



Fase 7 Sustentación Trabajo Final (Proyecto)

**YURY CASTILLO VALENCIA
GLADYS ANGULO GAMBOA
SANDRA MILENA DUARTE
LUZ ELENA VERA
NANCY SAENZ GALEANO**

PALMIRA-VALLE MAYO 2017

- **GERLEINCO S.A. SUCURSAL BUENAVENTURA-VALLE**
- **TIPO DE SOCIEDAD:** Sociedad Anónima
- **ACTIVIDAD ECONÓMICA:** AGENCIAMIENTO MARITIMO
- **TAMAÑO DE LA EMPRESA:** Mediana empresa
- **NUMERO DE TRABAJADORES:** 55

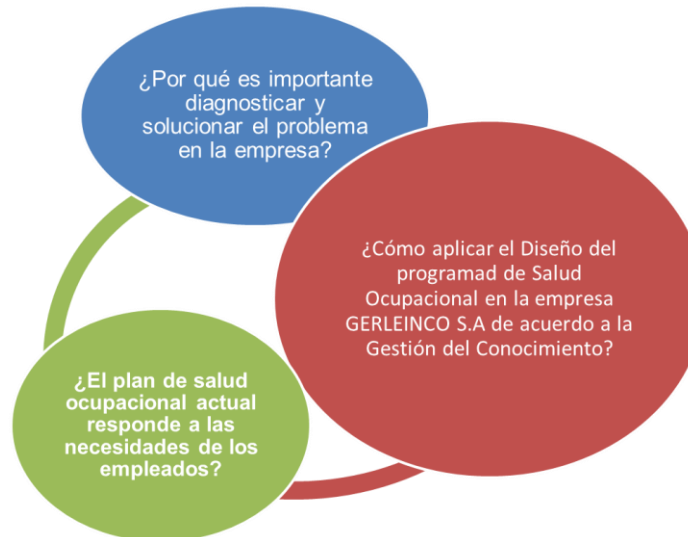
GERLEINCO es una empresa líder en la prestación de servicios logísticos responsables y efectivos en Colombia desde 1916.

Estamos comprometidos en ofrecer servicios confiables, dinámicos, integrados a nuestros clientes a través de desarrollos tecnológicos innovadores y el soporte en un equipo humano dedicado y profesional, localizado en los principales puertos y ciudades comerciales del país.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

GERLEINCO S.A es una empresa que reconoce la importancia de la Salud Ocupacional dentro de la organización reconociendo que la administración y la gerencia de toda compañía deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro, por tal razón, es necesario determinar **¿Cómo aplicar el Diseño del programa de Salud Ocupacional en la empresa GERLEINCO S.A de acuerdo a la Gestión del Conocimiento?**



OBJETIVO GENERAL

Diseñar un modelo estratégico integral del proceso de Salud Ocupacional para la empresa GERLEINCO S.A, con las actividades necesarias para implementar con éxito un sistema de salud ocupacional, en concordancia con la Gestión del Conocimiento.

Método de la investigación

Los tipos de investigación más viables para llegar a un diagnóstico real y una posible solución que nos lleve a realizar un eficiente y eficaz plan de mejoramiento al programa de salud ocupacional de GERLEINCO son:

- La investigación exploratoria; Porque a pesar de que sabemos que GERLEINCO posee un buen programa de salud ocupacional, necesitamos saber cuál es el verdadero impacto que genera en cada trabajador, cual es el nivel de conocimiento que tienen sobre el tema y cuál es su nivel de compromiso.
- La investigación descriptiva; Porque después de hacer el sondeo o la exploración necesitamos describir de una manera clara y detallada los resultados obtenidos para buscar la solución más idónea.



La población; sujeta a investigación es todo el personal directos e indirectos de GERLEINCO, porque todos tienen una relación laboral con la empresa y de cierta manera son su responsabilidad.



La muestra; son los 55 trabajadores que están directamente contratados por la empresa, con contratos a término definido e indefinido.

Fuente imagen: Recuperado del Blog entrenando con cabeza el 17 de mayo.

ENCUESTA:

Para recolectar la información se utilizará encuestas con preguntas cerradas de si y no y de selección múltiple a los empleados que hagan parte de la muestra, de esta manera se conocerá de primera mano que saben, que ignoran y que esperan los trabajadores de un programa de salud ocupacional.

