando vidas y encomiendas, donde es necesaria la experiencia y ser honesto como estrategia para marcar la diferencia y ser competentes en un mundo globalizado.

Así mismo la empresa aplica conocimiento explícito, mediante las capacitaciones que se realizan y que se actualizan periódicamente según lo descrito en el plan estratégico de seguridad vial (PESV) como:

“Sensibilización en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.

Normatividad vigente en temas de tránsito y transporte.

Identificación de peligros y valoración de los riesgos de acuerdo al Plan Nacional de Seguridad Vial”.

Primeros auxilios básicos, y que hacer en caso de un accidente o incidente de tránsito.

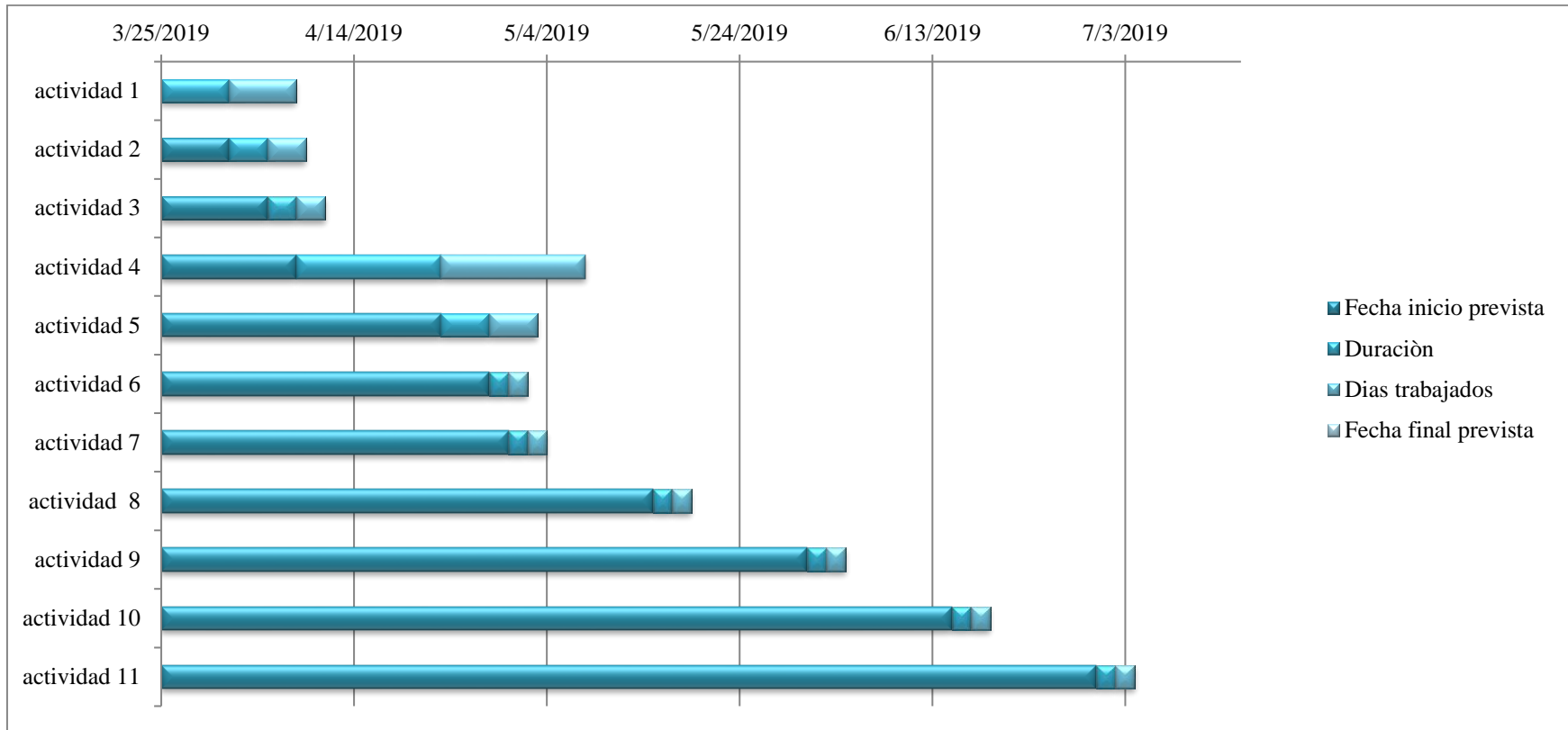
De acuerdo con lo anterior se pudo observar que en base al conocimiento se trabaja principalmente en seguridad vial, lo que es un factor importante dado la responsabilidad de transportar vidas humanas, sin embargo, se está generalizando el conocimiento, dejando a un lado el identificar y potencializar las habilidades y opiniones de cada individuo y con ello valorar las percepciones tanto del cliente como de la cooperativa.

