

Plan de actualización SG-SST por medio de Gestión del Conocimiento de Alpina S.A.

Victor Hugo Diago cód. 76.325.586

María Isabel Muñoz García cód. 48.570.762

Derly Tatiana Campo Largacha cód.: 1.060.802.753

Nelcy Yolima Barco Solarte cód. 34.700.085

Bibiana Daza cód. 1058962476

Natali Celin Giraldo

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Programa de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización Gerencia del Talento Humano

Cead Popayán

2017

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
Presentación de la empresa.....	4
CAPITULO 1	
1.1 EL PROBLEMA	5
1.2 Antecedentes del problema	6
1.3 Planteamiento del problema.....	7
1.4 Objetivos	8
1.4.1 Objetivo General	8
1.4.2 Objetivos Específicos	8
1.5 Justificación.....	9
CAPITULO 2	
2.1 REVISIÓN DE LITERATURA	
2.2 Marco Teórico.....	10
CAPITULO 3	
3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.2 Población y muestra	18
3.3 Fuentes de Información.....	19
3.4 Técnicas e Instrumentos	20
CAPITULO 4	
4.1 RESULTADOS	
4.2 Presentación gráfica de resultados	21
4.3 Análisis de los datos.....	33
4.4 Lista de Chequeo OHSAS 18001.....	34

CAPITULO 5**5.1 LA PROPUESTA**

5.2 Resumen de Hallazgos36

5.3 Modelo Estratégico Integral implementado en Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa Alpina de Colombia S.A.43

5.3.1 Recursos44

5.3.2 Cronograma de Implementación45

CONCLUSIONES.....46

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....48

ANEXOS.....49

Lista de Figuras

Figura 1. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	21
Figura 2. Importancia del SG-SST.....	22
Figura 3. Salud Ocupacional.....	22
Figura 4. Ley a implementar en el SG-SST.....	23
Figura 5. Norma OHSAS 18001.....	23
Figura 6. Riesgos potenciales en su área de trabajo.....	24
Figura 7. Campañas prevención de accidentes.....	25
Figura 8. Elementos de Protección Personal.....	25
Figura 9. Capacitación Seguridad y Salud en el trabajo.....	26
Figura 10. Procedimientos de ejecución, normatividad SG-SST.....	26
Figura 11. Beneficios al implementar un SG-SST.....	27
Figura 12. Capacitación y construcción del SG-SST.....	27
Figura 13. SG-SST proceso mejora continua	28
Figura 14. Programa de salud ocupacional y seguridad industrial.....	29
Figura 15. Jornadas de salud ocupacional.....	29
Figura 16. Gestión ante la ARL.....	30
Figura 17. Plan de prevención.....	30
Figura 18. Accidentes a reportare.....	31
Figura 19. Ventajas y beneficios programa de salud ocupacional.....	31
Figura 20. Capacitación normatividad laboral.....	32

Lista de Tablas

Tabla 1. Lista de chequeo OHSAS 18001.....	34
Tabla 2. Modelo Estratégico Integral implementado en Salud Ocupacional.....	43
Tabla 3. Cronograma de Actividades.....	45

Introducción

El desarrollo del talento humano es el factor que hoy por hoy muchas organizaciones tienen como estrategia fundamental para el posicionamiento competitivo de la organización en un mercado global; no ajena a ésta estrategia, dentro de la modernización empresarial, la empresa Alpina Colombia S.A, y sobre la cual se ha desarrollado el presente estudio de investigación, inició el proceso direccionando sus intereses hacia la integración del recurso humano como factor de cambio, con el objetivo de impactar en el bienestar personal, familiar y social; lo que contribuye significativamente al desarrollo económico financiero, productivo y organizacional de la empresa y el entorno.

Dentro de la mejoramiento de la organización la presente investigación se enfoca en el análisis de la gestión del conocimiento en la gerencia del talento humano, con el fin de diseñar un plan de actualización del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SG-SST) ; a través de la implementación de herramientas de la norma ISO 45001 que registrá el nuevo Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para ello se hará una revisión de los requisitos y condiciones establecidas y cumplidas en la norma hasta ahora vigente OHSAS 18001.

La Empresa Alpina Colombia S.A, tiene por función principal la fabricación, transformación, desarrollo, explotación, compraventa, distribución, importación y exportación de productos alimenticios derivados de la leche. Tiene como Visión: ser la empresa líder en innovación de productos alimenticios saludables, de mayor preferencia a través de una organización ligera, eficiente, sólida y comprometida; su misión: ser una empresa innovadora, eficiente y responsable, que produce y comercializa productos lácteos de calidad garantizada, a través de una cultura de servicio y crecimiento, aportando al desarrollo de la industria nacional y

contribuyendo a una alimentación saludable de nuestros clientes. Uno de sus objetivos estratégicos: posicionar a Alpina Colombia S.A. dentro del mercado extranjero para incrementar el consumo de sus productos, aumentando el nivel de satisfacción del cliente y mejorando su experiencia con la marca a nivel internacional.

En el presente estudio de investigación se ha desarrollado en torno al área de talento humano, en la línea de investigación de Gestión de las organizaciones, en cual se han utilizado diferentes herramientas diagnósticas y procedimentales que han permitido el diseño de un plan de mejoramiento en ésta área para la empresa Alpina de Colombia S.A., que le aporta elementos para el posicionamiento en el mercado competitivo actual y el logro de sus objetivos empresariales.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Esto hace que el trabajo puede convertirse en un factor tanto de salud como de enfermedades para el individuo y la empresa y la sociedad. Estas variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denomina condiciones de trabajo, constituidas por factores del medioambiente, los efectos desfavorables de las condiciones de trabajo, son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal y mala organización, que llevan a la disminución de la productividad de la empresa y a un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

La Salud Ocupacional y la seguridad industrial busca mejorar las condiciones de trabajo y de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción, prevención y control de riesgos profesionales de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa. por todo lo anterior se justifica que se aplique el programa de seguridad y salud ocupacional que existe en la empresa y así garantizar el mejoramiento de

las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente permitiendo a la vez el aumento de la productividad de la empresa.

Este trabajo se realiza teniendo en cuenta que la normatividad al respecto entrará en vigencia en el año 2018, denominada como la ISO 45001. Hasta el presente periodo la norma que rige este sistema es la norma OHSAS 18001, la cual fue implementada por Alpina Colombia S.A. en el año 2011 y la empresa en el transcurso del año 2018 deberá implementar la norma ISO 45001; dando paso a diversas fases de socialización, retroalimentación y comunicación de esta norma dentro de la organización. Por lo cual, la gerencia del talento humano por medio de un enfoque de Gestión del conocimiento tendrá la función de capacitar a los colaboradores del Alpina Colombia S.A. en el conocimiento y condicionamiento de procesos y actividades dentro de las labores propias de la empresa.

Presentación de la empresa

- ✓ Alpina de Colombia S.A. es una empresa de producción de alimentos fundada en Colombia en 1945, la cual se especializa en la elaboración de productos lácteos y frutales.
- ✓ Alpina de Colombia S.A. se transformó en una empresa nacional en 1980 con la entrada de nueva inversión.
- ✓ En 1995 logra exportar algunos de sus productos y se diversifica geográficamente por algunos países del continente.
- ✓ En el año 2000 obtiene la certificación de calidad ISO 9001 que reafirma su compromiso con la calidad al generar y ofrecer productos que cumplen con los más altos estándares de calidad de principio a final en su proceso.
- ✓ En el 2002 su número de plantas aumenta, con la adquisición de la planta Purace en el Cauca y de Kiosko en Ecuador, se adoptan estrategias de que transformarían la empresa a un modelo corporativo y se ofrecen productos que contribuyen a la salud y bienestar de sus clientes.
- ✓ Ya para el 2008 Alpina S.A. crea la fundación Alpina, el Centro de servicios compartidos (ASC), se crea la gerencia Alpina en Estados Unidos y el instituto Alpina para la investigación nutricional y en salud emprendida por la compañía.
- ✓ El modelo corporativo de Alpina entra en funcionamiento, se presenta el informe de sostenibilidad en 2009 y para el 2011 identifica sus 7 retos para la sostenibilidad, dando inicio a la construcción de Alpina foods en Nueva York.
- ✓ En cumplimiento de la norma 1562 de 2012, Alpina S.A. debe propender por el bienestar y seguridad de sus trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo. Actualmente la certificación internacional que rige lo relacionado con Seguridad y salud

en el trabajo es la norma OHSAS 18001 que siendo de origen británico estandariza las condiciones y plantea los conceptos relacionados con los riesgos y condiciones de seguridad pertinentes en los procesos de producción; y Alpina de Colombia S.A. ha adoptado esta normatividad desde 2011.

Capítulo 1

1.1 El problema

A través de este capítulo se pretende abordar una problemática concerniente a la gerencia del talento humano en la empresa Alpina de Colombia S.A. Se procederá poniendo en contexto el estado actual de la empresa frente al problema, identificándolo y formulando los objetivos, esto como el fundamento de la propuesta de plan de mejoramiento del proceso de salud ocupacional como estrategia de competitividad de la empresa Alpina Colombia S.A.

1.2 Antecedentes

En el marco de empresas colombianas de gran influencia y reconocimiento en el mercado nacional e internacional Alpina de Colombia S.A. es un referente de gran importancia debido al compromiso anunciado y sostenido en el presente siglo relacionado con responsabilidad social; y el amplio impacto que genera en el sector de producción láctea en el país, no solo por la gran demanda de leche que realiza a grandes y pequeños productores en Cundinamarca, Cauca y demás territorios, sino por su constante compromiso con la calidad en la elaboración y empaque de sus productos; además de su inversión en investigación en salud y nutrición lo cual ha otorgado a sus productos un valor agregado de reconocimiento nacional e internacional.

La salud ocupacional en general es un conjunto de condiciones y procedimientos que velan por la seguridad del trabajador en la realización de todas sus actividades laborales. Un sistema

general de Seguridad y Salud en el trabajo como lo es el OHSAS 18001 propende por establecer las condiciones adecuadas, plantear y regular las buenas prácticas laborales e institucionales que deben llevarse a cabo por las empresas para su sostenibilidad con base en la calidad de sus productos y el bienestar de sus colaboradores.

Las normas ISO 9001 e ISO 14001 que corresponden a herramientas que reglamentan la calidad en los productos y la gestión ambiental también han sido implementadas por Alpina Colombia S.A. en los últimos años; y es sumamente recomendable la adopción de la norma ISO 45001 que corresponde a la misma familia y alinea procesos complementarios entre las normas.

La herramienta ISO 45001 a partir del próximo año sustituye la norma OHSAS 18001 en cuanto a la reglamentación y normatividad referente a la seguridad y salud en el trabajo; sus funciones, aunque son semejantes, en la implementación y anclaje con los protocolos de calidad y gestión ambiental no resultan del todo coherentes, por lo que la actualización hacia la última norma ISO significará para Alpina Colombia S.A. un mayor beneficio operativo y mejorará su compromiso organizacional con las buenas prácticas en cuanto al Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo se refiere.

La gestión del conocimiento encaminada a la implementación, comunicación, evaluación e interiorización de la nueva norma ISO 45001 por parte de la gerencia del Talento Humano en la empresa Alpina Colombia S.A. representa una misión de suma importancia para la consolidación de la empresa con las buenas prácticas institucionales, la responsabilidad social y el compromiso con la calidad en todos sus procesos. Por otra parte, la gestión del conocimiento enfocado en el área de Salud ocupacional promueve la preparación de los colaboradores en cuanto a prevención de accidentes, reconocimiento de riesgos y adopción de condiciones de seguridad aptas para cada uno de los procesos efectuados.