Nombre completo
Sexo
Área de trabajo
1. ¿Sabe usted que es un programa de salud ocupacional?
Si_20_
No_35_
2. Un accidente laboral es
a. Un malestar general_25_
b. Una caída en el baño de la casa_15_
c. Un accidente en mi puesto de trabajo_10_
d. Ninguna de las anteriores_5_
3. ¿Sabe usted que es un comité paritario?
Si_15_
No_40_
4. ¿Sabes la diferencia entre enfermedad profesional y accidente laboral?
Si_18_
No_37_
5. Hace parte de la seguridad social que ampara a todo empleado
a. seguro de vida_5_
b. ARL_30_
c. Seguro contra incendio_10_
d. todas las anteriores_10_
6. Cuando tengo alguna lesión física en las instalaciones de la empresa
a. me quedo callado y no le doy importancia_20_
b. informo a mi jefe inmediato_25_
c. me automedico_5_
d. le comento a un compañero_5_
7. sabes que Gerleinco cuenta con un programa de salud ocupacional
Si_25_
No_30_
8. Si tu respuesta es si
a. sabes cuales son los beneficios que tiene para los empleados_10_
b. Haz participado alguna vez del programa_10_
c. conoces quienes son los responsables del programa_25_
d. Ninguna de las anteriores_10_
9. Sabes que es y para que te sirve la ARL
Si_20_
No_35_
10. ¿Qué crees que le falta al programa de salud ocupacional de Gerleinco?
a. Ser más visible e informativo_30_
b. ser más accesible a los empleados_15_
c. modernizar sus campañas_8_
d. no sabe, no responde_2_

RESULTADOS OBTENIDOS

Tabulación y graficas de la Encuesta:

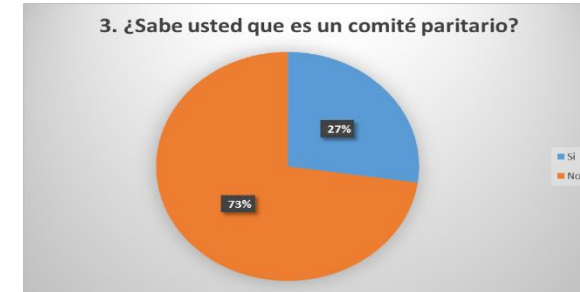
1. ¿Sabe usted que es un programa de salud ocupacional?		
	Encuestados	%
Si	20	36.37
No	35	63.63
Total	55	100



2. ¿Un accidente laboral es?		
	Encuestados	%
	25	45.6
b. Una caída en el baño de la casa	15	27.3
c. Un accidente en mi puesto de trabajo	10	18.2
d. Ninguna de las anteriores	5	9.1
Total	55	100



3. ¿Sabe usted que es un comité paritario?		
	Encuestados	%
Si	15	27
No	40	73
Total	55	100



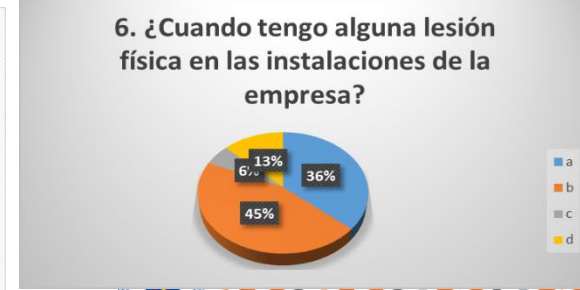
4. ¿Sabes la diferencia entre enfermedad profesional y accidente laboral?		
	Encuestados	%
Si	18	32.7
No	37	67.3
Total	55	100



5. Hace parte de la seguridad social que ampara a todo empleado		
	Encuestados	%
a. seguro de vida	5	9
b. ARL	30	55
c. Seguro contra incendio	10	18
d. todas las anteriores	10	18
Total	55	100