Es por ello, por lo que nuestra propuesta se basa en promover las relaciones empleado – empleador, a través de la espiral del conocimiento, donde se orienta a una mayor interrelación laboral la cual implica un desarrollo de las competencias al interior de la empresa las cuales serán utilizadas entre sus miembros.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos

Actividad	Objetivo	Responsable	Recursos
actividad 1	Análisis de Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 2	buscar oportunidades de mejora - Establecer responsables	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 3	Estructurar estrategias de mejora a las situaciones poco favorables	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 4	Capacitación del personal	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 5	Ejecución de plan de mejora y reestructuración	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 6	Actividades de promoción y prevención	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 7	Establecer la matriz legal	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 8	Establecer formas de gestión para las PQRF	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 9	Generar redención sobre el desempeño	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 10	Verificar la ejecución y cumplimiento de los documentos/permisos necesarios	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso
actividad 11	realizar análisis de resultados.	Responsable del SG-SST	Talento humano e insumos para el proceso

Actividad	Fecha inicio prevista	Duración	Días trabajados	Fecha final prevista	Situación	Días para el final
actividad 1	lunes, 25 de marzo de 2019	7	7	1-apr. -19	Terminado	0
actividad 2	lunes, 1 de abril de 2019	4	4	5-apr. -19	Terminado	0
actividad 3	viernes, 5 de abril de 2019	3	3	8-apr. -19	Terminado	0
actividad 4	lunes, 8 de abril de 2019	15	15	23-apr. -19	Terminado	0
actividad 5	martes, 23 de abril de 2019	5	5	28-apr. -19	Terminado	0
actividad 6	domingo, 28 de abril de 2019	2	2	30-apr. -19	Terminado	0
actividad 7	martes, 30 de abril de 2019	2	2	15-may.-19	En proceso	67
actividad 8	miércoles, 15 de mayo de 2019	2	2	31-may.-19	En proceso	67
actividad 9	viernes, 31 de mayo de 2019	2	2	15-jun.-19	En proceso	67
actividad 10	sábado, 15 de junio de 2019	2	2	30-jun.-19	En proceso	67
actividad 11	domingo, 30 de junio de 2019	2	2	15-jul.-19	En proceso	67



Recomendaciones

La metodología se lleva a cabo por medio de varias etapas.

- Planteamiento del Problema: Definir la o las preguntas de investigación, Objetivos, y la justificación del estudio.
- Diseño de instrumentos para recolección de datos: Se definen las herramientas para recoger validar y analizar la información, en este paso se elaboran las entrevistas y las encuestas de acuerdo con la información que se desea obtener.
- Recolección de datos: Uso de las herramientas con la finalidad de buscar la información y desarrollar los sistemas de información.
- Clasificar la información: En este momento entramos a tabular la información y a presentarla estadísticamente, para nuestro análisis cuantitativo y para la realización del análisis cualitativo, se extrae la información más relevante y que pueda aportar más información a la investigación.
- Evaluar los resultados: En esta etapa se realiza el análisis de los resultados.
- Diagnóstico de las condiciones de trabajo: Realizamos un diagnóstico en base a los resultados arrojados después de la investigación, realizaremos un análisis de los perfiles sociodemográficos, morbilidad (enfermedades y accidentes de trabajo), análisis de las instalaciones locativas, factores de riesgo entre otros temas.
- Recomendaciones: Remitir los hallazgos encontrados y las recomendaciones, al programa de salud ocupacional frente al sistema de Riesgos y Salud Laboral.
- Conclusiones: Esta parte del trabajo permite realizar las interpretaciones tentativas, a partir de la extracción de las ideas más relevantes.

Principalmente se basa en la elaboración de un plan de mejoramiento o reestructuración del programa de salud ocupacional que ya existe en la empresa, donde esta vez tendrá un cambio muy importante, ya que tendrá un enfoque de gestión de conocimientos que nos permitirá adquirir mayor compromiso, participación de los trabajadores y planeación de estrategias donde será aplicada a los empleados de una forma concreta y responsable, donde su principal objetivo es realizar campañas de divulgación del SG SST, que promueva el reconocimiento de los

trabajadores al modelo de salud ocupacional y así mejore la percepción que ellos tienen del modelo y realizar capacitaciones semanales a los trabajadores sobre las acciones que deben realizar ante un accidente de trabajo.