1.3 Planteamiento del problema

Es un hecho que para el año 2018 el Icontec (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación) exigirá a las empresas colombianas la implementación y/o actualización del Sistema de gestión en Seguridad y salud en el trabajo que será reglamentado por la norma ISO 45001, reemplazando a partir de éste el sistema anterior normativizado por la norma OHSAS 18001. El cumplimiento en esta implementación eximirá de responsabilidades y riesgos institucionales a las empresas que adopten esta nueva herramienta y traerá como beneficio mayor confianza en las empresas y marcas que se comprometen con la calidad y las buenas prácticas de gestión organizativa.

Aunque la herramienta normativa ISO 45001 aún no se ha publicado, se conoce que debe incluir algunas semejanzas propuestas por el sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo expuestas en la norma OHSAS 18001; aun así el logro de la certificación en esta nueva herramienta garantizará que la cultura organizativa de las empresas que la implementen es un factor esencial en su crecimiento, compromiso con la calidad y gestión en la prevención de riesgos laborales, como también en la promoción de la salud de sus colaboradores.

El planteamiento que se realiza en esta investigación tiene que ver entonces, con la socialización de la nueva norma entre todos los colaboradores y funcionarios de Alpina Colombia S.A. en la evaluación del conocimiento de la norma previa y en la adecuada interiorización de los protocolos, razonamientos y procedimiento que la norma ISO 45001 trae consigo.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Gestionar el conocimiento de la herramienta normativa ISO 45001 que regirá el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo a partir del año 2018, entre los colaboradores y funcionarios de Alpina Colombia S.A. Por medio de una revisión de los requisitos y condiciones establecidas y cumplidas en la norma hasta ahora vigente OHSAS 18001.

1.4.2 Específicos

- Establecer medios de difusión y socialización de la norma, mediante la identificación y evaluación de los canales de comunicación hasta ahora disponibles.
- Medir el conocimiento de la herramienta normativa previa, además del grado de su seguimiento y adopción en cada proceso realizado, para así determinar una metodología para la socialización de la nueva herramienta.
- Realizar seguimiento de la gestión de socialización e interiorización de la nueva norma en los diversos niveles organizativos de Alpina Colombia S.A. Revisar las evidencias de su entendimiento en la transformación de las condiciones laborales.

1.5 Justificación

La implementación de la herramienta normativa ISO 45001 será una realidad en Alpina Colombia S.A. y el conocimiento y apropiación de la misma por parte de todos sus colaboradores en sus diversos niveles, de ahí que generar un plan que gestión para la socialización y conocimiento de esta herramienta es fundamental en el proceso de mejoramiento del área de talento humano como estrategia para el logro de los objetivos empresariales desde el enfoque de la competitividad.

La seguridad y salud en el trabajo es una de las condiciones que la legislación Colombiana vigila frecuentemente en empresas como Alpina Colombia S.A. debido a su envergadura y a la rama productiva donde se desempeña. Las condiciones de salud de los trabajadores de empresas como éstas deben ser de especial atención debido al proceso productivo que se lleva a cabo y a los diversos contextos donde la empresa realiza sus operaciones.

La norma actual como la venidera velan por la minimización de los riesgos en las actividades laborales de toda índole, y sus condicionamientos están planteados con el fin de generar mayor productividad en los procesos de producción, empaque y distribución, en el caso de Alpina de Colombia S.A. como también de implantar condiciones de seguridad que reduzcan los riesgos y la sucesión de accidentes; además de recomendar medidas de prevención en salud y salubridad. Todo por el bienestar de los trabajadores, el mantenimiento en la calidad de sus productos y la garantía en los procesos de calidad.

La función de la gestión del conocimiento en el área de Salud ocupacional se enfoca entonces en revisar la información y los conocimientos que los trabajadores tienen a cerca de la prevención de enfermedades, la identificación de riesgos y las medidas tomadas para el aseguramiento de sus actividades y lugares de trabajo; con el fin de diseñar un plan de capacitación vigente e innovadora en cuanto a las condiciones para el desarrollo de las actividades laborales en los próximos años.

Este capítulo además de dar a conocer la importancia de la gestión del conocimiento y relación con el área de Salud Ocupacional, permite evidenciar la necesidad de autogestionar el conocimiento de las normas de estandarización para la ejecución e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capítulo 2

2.1 Revisión de literatura

2.2 Marco teórico

Con el propósito de establecer las líneas de análisis e instrumentos a utilizar para el desarrollo de esta investigación, se definirá un marco conceptual y uno teórico; con el primero se recolectarán los elementos conceptuales significativos con los que se trabajará en el estudio de la problemática planteada. Por medio del marco teórico se abordarán elementos y razonamientos de fondo que servirán de referencia para el enfoque y resolución del problema propuesto.

Para la revisión de los conceptos que vamos a utilizar para la realización de este documento debemos considerar elementos de forma, como lo son: la Teoría del conocimiento, la gestión del conocimiento, la gerencia del talento humano y el área de salud ocupacional. Cómo también tendremos en cuenta elementos de fondo como: la legislación de la ley 1562 de 2012 de salud ocupacional, la norma OHSAS 18001 de 1999 y la nueva norma ISO 45001 y entre ellos los conceptos dependientes y argumentativos que ofrezcan coherencia y solidez al documento.

Partiendo desde lo general. Debe reconocerse la importancia de la gerencia del talento humano, como el factor organizacional que se encarga de gestionar y administrar uno de los componentes fundamentales de toda empresa, el factor humano, y con ello todo lo que en él influye en pro de los intereses y objetivos de la empresa. Esta gestión se sintetiza como:

“El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.” (Chiavenato, 2009)

Considerando que este diplomado de profundización en gerencia del talento humano ha exigido especial atención al ítem de Gestión del conocimiento, se debe tener en cuenta que el conocimiento es un recurso primordial que debe ser estudiado e intervenido para ser encaminado hacia el cumplimiento de los objetivos de toda organización. Entonces, consideremos la gestión del conocimiento como.

“La capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. La creación de conocimiento organizacional es la clave del proceso peculiar a través del cual estas firmas innovan. Son especialmente aptas para innovar continuamente, en cantidades cada vez mayores y en espiral” [generando ventaja competitiva para la organización]. (I. Nonaka y H. Takeuchi, 1999)

El conocimiento organizacional entonces, es el elemento clave que debe ser administrado desde su existencia, hasta su generación y distribución entre los partícipes de la organización o empresa. Mas debe tenerse en cuenta que el conocimiento no se limita a lo técnico, lógico o se reduce meramente a lo productivo; también ha de considerarse toda actividad que se efectúa en el ámbito personal, como también el relacionado con las buenas prácticas en acondicionamiento, higiene, calidad, eficiencia, confianza e interacción con los miembros de la empresa internos y externos. La gestión del conocimiento debe enfatizar en la definición de conocimiento, este puede ser tomado como “El proceso en virtud del cual la realidad se refleja y reproduce en el pensamiento humano; dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actividad práctica”. (Rosental&Iudin, 1973).

El proceso primordial por el cual el conocimiento crece y se transforma es el aprendizaje este “Proceso por medio del cual la persona se apropia del conocimiento, en sus distintas

dimensiones: conceptos, procedimientos, actitudes y valores.” (Angel Pérez, 2015). Hace referencia a la dinámica constante que la gestión del conocimiento debe aplicar en la organización, abordando dimensiones individuales y organizativas que repartan la información por toda la empresa en función de las labores a realizar y teniendo en cuenta las condiciones del ambiente laboral donde el aprendizaje, como medida de la gestión, se lleva a cabo.

En términos de contenido, con el objeto de enfocarse en el área de salud ocupacional, de debe tener en cuenta esta según la ley 1562 de 2012, donde en primer lugar se entiende esta como Seguridad y Salud en el Trabajo, y se define de la siguiente manera.

“...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 el medio 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.” (Congreso de Colombia, Art 1, 1)

Además, se tendrá en cuenta la definición y funciones del Sistema General de Riesgos Laborales.

“El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”. (Congreso de Colombia, Art 1, 1).

Considerando estas definiciones establecidas por la legislación colombiana avanzamos hacia los factores de interés en materia de abordar el problema de investigación planteado.

Entonces se incluye el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se define así.

“El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados”. (ISOtools.org, 2016)

El SG-SST reglamentado para Colombia por el decreto 1072 de 2015 incluye toda una serie de procedimientos, métodos, condiciones, políticas y planes encaminadas a mejorar el ambiente laboral de todas las empresas en el país. Se exige y proyecta como un programa en constante mejoramiento y ajuste de las condiciones físicas y socioeconómicas de los trabajadores y miembros de toda organización. Además, se plantea como un mecanismo de autocontrol y un referente de calidad y buenas prácticas para que cuando las empresas lo lleven a cabo generen mayor confianza con sus clientes, empleados y sociedad en general; e importe beneficios operacionales y productivos a cada organización.

Lo interesante del SG-SST que el decreto 1072 exige, es que se formula como un modelo de gestión estratégico y en constante mejoramiento. Lo componen elementos de política, organización, planificación, aplicación, auditoría y mejoramiento, y en cada uno de estos elementos transversalmente el área de Salud ocupacional es partícipe. La ejecución de SG-SST involucra a todos los trabajadores y miembros de una organización, requiere la adaptación de los requisitos a cada labor y actividad económica, además de la necesidad de adecuación a cada

tamaño de empresa. También, asigna a cada rol dentro de la empresa un conjunto de responsabilidades y obligaciones y la elaboración de documentos estatutarios que permitan ver el procesamiento de la gestión del sistema, sus impactos, efectos, oportunidades y falencias.

Es de especial interés el énfasis en capacitación y participación que el decreto plantea, pues su carácter inclusivo asigna responsabilidades a todo miembro de la organización pues vela por el bienestar integral de los trabajadores en el desarrollo de sus labores y el beneficio del capital físico de las empresas en la interacción con sus entornos socio-ambientales.

Cabe resaltar que el decreto 1072 de 2015 contempla la herramienta normativa internacional OHSAS 18001 la cual define los requisitos y condiciones de establecimiento, implantación y operación de un SG-SST de manera adecuada; y el objetivo de mejora continua, propio del decreto, permite a las empresas enfocar sus esfuerzos y compromiso con la calidad en todos los tiempos operacionales.

La norma OHSAS 18001 es un estándar que se utiliza para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (nueva-iso-45001.com,2015) por tanto, esta herramienta representa la guía que las empresas deben adquirir y ejecutar para cumplir los requerimientos del decreto 1072.

Entrando en materia, para el año 2018, se espera la publicación e implementación de la norma de estandarización ISO 45001 que llega a reemplazar la norma OHSAS 18001; debido a que sus funciones son semejantes, la estructura fundamental de la norma es muy parecida, pero las definiciones y aplicaciones a organizaciones encargadas de oferta de servicios vienen mejor enfocados en la nueva norma. Esto quiere decir que la norma ISO ofrecerá mejores recomendaciones e identificaciones de riesgos a las empresas que se dedican al suministro de servicios en relación a su espacio, ambiente o contexto de operaciones.