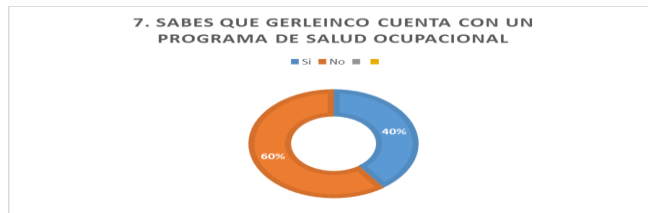


6. Cuando tengo alguna lesión física en las instalaciones de la empresa		
	Encuestados	%
a. me quedo callado y no le doy importancia	20	36
b. informo a mi jefe inmediato	25	45
c. me automedico	3	6
d. le comento a un compañero	7	13
Total	55	100

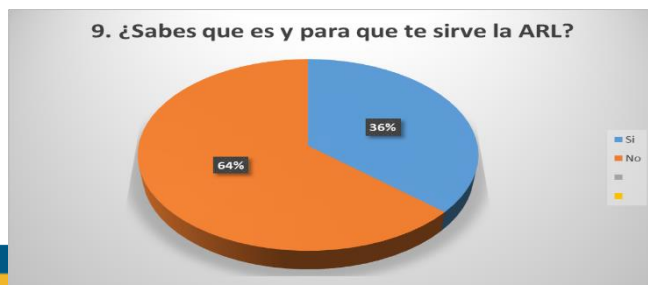


RESULTADOS OBTENIDOS

7. ¿sabes que Gerleinco cuenta con un programa de salud ocupacional?		
	Encuestados	%
Si	22	40
No	33	60
Total	55	100



9. Sabes que es y para que te sirve la ARL		
	Encuestados	%
Si	20	36
No	35	64
Total	55	100



8. Si tu respuesta es si		
	Encuestados	%
a. sabes cuales son los beneficios que tiene para los empleados	10	18
b. Haz participado alguna vez del programa	10	18
c. conoces quienes son los responsables del programa	25	46
d. Ninguna de las anteriores	10	18
Total	55	100



10. ¿Qué crees que le falta al programa de salud ocupacional de Gerleinco?		
	Encuestados	%
a. Ser más visible e informativo_30_	30	55
b. ser más accesible a los empleados_15_	15	27
c. modernizar sus campañas_8_	8	14
d. no sabe, no responde._2_	2	4
Total	55	100



Resumen de Hallazgos :

Todas las empresas deben generar un ambiente donde se respire buena salud física y mental, pero sobre todo debe ser prioridad para ellos que cada trabajador sea consciente y este siempre interesado en saber qué hace la empresa cada día para lograr ese objetivo tan importante porque se trata de la integridad de su recurso humano, el que genera cumplimiento de metas y objetivos, es por eso que es tan preocupante el hecho de que la mayoría de los empleados de GERLEINCO no tengan claro que es y para qué sirve un programa de salud ocupacional y más grave aún, que no sepan quien o quienes son los responsables de dicho programa, ni como participar de él.

RECOMENDACIÓN: La recomendación que se hace en este punto es que se haga un despliegue informativo por todas las vías a las que tengan acceso, para que todos hablen el mismo y la eficiencia y eficacia del programa sea una realidad y la empresa pueda cubrir todos los posibles riesgos internos y externos

Medicina preventiva y de trabajo:

-Programas de vigilancia epidemiológica: Los programas de vigilancia epidemiológica establecidos, serán de acuerdo al Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos y el diagnóstico de condiciones de salud, con el fin de establecer la prioridad y diseñar el programa de vigilancia epidemiológica que se requiera.

-Utilizar exámenes médicos pre-ocupacionales, exámenes médicos periódicos, entrenamiento y programas de concientización y promoción de la salud que cumplan con los estándares exigidos y el procedimiento de “Evaluaciones Médicas Ocupacionales.