El SG-SST promover acciones de mejoramiento continuo y para lograrlo, el Hospital San Félix debe implementar medidas anticipadas y correctivas, con base en los resultados de las diferentes evaluaciones, obtenidos por medio de la matriz de evaluación que se le realizó.

Con base a lo anterior es posible identificar las razones por las que fallan algunos de los Ítems Estándar desarrollados al interior del Hospital. Así mismo, el empleador que en este caso específico serían las directivas del centro asistencial, deben garantizar los recursos necesarios y señalar los lineamientos pertinentes para que el sistema sea cada vez más eficiente y cumpla mejor con sus propósitos; de igual manera se deben adelantar la capacitación obligatoria a los responsables de ejecutar el SG-SST quienes deberán realizar un curso obligatorio sobre el nuevo Sistema de Gestión los cuales serán regulados y definidos por el Ministerio de Trabajo, dicha entidad gubernamental establecerá las características y modalidades de estas capacitaciones.

Es necesario establecer mecanismos para garantizar que los trabajadores que hacen parte del personal de humano del hospital, cumplan con todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, durante el tiempo en que tengan un vínculo con la entidad.

Dado que el hallazgo fue el nivel de estrés y los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados del Hospital se recomienda que para el manejo del estrés se plantee que dentro de los ajustes el programa de salud ocupacional se incluya un subprograma de **SEGURIDAD LABORAL** que contemple actividades tales como:

- Alimentación (Para evitar fatiga al momento de realizar jornadas largas de trabajos siendo este factor una causa que los trabajadores no sean productivos).
- Ejercicio: para evitar el sedentarismo al que se acostumbras los trabajadores en las largas jornadas de trabajo (pausas activas).
- Descanso: el intervalo del tiempo destinado para reposo sea respetado
- Motivación: Ayuda el clima laboral y facilita el desarrollo de las labores.

Conclusiones

En conclusión: “los riesgos incluidos los de salud y seguridad en el trabajo afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados. Como se puede apreciar, la verdadera gestión de la seguridad y salud en el trabajo involucra un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que envuelve la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo. El diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios”.

Se ha realizado a lo largo de este proyecto una investigación a la E.S.E Hospital San Félix, para llevar un buen proceso y dar cumplimiento al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como la ley lo indica.

Se ha planteado un plan de mejoramiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde como prioridad se propusieron las acciones de mejora, de acuerdo con los estándares hallados, así mismo se lleva a cabalidad un correcto sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; donde a su vez se obtiene pleno cumplimiento del Sistema de Gestión, en la ESE Hospital San Félix.

Por lo que como estudiantes del Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano diseñamos una propuesta que conlleve a mejorar el proceso de Salud Ocupacional, fundamentado en el proceso de capacitación sobre salud mental de los trabajadores y con ello su salud física y el bienestar psicosocial, laboral, personal y familiar.

La gestión del conocimiento permite a las organizaciones como su nombre lo indica “gestionar” el conocimiento entre el personal y así crear mecanismos de competitividad, teniendo como base la capacidad de compartir la información, las experiencias, habilidades y conocimientos tanto individuales como colectivos.

La implementación de los recursos es fundamental para abarcar los verdaderos focos a mejorar, siempre es fundamental iniciar desde un análisis con enfoque de mejoramiento para que lo que implementemos tenga el impacto que buscamos y así sea vea el reflejo de lo que hacemos, las deficiencias no siempre es una manera que estamos haciendo todo mal es la oportunidad de ser un reflejo de mejorar cada día y que la información de retroalimentación es de parte y parte para generar un buen clima que eleve el conocimiento y el interés.

Bibliografía

- ✓ Fuente. GOOGLE MAPS. Ubicación Hospital la San Félix [en línea]. La Dorada Caldas: [citado 17 abril, 2019]. Disponible en Internet.
- ✓ Andrade Jaramillo, Verónica; Gómez, Ingrid Carolina; (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico, enero-junio, 9-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/801/80111670002.pdf>
- ✓ Cuesta Santos, Armando. 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>
- ✓ Finquela, Jonh; Coppee Georges; Hunt, Vilma. (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Área de Salud Ocupacional. Facultad de Medicina. UCLA. Editorial Chantal. Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/sumario.pdf>
- ✓ Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional FISO (2016). Bienestar Laboral. Recuperado de

http://www.fisoweb.org/Content/files/articulosprofesionales/15092016_011447_TE_CNIFISO%20%20Bienestar%20Laboral%20.pdf

- ✓ MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) Cooperativa de Transportadores del Caguán LTDA
- ✓ 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>

Anexos

El documento no posee anexos.