Un elemento integrador que debe destacarse por su inclusión y utilidad en el análisis, tanto en el ámbito de la gestión del conocimiento como también al ser una herramienta metodológica de gran importancia en la implementación de las normas de estandarización, es el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Que ha manera de recomendación y criterio de evaluación se ha convertido en un instrumento efectivo e insistente a la hora de identificar riesgos laborales, y es una parte significativa para el cumplimiento de las exigencias legales dirigidas al mejoramiento continuo.

Por último, se destacará la inclusión del ciclo PHVA en la resolución 1111 de 2017: Estándares mínimos en el SG-SST.

Artículo 12. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos. Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se tomará la tabla de valores del anexo técnico, en la cual se relacionan los porcentajes que asignar a cada uno.

Entonces, y debido a los periodos planteados por esta resolución. Para el año 2020 el SG-SST debe haberse implementado en su totalidad. La aplicación de la ISO 45001 se hace más que necesaria.

Para concluir, ya revisados los elementos que harán parte de este trabajo y considerando la relación entre ellos podremos proceder con la metodología con la que se quiere gestionar el conocimiento inicial enfocado a la identificación de riesgos, reconocimiento y socialización de la normatividad nacional y la herramienta normativa que permita establecer en la empresa Alpina Colombia S.A. un SG-SST en el que todos sus colaboradores participen, vigilen aporten y adquieran la actitud de mejorar continua para lograr un mejor ambiente de trabajo.

Teniendo en cuenta que el objetivo principal del sistema de salud y seguridad en el trabajo, es velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada una de las personas que laboran en una organización, donde se promueve el más alto bienestar físico, mental y social a través de la minimización de los riesgos; lo cual busca obtener un ambiente de trabajo seguro y sano, que contribuya al rendimiento, la productividad y la obtención de beneficios como: la mejora de la calidad del clima laboral, mayor satisfacción del personal, calidad en productos y servicios y por ende la competitividad.

Capítulo 3

3.1 Metodología de la investigación

Tomando en consideración el objetivo general de este documento, el cual plantea gestionar el conocimiento de la herramienta normativa ISO 45001 para la reglamentación actualizada del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), entre los colaboradores y funcionarios de Alpina de Colombia S.A., por medio de una revisión de los requisitos y condiciones establecidas y cumplidas en la norma hasta ahora vigente OHSAS 18001; y teniendo además en cuenta que promueve la participación de todos los trabajadores de la empresa, La metodología a utilizar tiene un carácter pedagógico e inclusivo enfocado en primer lugar a medir y evaluar el conocimiento de los trabajadores a cerca de la normatividad existente referente al SG-SST, considerando las leyes y decretos nacionales, sus requerimientos, compromisos institucionales, organizativos e individuales para su cumplimiento. Considerando también la importancia que tiene el sistema para Alpina de Colombia S.A. y la ley; y el rol que cada trabajador tiene dentro de la construcción del SG-SST y por último, la función que cumplen las normas de estandarización internacionales OHSAS e ISO en la consolidación del SG-SST.

Teniendo en cuenta lo anterior, el instrumento metodológico inicial es la aplicación de un cuestionario de conocimiento general aplicado a todos los colaboradores, trabajadores y funcionarios de Alpina de Colombia S.A. el cual tiene la función de determinar el conocimiento que al interior de la empresa tienen todos sus miembros a cerca del SG-SST, sobre su importancia, las normas que los establecen, las herramientas que los ejecutan; y en referencia a conocimientos de Salud Ocupacional enfocados a la identificación de riesgos y prevención de accidentes y enfermedades.

Posteriormente, se plantea la aplicación de una lista de chequeo que considera el cumplimiento de la norma OHSAS 18001 en cuanto a política de Salud Ocupacional y la gestión realizada para su difusión y conocimiento general ya que se genera un impacto positivo sobre la participación de los empleados en las actividades preventivas y el cumplimiento de la norma, es decir, que cuanto más prácticas preventivas se llevan a cabo y mayor sea la seguridad recibida, más positiva será la actitud de los empleados.

Concluyendo, se plantea un programa de socialización y capacitación enfocado en el conocimiento y participación dentro de la construcción del SG-SST y la difusión de la normatividad que exige la construcción del mismo sistema, además de los requisitos, condiciones y las modificaciones que traerá la norma ISO 45001 en conjunto con las estrategias para su implementación en la empresa Alpina de Colombia S.A..

3.2 Población y muestra

Debido a que la instauración de SG-SST incumbe a toda la organización, y el cumplimiento de la norma hace parte de un compromiso organizacional que Alpina de Colombia S.A. tiene como objetivo programático, la aplicación del cuestionario general debe responderse por todos los miembros de la empresa, en todos sus niveles organizacionales y operativos, tanto de carácter administrativo, productivo, de marketing, gerencia, de investigación y desarrollo. Y en todas las plantas y unidades productivas que operan dentro del Colombia. Por tal razón el cuestionario general que mide los conocimientos en Salud Ocupacional y sus fundamentos disciplinarios y legales (CGSO), se debe enviar y comunicar por correo electrónico o imprimir y aplicar por las unidades locales de Talento humano de Alpina de Colombia S.A. Sin embargo y considerando la escala de la empresa, la aplicación inicial del CGSO debe considerarse con la magnitud que supere la normal estadística ($n > 30$) siendo treinta la cantidad mínima de

evaluaciones a tener en cuenta para el análisis. Incluyendo en esta muestra a participantes de todos los niveles de operación, administración y gerencia, como también marketing.

3.3 Fuentes de Información

Partiendo de que la presente investigación surge desde la Gerencia del Talento Humano, las fuentes de información adecuadas que reglamentan, exigen y promueven las actividades y gestiones del área de salud ocupacional son las leyes, decretos y resoluciones nacionales que enmarcan el Sistema de Riesgos Laborales y el SG-SST, así, que éstas sirven como punto de partida para evaluar la gestión del conocimiento referente a las labores, funciones, actividades y gestiones del área de Salud ocupacional en primera instancia.

Por otra parte, está la implementación de la norma OHSAS 18001 y sus recomendaciones, medidas, requisitos y criterios. Esta norma aportará ítems de reconocimiento de las condiciones necesarias para la construcción del SG-SST, además, estos ítems servirán de referentes organizativos y conceptuales para que los participantes y trabajadores de Alpina de Colombia S.A. tengan las nociones adecuadas en cuanto a la identificación de riesgos y la prevención de enfermedades, como también de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

De manera más práctica, la fuente de información directa más efectiva se considera la socialización e implementación primaria del CGSO el cual permitirá un conocimiento claro de las condiciones actuales del proceso de gestión en curso.

3.4 Técnicas e Instrumentos

Como se mencionó anteriormente, se plantea la aplicación del CGSO (Cuestionario General de Salud Ocupacional) El cual consiste en un cuestionario implementado de forma individual a todos los trabajadores de Alpina de Colombia S.A. con el objetivo de medir y evaluar sus conocimientos relacionados con el SG-SST, la normatividad nacional e internacional, su importancia, participación y los conocimientos generales en cuanto a Salud Ocupacional por parte de cada colaborador Alpina.

También se plantea la utilización de una lista de chequeo, enfocada en la medición del cumplimiento organizacional de la norma OHSAS 18001, especialmente el numeral 42, por parte de la gerencia de Alpina de Colombia S.A. y así establecer su compromiso con la calidad y el bienestar de sus trabajadores.

Capítulo 4

4.1 Resultados

4.2 Presentación gráfica de resultados

Para la presentación de los primeros resultados se considerarán las respuestas aportadas por 32 colaboradores alpinistas, quienes en primera instancia respondieron el CGSO (Cuestionario General de Salud Ocupacional) en sus veinte preguntas.

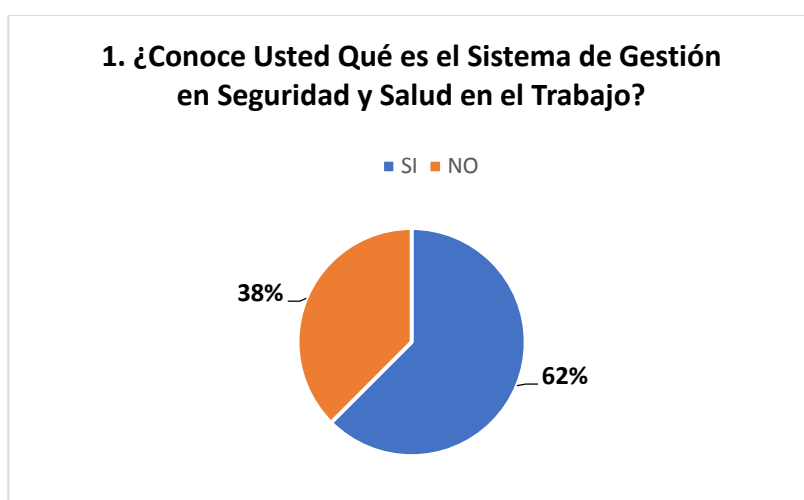


Gráfico 1: Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 1 podemos observar que el 62% del personal encuestado sabe del sistema de gestión en seguridad en el trabajo, sin embargo hay un porcentaje significativo del 38% que no.

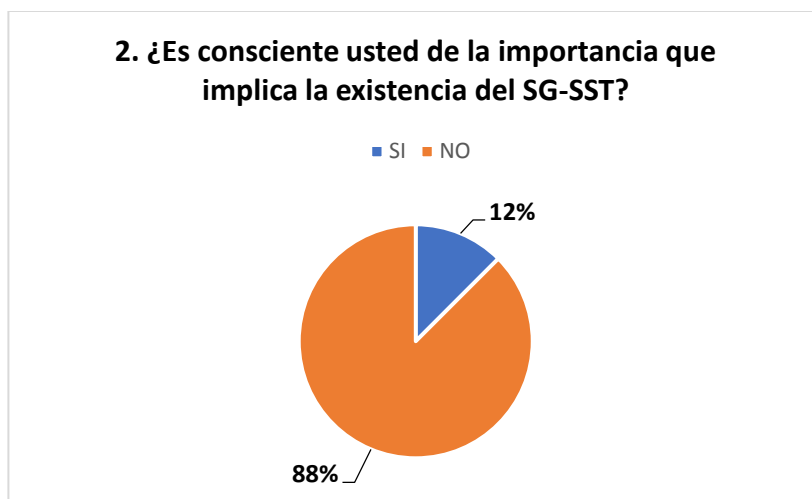


Gráfico 2: Importancia del SG-SST

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 2, el 12% de las personas encuestadas reconoce al SG-SST como un factor fundamental, mientras que la mayoría representada en un 88% no.

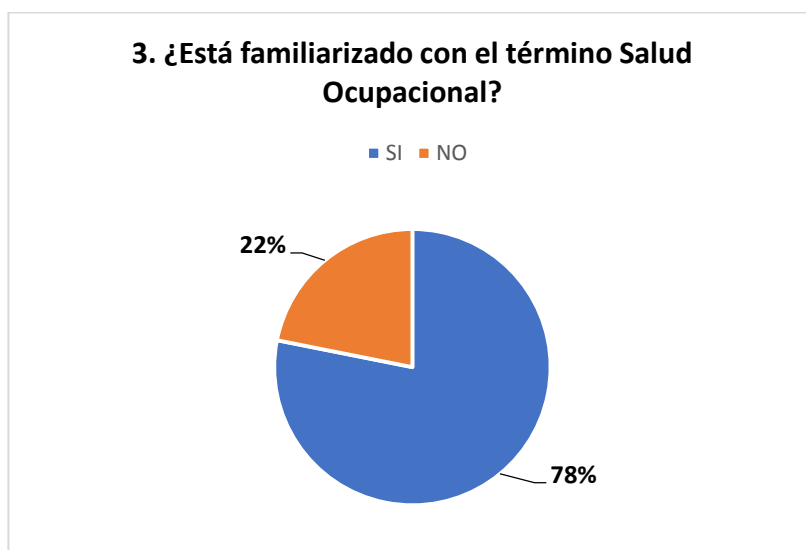


Gráfico 3: Salud Ocupacional

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 3, el 78% de los encuestados está familiarizado con el término salud ocupacional, mientras que el 22% no.