-Un Comité paritario de salud ocupacional, ya que este comité tiene como objetivo principal la vigilancia del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sirve como mecanismo de participación del colaborador de la Compañía



Después de identificar el problema que presenta la empresa GERLEINCO S.A en cuanto al proceso de Salud ocupación la siguiente propuesta es basada bajo los modelos de NONAKA Y TAKEUCHI:

Dentro de las estrategias al momento de implementar el modelo en mención es motivar a los trabajadores a capacitarse, mediante talleres, jornadas lúdicas, manuales de procedimiento, buenas prácticas, entre otras, recurriendo a la conversión de los tipos de conocimiento tácito y explícito. En el modelo de estos autores, el conocimiento se crea realmente cuando estos tipos de conocimiento se convierten entre sí y de uno a otro, a través de los niveles organizacionales, comenzando en el individuo y ascendiendo al ámbito grupal, organizacional e ínter organizacional, creándose una espiral de conocimiento que produce la innovación no sólo en productos y tecnologías, sino también en procesos y estrategias organizativas, realizando un análisis interno de la organización observando resultados, por ello se propone un modelo estratégico en el proceso de Salud Ocupacional dentro de la organización para prevenir enfermedades riesgos y/o lesiones a los trabajadores.

Plan propuesto para capacitación en los temas de interés de la empresa:

- Programar capacitaciones mensuales sobre cada uno de los temas presentados en la etapa de identificación, por áreas de la organización, que el personal encargado de la capacitación utilice material didáctico y audiovisual para el entendimiento de los temas y si hay a lugar realizar prácticas y no quedarse solo con lo teórico, para que el personal capacitado se apropie del tema.
- Realizar capacitación y charlas dinámicas con la participación del personal involucrado, no hacerlo como una obligación sino motivarlas a la adquisición de nuevo conocimiento, la oportunidad de aumentar el conocimiento y adquirir nuevas habilidades en pro de mejorar las actividades que a diario se realizan.
- Ver las necesidades de capacitación de cada área, para buscar apoyo de las entidades como son las EPS, las ARL, los fondos de Pensión, los fondos de empleado, para generar ayuda mutua, y brindar las herramientas necesarias para que estos procesos se lleven a cabo.
- Buscar capacitaciones sobre temas de accidentalidad, prevención del riesgo, manejo de pausas activas, riesgos ergonómico, psicológico, identificación de actos y condiciones inseguras.
- Realización de actividades lúdicas y motivacionales que ofrezcan esparcimiento y participación del personal para manejar el estrés y cargas de trabajo.

RECURSOS Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 1
Recursos a utilizar

ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLES
Diseño de modelo estratégico de Salud Ocupacional	3 días	Archivos de reseña Histórica, misión y visión, programas de Salud ocupacional, bienestar	Gestor de Salud Ocupacional, medio ambiente, bienestar y talento humano
Preparación de medios lúdicos, didácticos y audiovisuales para la capacitación.	1 día	Video been, videos, formatos de Evaluación.	Gestores de salud ocupacional, medio ambiente, bienestar y talento humano
Contacto EPS y ARL para buscar apoyo en las charlas.	1 día	EPS y ARL	Representantes de cada entidad y gestor de talento humano
Ofrecimiento al personal de Instructivos y Formatos de evaluación.	1 día	Formatos de Evaluación e instructivos.	Auxiliar de Talento Humano
Evaluación individual al empleado	2 días	Formato de Evaluación salud ocupacional	Jefe inmediato
Solicitud de evaluación del jefe inmediato	3 día	Formato de Evaluación salud ocupacional	Jefe inmediato y comité evaluador.
Comparación de resultados de las evaluaciones	3 día	Formato de evaluación de salud ocupacional por cargo y del jefe inmediato.	Jefe inmediato y comité evaluador.

Fuente: Diplomado de Profundización en Talento Humano

(nota: Realización propia)

ACTIVIDAD	SEMANA 1				SEMANA 2				SEMANA 3				SEMANA 4			
	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4
Diseño de modelo estratégico de Salud Ocupacional	■	■	■													
Preparación de medios lúdicos, didácticos y audiovisuales para la capacitación				■												
Contacto EPS y ARL para buscar apoyo en las charlas.				■												
Ofrecimiento al personal de Instructivos y Formatos de evaluación					■											
Evaluación individual al empleado											■	■				
Solicitud de evaluación del jefe inmediato													■	■	■	
Comparación de resultados de las evaluaciones															■	■

Fuente: Diplomado de Profundización en Talento Humano

Figura 1: Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt

Fuente: Elaboración propia



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

**“En Seguridad no hay una sola receta,
sino que hay cuantas sean necesarias
para proteger la vida y la integridad física
de una persona”.**

Tomislav Marinović Pulido.