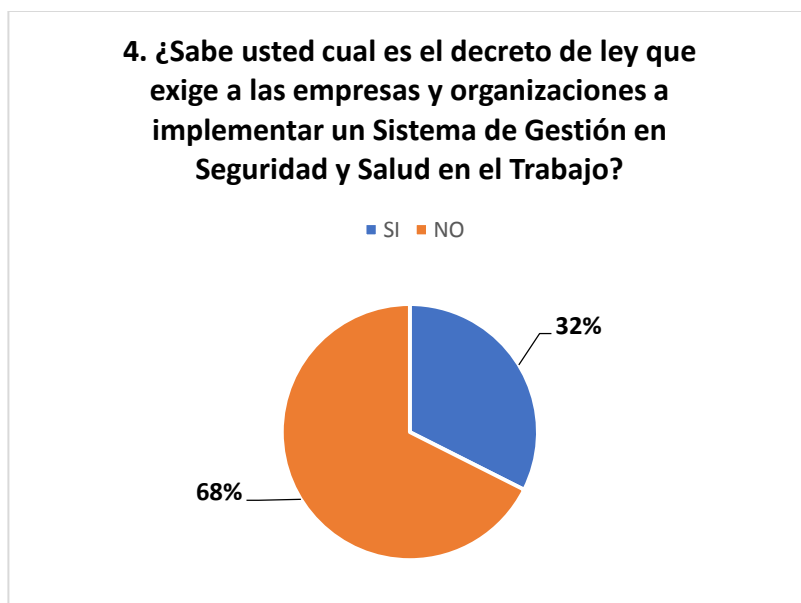


Gráfico 4: Ley a implementar en el SG-ST

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 4 el 68% de las personas encuestadas no conoce el contenido de la normatividad que reglamenta el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Solo el 32% si las conoce.

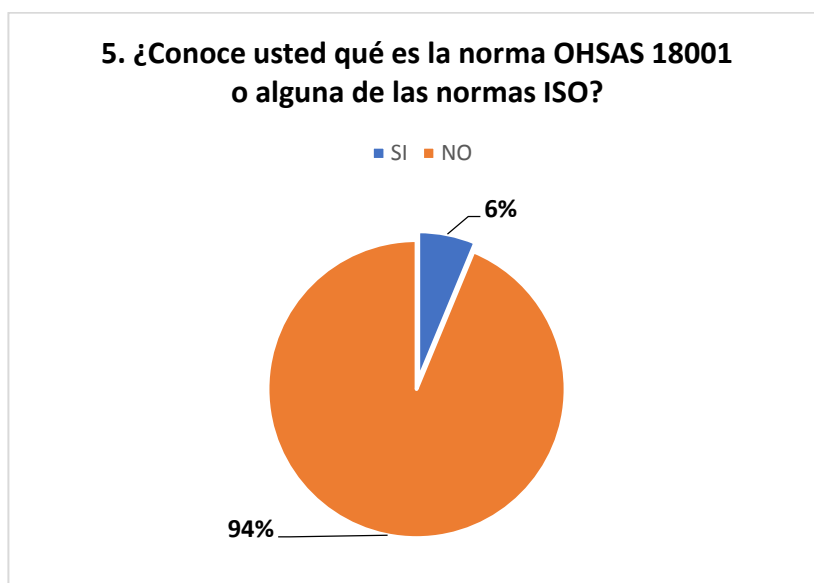


Gráfico 5: Norma OHSAS 18001

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 5, el 94% de los encuestados no conoce las normas ISO, tan solo el 6% conoce de ellas.

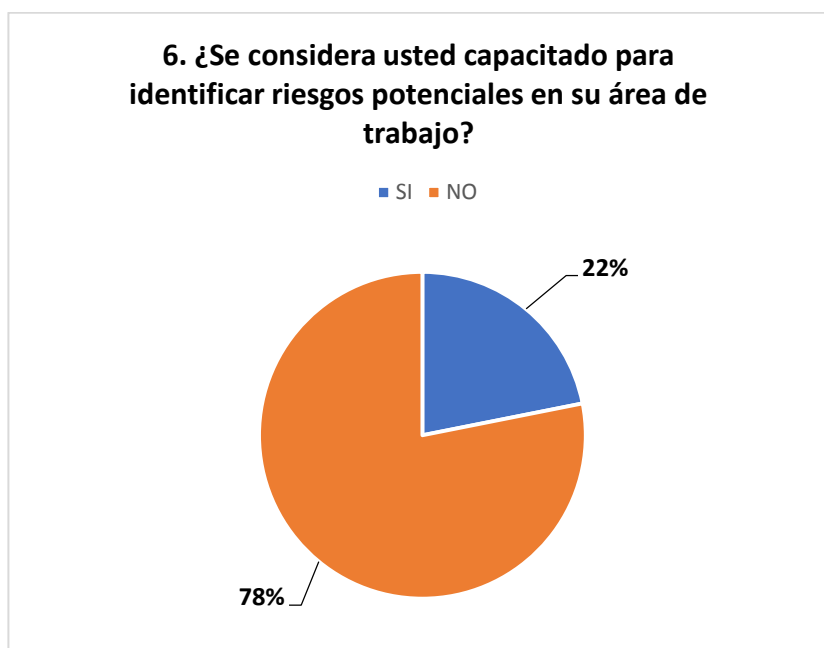
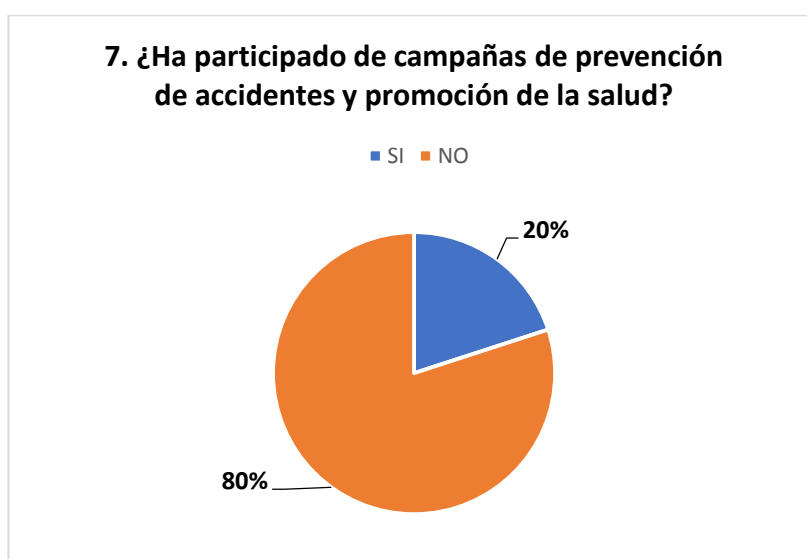


Gráfico 6: Riesgos potenciales en su área de trabajo

Fuente de elaboración: Propia

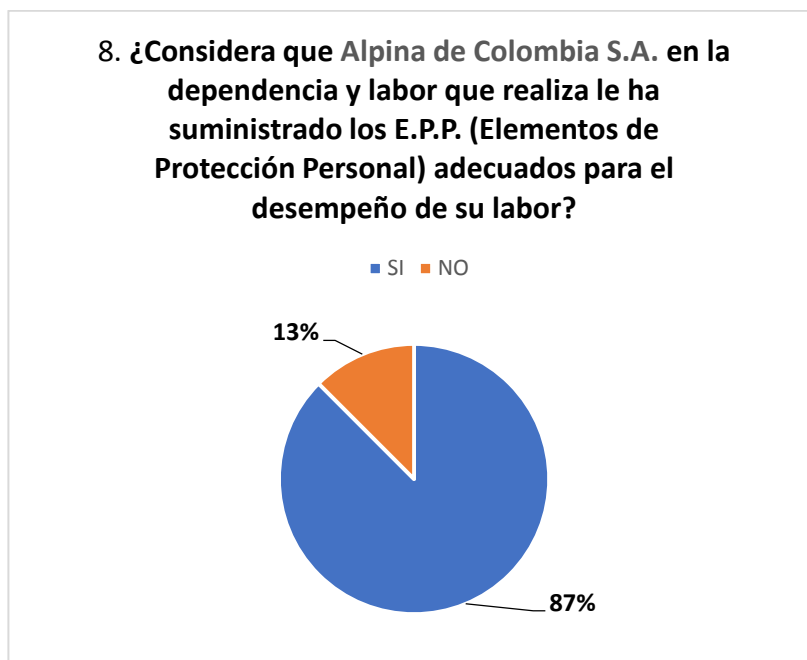
En la gráfica 6, solo el 22% de los encuestados se considera capacitado para la identificación de riesgos potenciales en el desempeño de su actividad laboral, el 78% no.



Gráfica 7: Campañas prevención de accidentes

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 7 solamente el 20% manifiesta haber participado en campañas de prevención de accidentes y promoción de la salud, el 80% no.



Gráfica 8. Elementos de Protección Personal

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 8, el 87% del personal encuestado manifiesta que la empresa Alpina de Colombia S.A. cumple con el suministro de elementos de protección para el desempeño de la labor asignada. Mientras que el 13% no.

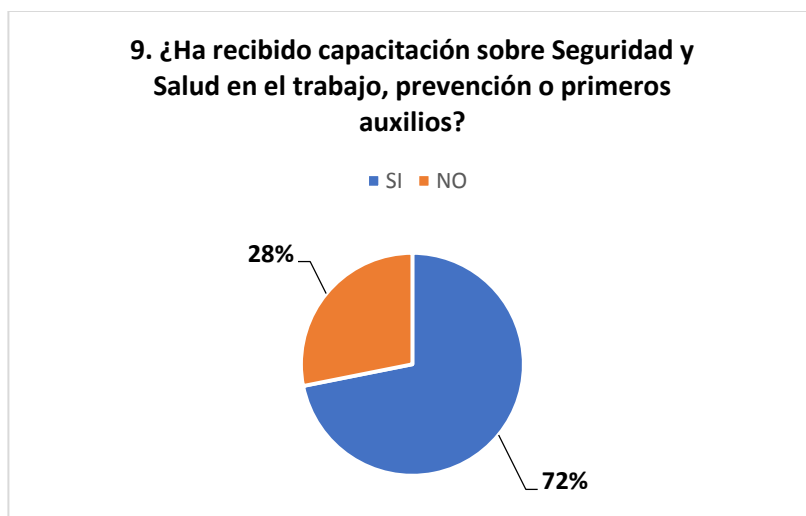
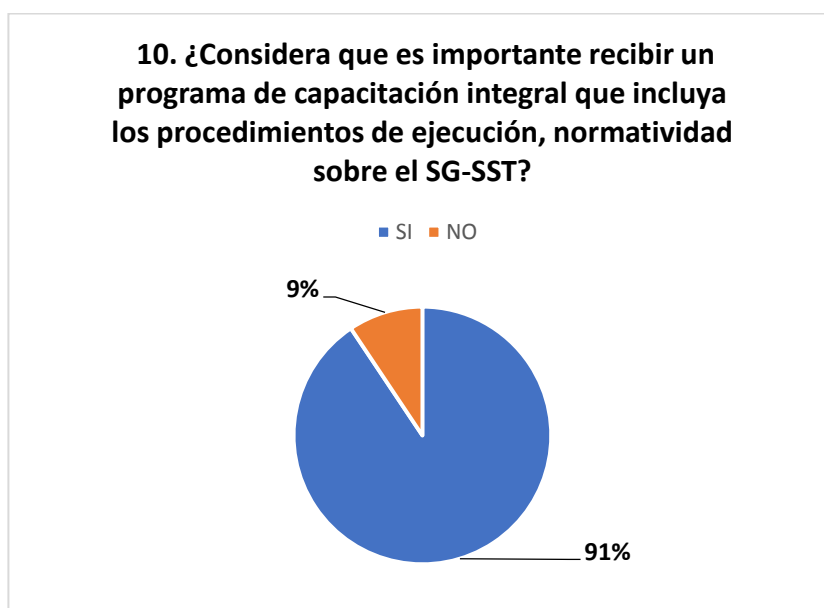


Gráfico 9: Capacitación Seguridad y Salud en el trabajo

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 9, el 72% de los encuestados han recibido capacitación en prevención y primeros auxilios, mientras que el 28% manifiestan no haberlo hecho.



Gráfica 10: Procedimientos de ejecución, normatividad SG-SST

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 10, el 91% de las personas encuestadas, manifiestan la importancia de ser capacitados en sobre la normas vigentes del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, mientras que el 9% no.

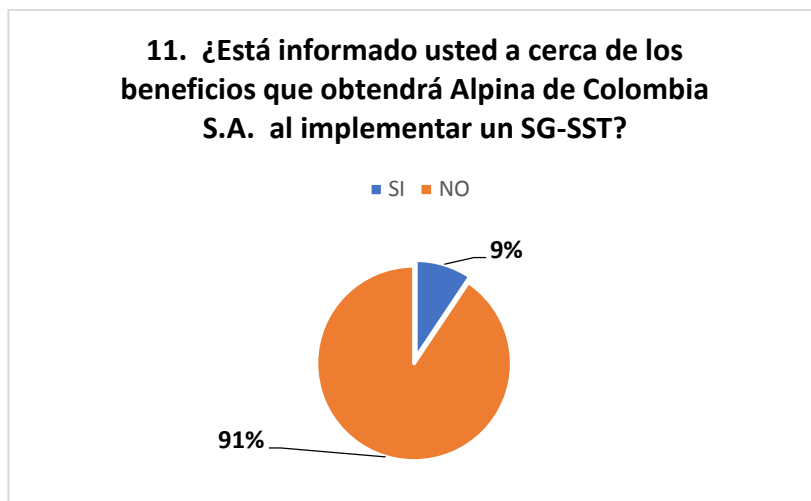


Gráfico 11: Beneficios al implementar un SG-SST

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 11, el 91% de los encuestados no tiene conocimiento de los beneficios que obtendrá la empresa con la implementación del SG-SST. Solamente el 9% si los conoce.

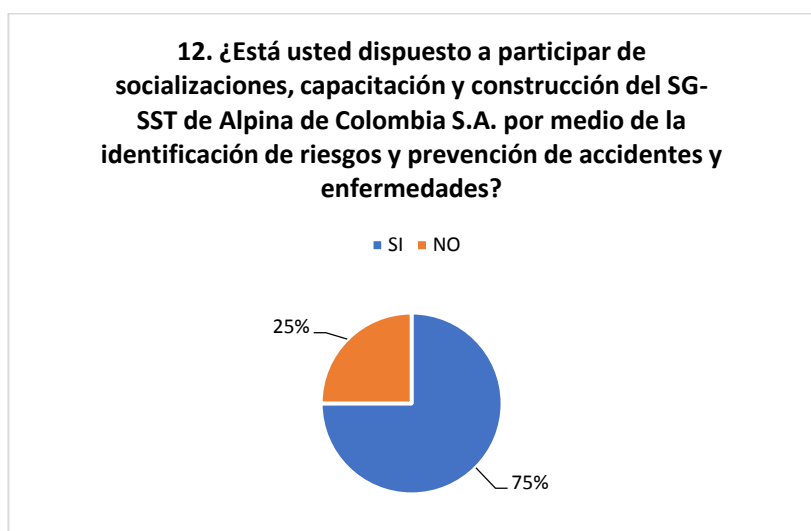


Gráfico 12: Capacitación y construcción del SG-SST

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 12, el 75% del personal encuestado tiene la disposición para participar del proceso de capacitación e implementación del SG-SST, mientras que el 25% no.

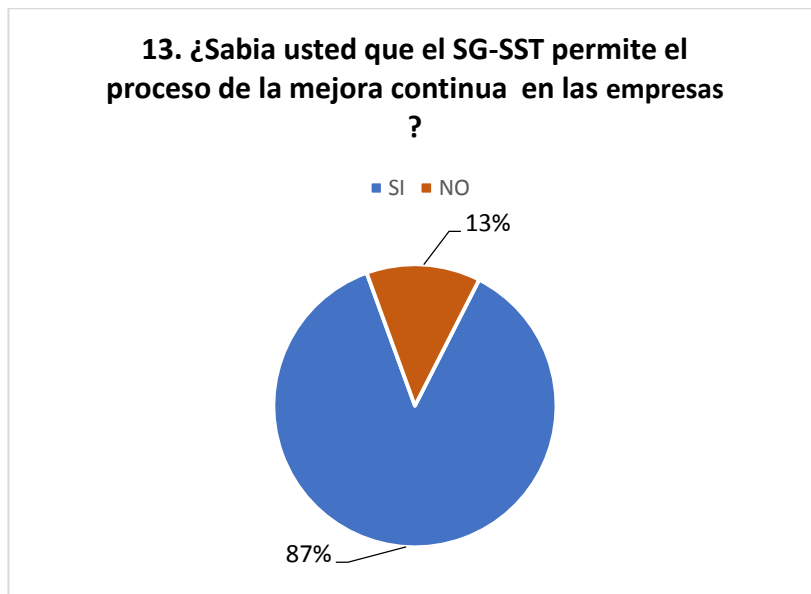


Gráfico 13: SG-SST proceso mejora continua

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 13, solamente el 13% de las personas encuestadas no reconoce que el proceso de SG-SST permite la mejora continua, el 87% si lo reconoce.

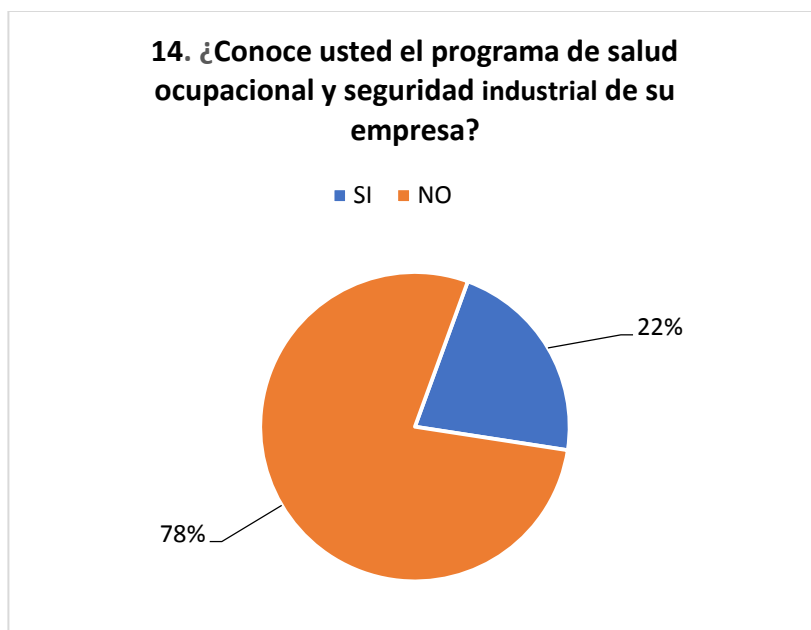


Gráfico 14: Programa de salud ocupacional y seguridad industrial

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 14, el 78% de los encuestados no conoce el programa de salud ocupacional de la empresa, solamente el 22% si.

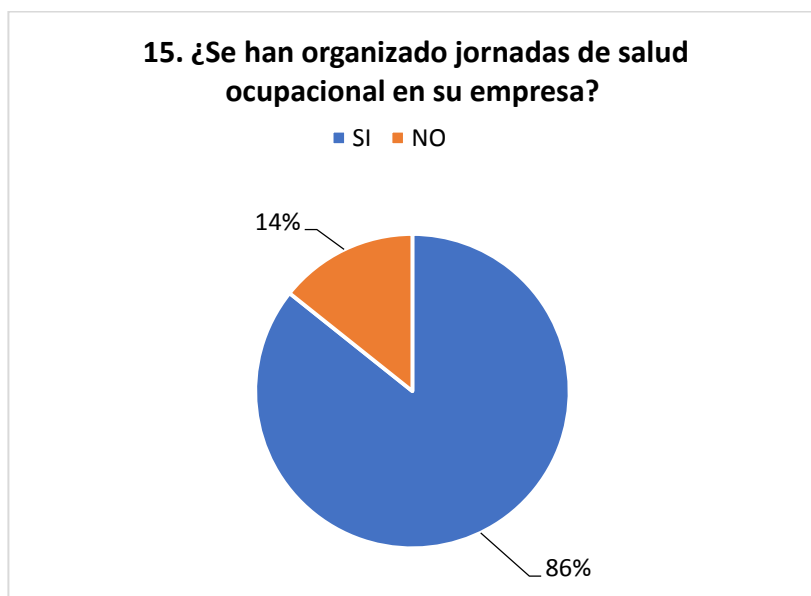


Gráfico 15: Jornadas de salud ocupacional

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 15, el 86% de las personas encuestadas conoce de las jornadas de salud organizadas por la empresa, mientras que el 14% no.

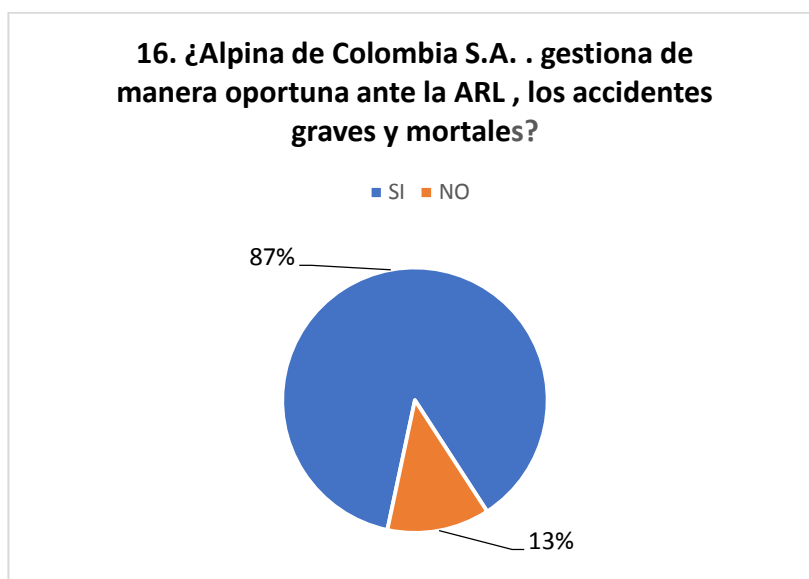


Gráfico 16: Gestió ante la ARL

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 16, el 87% las personas encuestadas reconoce la gestión oportuna de la empresa ante la ARL de los accidentes, el 13% no.

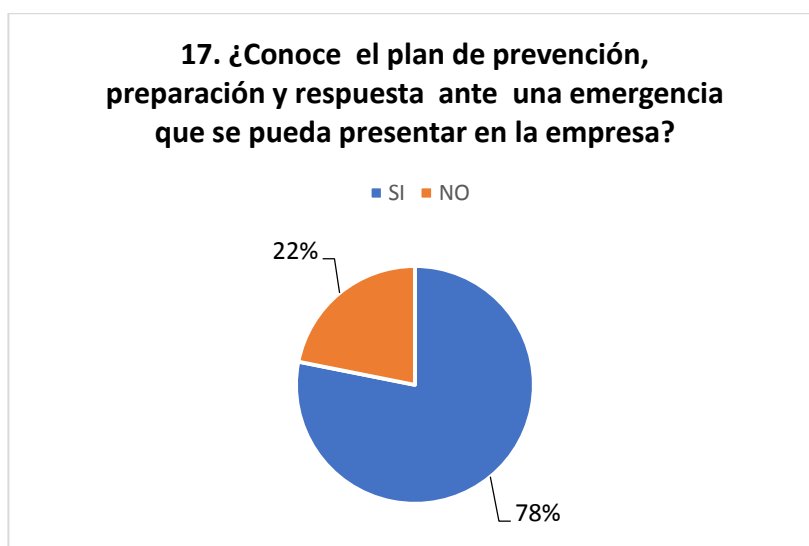


Gráfico 17: Plan de prevención

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 17, el 78% de las personas encuestadas manifiestan conocer el plan de prevención, preparación y respuesta ante una emergencia en la empresa, mientras que el 22% no.

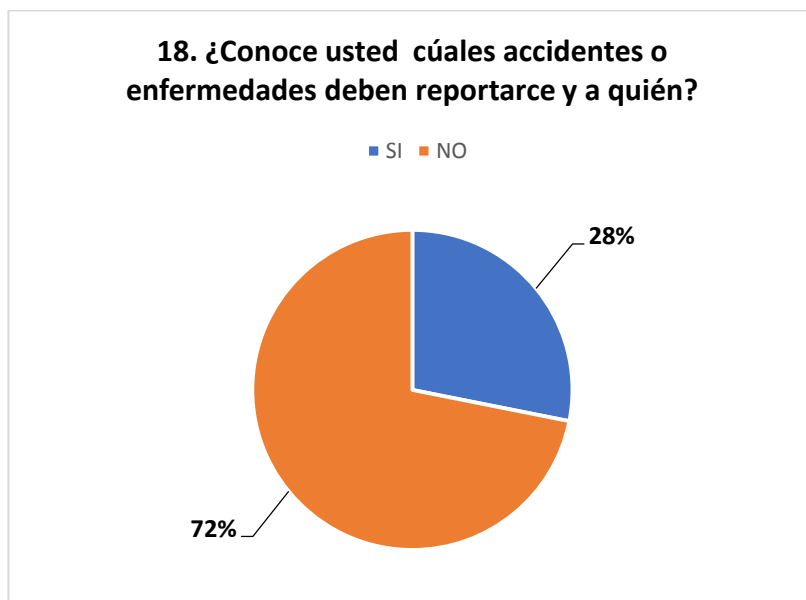


Gráfico 18: Accidentes a reportare

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 18, el 72% de las personas encuestadas desconoce el tipo de accidentes que deben ser reportados y a quien, solamente el 28% si lo hace.

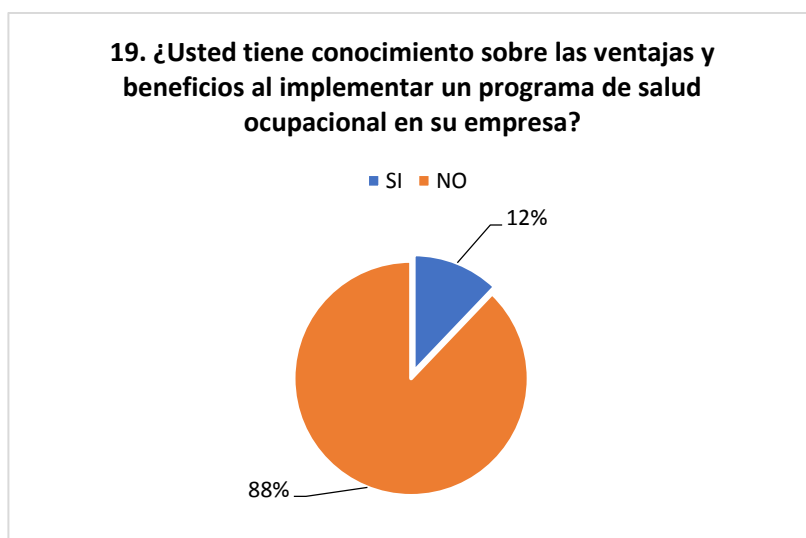


Gráfico 19: Ventajas y beneficios programa de salud ocupacional

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 19 solamente el 12% de las personas encuestadas tiene conocimiento sobre las ventajas y beneficios que tiene la implementación de un programa de salud ocupacional. El 88% no tienen conocimiento.

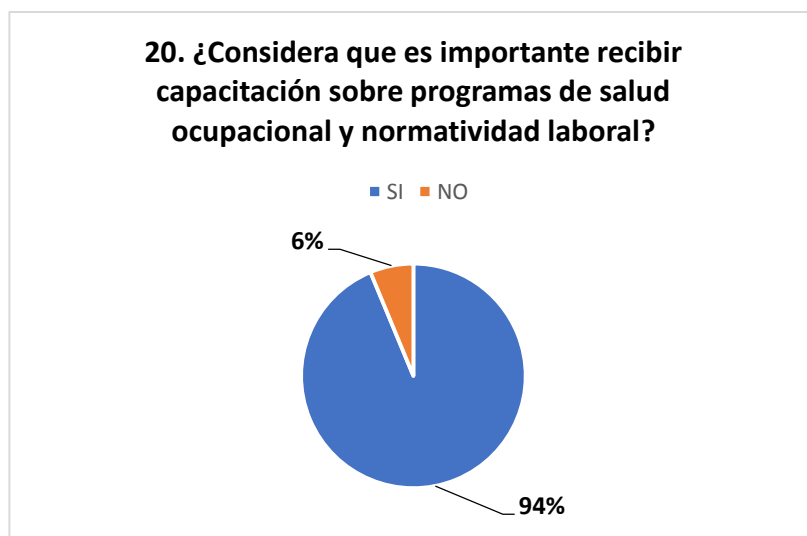


Gráfico 20: Capacitación normatividad laboral

Fuente de elaboración: Propia

En la gráfica 20, el 94% de las personas encuestadas reconoce la importancia de la capacitación sobre salud ocupacional y la normatividad al respecto, solamente el 6% no lo reconoce.

4.3 Análisis de los datos

Contemplando los resultados arrojados por el CGSO se puede evidenciar la necesidad de capacitación y conocimiento de las normas que regulan la Salud Ocupacional o formalmente las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, y no precisamente por falta de interés. Pese a que la empresa Alpina de Colombia S.A. no descuida las condiciones laborales de Salud Ocupacional de sus trabajadores, estos no tienen la información suficiente acerca de la implementación de su indumentaria laboral, sobre todo la relacionada a su protección personal. Es de suma importancia que todo el personal que labora en la empresa tenga conocimientos de riesgos laborales, ya que de esta manera se pueden reconocer y evitarlos. Por otro lado, no conocen de manera contundente la importancia en el reconocimiento de riesgos laborales, aunque el personal en general está presto a aprender. Hace falta una contextualización general del porqué de los requisitos legales y la importancia de la aplicación de las normas de estandarización internacionales referentes a la Seguridad y salud en el Trabajo. Debido a que a mayor información disponible y adecuadamente transmitida se lograría mayor participación en la instauración del SG-SST lo que de antemano conllevaría al cumplimiento de la ley y la norma internacional.

4.4 Lista de chequeo OHSAS 18001

Esta lista de Chequeo corresponde al Punto 42 de la norma OHSAS 18001 y en el momento de la implementación de la norma, el año 2011, Alpina de Colombia S.A. aún debía cumplir una serie de requerimientos correspondientes a la política de Seguridad y Salud en el trabajo.

Tabla 1: Lista de chequeo OHSAS 18001

REQUISITO OHSAS	REQUERIMIENTOS	SI	NO
POLITICA DE S&SO	1. Es definida por la alta gerencia?	X	
	2. Especifica claramente los objetivos generales de S & SO?		X
	3. Es apropiada a la naturaleza y escala de riesgos en S&SO de la organización?	X	
	4. Incluye el compromiso de mejoramiento continuo?		X
	5. Incluye el compromiso para el cumplimiento de la legislación vigente en S&SO y otros suscritos por la organización?	X	
	6. La política está documentada?	X	
	7. La política está implementada?	X	
	8. La política se mantiene?	X	
	9. La política esta comunicada a los empleados?	X	
	10. Está disponible para los interesados?	X	
	11. Es revisada periódicamente?	X	

(TRUJILLO, Sandra, 2011)

Para el momento de la revisión de los requerimientos planteados en el punto 42 de la norma OHSAS 18001 Alpina debía ajustar sus políticas para la implementación del SG-SST, y así obtener la certificación de buenas prácticas en Salud Ocupacional.

Es posible notar entre las falencias que la empresa tiene entonces, que su política de Seguridad y Salud en el trabajo no tiene objetivos claros, además de que no tiene un compromiso

con la mejora continua, punto en el que el decreto 1072 hace énfasis y por el cual se basa en la norma OHSAS. Además, entre los muchos requerimientos en proceso falta la documentación estatutaria de la política de Salud Ocupacional, la cual, en aquel año, le daría paso a la construcción del SG-SST. Para el año próximo, el proceso debe empezar de nuevo para la actualización del sistema y su concordancia con la norma ISO 45001.

Alpina de Colombia S.A. obtuvo su certificación el 2014 por lo que los requerimientos faltantes fueron resueltos y el SG-SST fue integrado con éxito.

Aun así, el conocimiento del SG-SST debe difundirse con mayor dinamismo y sobre todo para el futuro cuando la norma OHSAS caduque y sea reemplazada por las exigencias y recomendaciones de la herramienta ISO 45001.

Capítulo 5

5.1 La propuesta

5.2 Resumen de hallazgos

Por medio del ejercicio del CGSO (Cuestionario General en Salud Ocupacional) se reconocen diversas falencias en la socialización y difusión de la información concerniente a la construcción del SG-SST de Alpina de Colombia S.A. Debido a que los trabajadores en su gran mayoría no conocen la dinámica entre requisitos y cumplimiento que la legislación colombiana exige a las organizaciones debidamente institucionalizadas. Por lo tanto, no son conscientes de sus derechos a la hora de exigir mejores condiciones ambientales y de prevención de accidentes en sus áreas de trabajo. Pero también, ignoran que el área de Salud ocupacional es un requisito que el gobierno nacional exige a empresas como Alpina de Colombia S.A. para garantizar la seguridad de los trabajadores en la ejecución de todas sus tareas, independientemente de los lugares donde se realicen, el grado de peligrosidad que exista o la labor que realicen.

El SG-SST esta formulado como un conjunto de normas, procedimientos, condiciones, preparación y políticas que velan por el bienestar del trabajador y el crecimiento eficiente y de calidad de todas las empresas colombianas. Es, por tanto, de primordial importancia que los trabajadores conozcan en detalle sus derechos, sus deberes frente al SG-SST y los beneficios que para sí mismos y la organización puede acarrear su cumplimiento.

5.3 Modelo Estratégico Integral implementado en Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa Alpina Colombia S.A.

Este modelo está encaminado a la gestión del conocimiento por parte de todos los colaboradores y trabajadores de Alpina de Colombia S.A. en materia de la norma ISO 45001 que

rige el establecimiento del SG-SST en donde el empleador y el trabajador desempeñan roles activos en su construcción, ejecución, implementación y mejora continua; Comprometiéndolos con el bienestar de la organización y la seguridad de todos los miembros de cada compañía.

En términos generales la norma ISO 45001 considera los siguientes puntos, y está encaminada a hacer efectivas las siguientes líneas.

La organización, en este caso Alpina de Colombia S.A. es garante de asegurar que sus colaboradores son capaces de trabajar de forma segura y que protege su salud, tanto física como mental.

La adopción de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, tiene como objeto permitir a Alpina de Colombia S.A. gestionar sus riesgos y mejorar sus acciones en la prevención de lesiones y enfermedades.

Para empezar. Uno de los puntos más importantes en la gestión planteada por la norma ISO 45001 es la utilización del ciclo PHVA.

- Planificar: establecer los objetivos, procesos necesarios y conseguir resultados de acuerdo con los principios de la organización.
- Hacer: implementar los procesos como se prevén.
- Verificar: monitorear y medir los procesos, incluyendo los compromisos, objetivos y controles operacionales y reportar los resultados.
- Actuar: tomar acciones para mejorar constantemente.

Entre la definición de sus términos la norma considera.

Trabajador: Es la persona que lleva a cabo el trabajo y las actividades que están relacionadas con el trabajo, bajo el control de la empresa. Las personas llevan a cabo las actividades que se relacionan con el trabajo en virtud de los diferentes acuerdos, remunerado o no. (ISOtools.org, 2016)

Lugar de trabajo: Lugar en que una persona necesita estar o acudir por motivos laborales y que está bajo el control de la organización. (ISOtools.org, 2016)

Contratista: Persona externa que presta servicios a una organización en un lugar de trabajo de acuerdo con las especificaciones de los términos y condiciones acordados. (ISOtools.org, 2016)

Representante: Persona elegida o designada de acuerdo con las leyes nacionales, reglamentos y prácticas para representar los intereses de los trabajadores en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (ISOtools.org, 2016)

Requisito legal: Es el requerimiento, establecido por ley que se puede aplicar a la organización. (ISOtools.org, 2016)

Requisito legal y otros: Son requisitos legales y otras obligaciones jurídicamente vinculantes y otros requisitos a los que la organización suscribe que son relevantes para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (ISOtools.org, 2016)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Una parte de un sistema de gestión utilizado para lograr la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. El objetivo general Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es evitar lesiones o la mala salud de los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. Estos son los resultados previstos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo. Los términos de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad y la salud ocupacional tienen el mismo significado. (ISOtools.org, 2016)

Política de la seguridad y salud ocupacional: La política de Seguridad y Salud en el Trabajo sirve para evitar lesiones relacionadas con el trabajo y la mala salud de los trabajadores y para proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. (ISOtools.org, 2016)

Objetivo de seguridad y salud ocupacional: Son objetivos establecidos por la organización para lograr resultados concretos en consonancia con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. (ISOtools.org, 2016)

Peligro: Situación en la que se pueden ocasionar daños a las personas o a la salud. (ISOtools.org, 2016)

Riesgo en la Seguridad y Salud en el Trabajo: Riesgo en seguridad y salud en el trabajo es una combinación de la probabilidad de ocurrencia de un evento relacionado con el trabajo peligroso. (ISOtools.org, 2016)

Desempeño de seguridad y salud ocupacional: Desempeño de seguridad y salud en el trabajo se encuentra relacionado con la eficacia de la prevención de lesiones y la mala salud de los trabajadores. (ISOtools.org, 2016)

Considerando todas estas definiciones y terminología que incluye la herramienta ISO es muy importante que hagan parte del contenido de un proceso de capacitación y socialización que le permitirá a Alpina de Colombia S.A. no sólo avanzar en la implementación de la misma, sino también fortalecer su proceso de gestión del conocimiento y la gerencia del talento humano.

En esta parte del modelo estratégico integral es preciso mencionar la espiral de conocimiento, pues será de suma utilidad en el proceso de mejora continua que la norma ISO 45001 promueve. Cabe destacar que los conocimientos previos y las nociones en Seguridad y Salud en el trabajo que cada trabajador tenga servirá para articular sus conocimientos tácitos sobre el tema, con los nuevos conceptos, procedimientos, y prácticas que la nueva norma trae.

Revisando su estructura encontramos elementos que deben interactuar de forma dinámica con la gestión del conocimiento ejecutada por la gerencia del talento humano.

El contexto de la organización, por ejemplo, expone la necesidad de determinar los problemas internos y externos de la organización, así como las necesidades y expectativas de las partes interesadas y las consideraciones a tener en cuenta en el alcance del sistema. Este contexto está mejor entendido por los trabajadores de la empresa, pues contextos particulares, variados y apartados, son el escenario donde deben reconocerse los riesgos y donde la contextualización organizativa debe prestar especial atención.

El liderazgo requiere de amplia participación y compromete a la organización con los objetivos del Sistema de Gestión de la SST, también, para la elaboración de la política de seguridad y salud ocupacional y otras a tener en cuenta para asignar roles, responsabilidades y autoridades que velen por el cumplimiento de los objetivos del sistema.

La parte de planificación contiene las prescripciones para planificar acciones que aborden riesgos y oportunidades, para establecer objetivos y para alcanzarlos.

El Apoyo a la organización, hace referencia a algunos aspectos que la misma debe prever y suministrar como recursos, competencia, conciencia, información, comunicación, participación o consulta.

En cuanto a operación, se contemplan factores de planificación y control operacional, gestión del cambio, subcontratación, adquisiciones, contratistas y preparación y respuesta ante emergencias. Esta parte tiene que ver con la articulación de la organización, como lo es Alpina de Colombia S.A, con otras entidades en caso de enfrentar peligros o accidentes.

La evaluación del desempeño tiene que ver una descripción detallada para realizar un seguimiento, medición, análisis y evaluación del sistema, auditorías y una revisión de la gestión.

La mejora continua implica una última cláusula donde se aconseja cómo actuar cuando se produce un incidente, las consecuencias de no conformidad o acción correctiva y cómo focalizar la mejora continua del SG-SST.

Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi

El modelo Nonaka – Takeuchi, aporta a esta gestión por medio de la espiral del conocimiento, desde el momento en que la identificación del conocimiento referente a Salud Ocupacional se lleva a cabo, pues el diagnóstico realizado por medio del cuestionario CGSO permite revelar el estado del conocimiento tácito en los miembros colaboradores de Alpina de Colombia S.A. Posteriormente la socialización de los resultados y la evidencia de la disipación a actuar y participar de la construcción del SG-SST darán paso a espacios de socialización y capacitación en la adopción de la nueva norma que permitirá sistematizar nuevo conocimiento, conceptual y normativo; el conocimiento en este estado se dispondrá ser interiorizado al llegar a la fase de Mejora continua en donde los miembros alpinista serán capaces de identificar riesgos en sus áreas de trabajo y tendrán los conocimientos para prever condiciones adversas además de las capacidades para resolver amenazas a sus seguridad laboral. Y con la implementación del

ciclo PHVA los trabajadores estarán en capacidad de llevar a cabo el proceso una y otra vez, incrementando así el conocimiento de la organización.

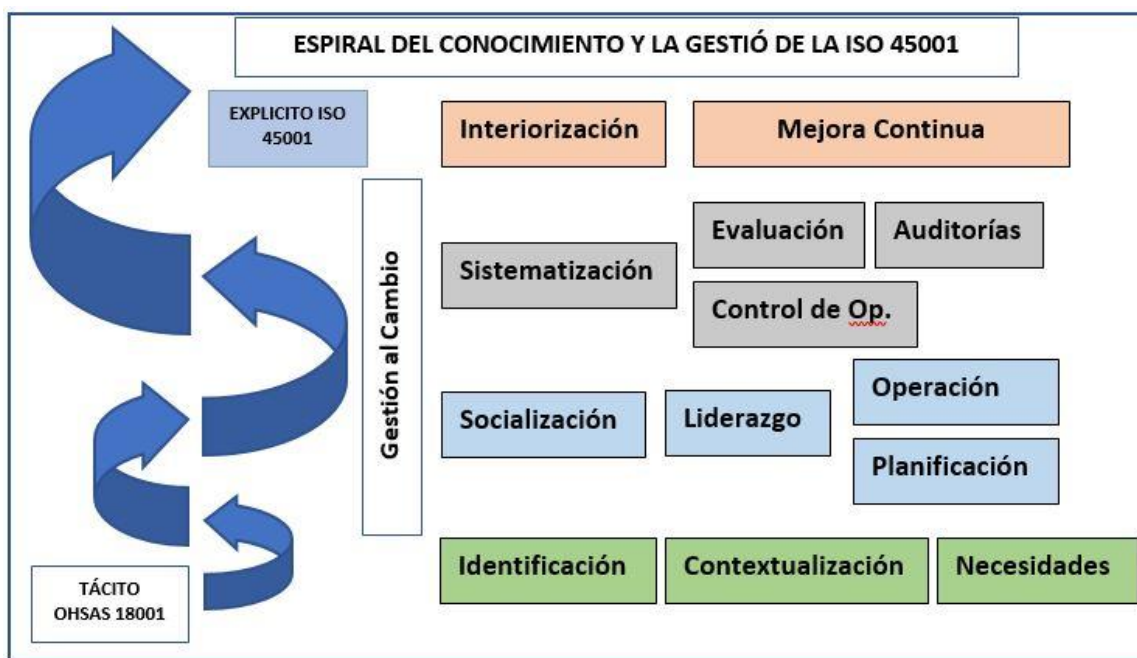


Gráfico 21 : Espiral del conocimiento y la gestión de la Iso 45001

Fuente de elaboración: Propia

A manera de revisión, es posible evidenciar que las fases consideradas por la implementación de la norma tienen correspondencia directa con el proceso propuesto por el modelo Nonaka – Takeuchi, en el cual la espiral de conocimiento se plantea como un proceso de retroalimentación que de manera constante busca la transformación y generación del conocimiento, contando la participación de todos los miembros de la organización y promoviendo la distribución y socialización del mismo; Así, dicha misión también va acorde con el requisito y recomendación que se plantea desde la norma ISO, la mejora continua, con la cual se fundamenta y vuelve a impulsar la gestión del conocimiento.

Tabla 2 : Modelo Estratégico Integral implementado en Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa Alpina Colombia S.A.

PROGRAMAS	ACTIVIDAD		PERIODO	DIRIGIDO A	OBSERVACIONES
APLICACIÓN DEL CGSO	Actividad 1	Segmentación de los funcionarios	Mensual	Trabajadores	Aplicar el cuestionario por departamentos
	Actividad 2	Socialización de los objetivos del CGSO	Mensual	Trabajadores	En función de la segmentación
	Actividad 3	Muestra de resultados del CGSO	Mensual	Trabajadores	Debe ser estadística
	Actividad 4	Socialización de los pasos a seguir para la construcción del SG-SST	Semanal	Trabajadores	Articulación con los objetivos generales
SOCIALIZACIÓN DEL SG-SST	Actividad 1	Qué es el SG-SST	Mensual	Trabajadores	Seminario
	Actividad 2	Cuál es la normatividad que lo avala y porqué es importante	Mensual	Trabajadores	Seminario
	Actividad 3	Qué son las normas de estandarización internacionales y que necesidad resuelven	Mensual	Trabajadores	Seminario
	Actividad 4	Cómo participar en la construcción el SG-SST.	Mensual	Trabajadores	Seminario
CAPACITACIÓN EN RECONOCIMIENTO E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL INTEGRAL	Actividad 1	Afianzar el compromiso con la construcción el SG-SST. Cuál es el deber del trabajador	Mensual	Trabajadores	Seminario
	Actividad 2	¿Hacia dónde apunta ALPINA con su SG-SST?	Semestra 1	Trabajadores	Encuentro multinivel
	Actividad 3	Apliquemos la ISO 45001	Mensual	Trabajadores	Seminario
	Actividad 4	Obtención de la certificación ISO 45001	Anual	Trabajadores	Auto reconocimiento empresarial
MEJORA CONTINUA	Actividad Permanente	Compromiso permanente por la identificación, prevención y promoción de la salud.	Diario	Trabajadores y directivos	Compromiso general

Fuente de elaboración: Propia

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Para llevar a cabo la Propuesta de Modelo Estratégico Integral, debe tenerse en cuenta los siguientes recursos:

Humanos: Es de vital importancia la participación de todas las personas que laboran en la empresa Alpina S.A., tanto de la parte directiva como operativa. En especial del área de Talento Humano encargado de llevar a la práctica el modelo planteado. Se busca el despliegue y socialización de las normas del sistema general de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo. Así mismo es de suma importancia tener presente que dichos procesos no serían eficientes si no se involucra a todo el personal de la empresa puesto que son actividades continuas y transversales que tocan otras áreas y que buscan finalmente incidir positivamente en la productividad individual y colectiva de la entidad.

Materiales: Sitio destinado para capacitaciones, proyector y material de apoyo. Debe considerarse que la implementación del programa de Salud Ocupacional requiere de modificaciones en los manuales de procesos y procedimientos, lo cual representa una inversión en los materiales a actualizar. Además con las nuevas actividades incluidas es necesario considerar un incremento en los gastos dentro del proceso de capacitación continua.

Financieros: El presupuesto que tenga asignado la empresa para impartir el plan de capacitación correspondiente a la línea de beneficio. Para poder llevar a cabo la reestructuración de los procesos internos que conciernen a la implementación del programa de Salud Ocupacional en la empresa Alpina S.A. se requiere hacer una revisión de su presupuesto, con el propósito de incentivar la inversión de recursos financieros concernientes a los materiales requeridos y tiempo de productividad que se va a emplear.

5.3.2 Cronograma de Actividades Diagrama de Gantt

La ejecución del Modelo Estratégico Integral (involucra área de Salud Ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento), se realizara según el siguiente cronograma:

Tabla 3: Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA				Meses del año 2018																								
Componente	N° Actividad	Inicio	Final	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		
				01-ene	30-ene	01-feb	28-feb	01-mar	30-mar	01-abr	30-abr	01-may	30-may	01-jun	30-jun	01-jul	30-jul	01-ago	30-ago	01-sep	30-sep	01-oct	30-oct	01-nov	30-nov	01-dic	30-dic	
APLICACIÓN DEL CGSO	Actividad 1	01/01/2018	30/01/2018																									
	Actividad 2	01/01/2018	30/12/2018																									
	Actividad 3	01/06/2018	30/06/2018																									
	Actividad 4	30/06/2018	15/12/2018																									
SOCIALIZACIÓN DEL SG-SST	Actividad 1	01/07/2018	15/07/2018																									
	Actividad 2	01/08/2018	31/08/2018																									
	Actividad 3	01/09/2018	30/09/2018																									
	Actividad 4	01/10/2018	31/10/2018																									
CAPACITACIÓN EN RECONOCIMIENTO E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL INTEGRAL	Actividad 1	01/11/2018	15/11/2018																									
	Actividad 2	01/12/2018	01/12/2018																									
	Actividad 3	10/12/2018	30/12/2018																									
	Actividad 4	15/12/2018	31/12/2018																									
MEJORA CONTINUA	Actividad	01/01/2018	31/12/2018																									

Fuente de elaboración: propia

Conclusiones

Mediante esta investigación reconocimos que la implementación del SG-SST está sumamente involucrada con la gestión del conocimiento, debido a que su construcción requiere la implementación de dinámicas cíclicas que promuevan la mejora continua.

La gestión del conocimiento equivale a un conjunto de medidas y procedimientos que permiten comprender de forma asociada y en conjunto una serie de problemáticas, conceptos, experiencias, dudas y cuestionamientos que enriquecen al individuo y a la empresa.

Alpina de Colombia S.A. por ser una de las empresas que promueve los estándares de calidad y buenas prácticas institucionales requiere la implementación actualizada de la norma al respecto, para estar a la vanguardia competitiva.

Para los trabajadores de Alpina de Colombia S.A. es importante la implementación de las normas de salud y seguridad en el trabajo, ya que no solo implican beneficios para ellos mismos, sino para la organización en términos de productividad, confianza y disminución de la accidentalidad y el absentismo laboral.

La espiral de conocimiento aplicada a los procedimientos y conocimientos incluidos en el SG-SST, no sólo pueden garantizar mejoras en la productividad, también el bienestar físico y mental de los trabajadores, un mejor ambiente laboral lo que contribuye al proceso de mejoramiento continuo.

La ejecución de la norma ISO 45001 por medio de la gestión del conocimiento permitirá a las personas tener las habilidades para identificar, evaluar y actuar frente a situaciones y condiciones de riesgo dentro y fuera de sus lugares de trabajo.

Los problemas de salud ocupacional y seguridad industrial que se presentan en la empresa Alpina de Colombia S.A, se debe a la falta de capacitación de un porcentaje representativo de los trabajadores, para este problema se adaptó por tomar la decisión de capacitar periódicamente a los trabajadores sobre salud ocupacional y seguridad industrial ya que esto los concientizara y ayudara a formar un mejor desarrollo humano, al mismo tiempo que aumentara la producción de la empresa.

Finalmente concluimos que “el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, hacer, Verificar y Actuar) , el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (*Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1443/2014 Art. 4*).

Referencias Bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto (2009) “Gestión del Talento Humano”, México: McGrawHill.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. México: Oxford University Press.

Rosental&Iudin. (1973). Diccionario Filosófico.

TRUJILLO, Sandra, (2011) “Apoyo en el proceso de implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo OHSAS 18001, en la empresa de productos alimenticios Alpina S.A., con operación en Colombia. (Política en S & SO y aspecto jurídico)”, Universidad Nacional.

Congreso de Colombia – Republica de Colombia - Ley 1562 del 11 de julio de 2012, Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de Colombia – Republica de Colombia - Ley 1072 de 2015, Por el cual se establece la obligatoriedad de la implementación del SG-SST en todas las organizaciones en el país. Recuperado de:

<http://www.ins.gov.co/normatividad/Decretos/DECRETO%201072%20DE%202015.pdf>

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 de:

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

ISOtools - Blog de Calidad y Excelencia - (6 de septiembre de 2016). ¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)? Recuperado de:

<https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

Nueva-iso-45001 – Blog – (16 octubre, 2015). Que es la OHSAS 18001. Recuperado de:
<http://www.nueva-iso-45001.com/2015/10/que-es-la-ohsas-18001/>

Anexo**CUESTIONARIO GENERAL EN SALUD OCUPACIONAL (CGSO)****ALPINA S.A****2017**

El siguiente es un cuestionario realizado por la Gerencia en Talento Humano con el fin de evaluar y medir los conocimientos relacionados a la construcción del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Exigido por la ley colombiana en el decreto 1072 de 2015 y los conocimientos referentes a las normas internacionales como la OHSAS 18001. Busca además conocer los conocimientos que los trabajadores de ALPINA S.A. tiene sobre Salud Ocupacional, identificación de Riesgos y promoción y prevención en la salud.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: _____**N° DE IDENTIFICACIÓN:** _____ **CÓDIGO DEL TRABAJADOR:** _____**INSTALACIONES OPERATIVAS:** _____**DEPENDENCIA:** _____ **CARGO:** _____

1. **¿Conoce Usted Qué es el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo?**
 - a) Si.
 - b) No.
2. **¿Es consciente usted de la importancia que implica la existencia del SG-SST?**
 - a) Si.
 - b) No.
3. **¿Está familiarizado con el término Salud Ocupacional?**
 - a) Si.
 - b) No.
4. **¿Sabe usted cual es el decreto de ley que exige a las empresas y organizaciones a implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo?**
 - a) Si. ¿Cual? _____
 - b) No.

5. **¿Conoce usted qué es la norma OHSAS 18001 o alguna de las normas ISO?**
- a) Si. ¿Cual? _____
 - b) No.
6. **¿Se considera usted capacitado para identificar riesgos potenciales en su área de trabajo?**
- a) Si.
 - b) No.
7. **¿Ha participado de campañas de prevención de accidentes y promoción de la salud?**
- a) Si.
 - b) No.
8. **¿Considera que ALPINA S.A. en la dependencia y labor que realiza le ha suministrado los E.P.P. (Elementos de Protección Personal) adecuados para el desempeño de su labor?**
- a) Si.
 - b) No.
9. **¿Ha recibido capacitación sobre Seguridad y Salud en el trabajo, prevención o primeros auxilios?**
- a) Si.
 - b) No.
10. **¿Considera que es importante recibir un programa de capacitación integral que incluya los procedimientos de ejecución, normatividad sobre el SG-SST?**
- a) Si.
 - b) No.
11. **¿Está informado usted a cerca de los beneficios que obtendrá ALPINA S.A. al implementar un SG-SST?**
- a) Si.
 - b) No.
12. **¿Está usted dispuesto a participar de socializaciones, capacitación y construcción del SG-SST de ALPINA S.A. por medio de la identificación de riesgos y prevención de accidentes y enfermedades?**
- a) Si.
 - b) No.
13. **¿Sabía usted que el SG-SST permite el proceso de la mejora continua en las empresas ?**

a) Si.

b) No.

14. ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa?

a) Si.

b) No.

15. ¿Se han organizado jornadas de salud ocupacional en su empresa?

a) Si.

b) No.

16. ¿ALPINA S.A. gestiona de manera oportuna ante la ARL , los accidentes graves y mortales?

a) Si.

b) No.

17. ¿Conoce el plan de prevención, preparación y respuesta ante una emergencia que se pueda presentar en la empresa?

a) Si.

b) No.

18. ¿Conoce usted cuáles accidentes o enfermedades deben reportarse y a quién?

a) Si.

b) No.

19. ¿Usted tiene conocimiento sobre las ventajas y beneficios al implementar un programa de salud ocupacional en su empresa?

a) Si.

b) No.

20. ¿Considera que es importante recibir capacitación sobre programas de salud ocupacional y normatividad laboral?

a) Si.

b) No.

La Gerencia del Talento Humano de ALPINA S.A. le agradece su participación y sensatez en la resolución del presente cuestionario.