

Intermedio

Unidades 5 y 6: Construir y consolidar el proyecto de grado.

“Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del  
Conocimiento de la empresa ISAGEN”

Trabajo colaborativo Fase 6

Grupo: 101007\_43

Presentado por:

John Édison Cubillos Código: 1128624413

Jennifer Johanna Amaya Madrid código: 1054548655

Joaquín Eduardo Muñoz código: 10540745

Patricia Quintero Ospina código: 1054552809

Presentado a:

Carolina Iveth Sánchez

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Administración de empresas – ECACEN

Noviembre, 2017

## Tabla de Contenido

Introducción.....	5
Presentación de la empresa.....	8
Capítulo 1: El Problema .....	9
1.1. Antecedentes del Problema.....	9
1.2. Planteamiento del problema .....	10
1.3 Objetivos.....	11
Objetivo general:.....	11
Objetivos específicos: .....	12
1.4 Justificación de la Investigación .....	12
Capítulo 2: Revisión De Literatura.....	15
2.1 Marco Teórico .....	15
Capítulo 3: Metodología General .....	27
3.1. Método de la investigación.....	27
3.2 Población y Muestra .....	28
3.3 Fuentes de información.....	28
Información primaria .....	28
Información secundaria.....	28
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	29
Entrevista.....	29
Capítulo 4: Resultados.....	29
4.1. Presentación de Resultados.....	29

4.2. Análisis de datos .....	33
Capítulo 5: Conclusiones .....	34
5.1 Resumen de Hallazgo.....	34
5.2 Recomendaciones.....	34
5.3 Propuesta Integración del modelo de Gestión de conocimiento (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de Gestión Para el Mejoramiento Continuo.....	36
Evaluación de la propuesta del modelo integral estratégico en la empresa ISAGEN:.....	39
Recursos humanos .....	39
Recursos Materiales.....	40
Recurso Financiero.....	41
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt .....	42
Conclusiones .....	45
Bibliografía .....	47
Anexos .....	49

### **Anexos - Lista de Tablas**

Tabla 1. Recursos financieros .....	41
Tabla 2. Diagrama de gantt .....	42
Tabla 3. Cuestionario entrevista.....	49

### **Lista de Graficas**

Grafica 1. Espiral del conocimiento .....	38
---	----

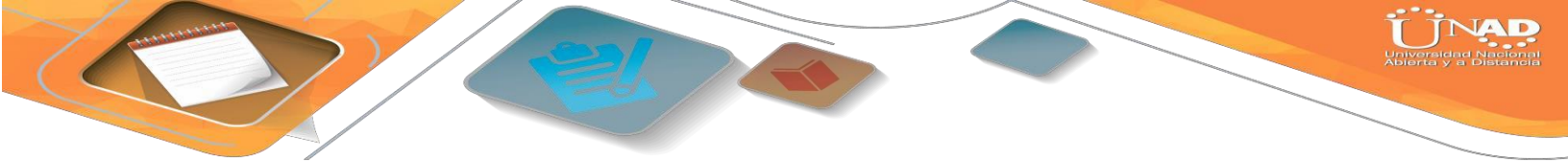
## Introducción

El siguiente trabajo de la fase seis (6) del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano busca integrar los conceptos vistos desde la fase uno(1) hasta la fecha y aplicarlos de manera práctica a la empresa elegida que para este caso es ISAGEN en el municipio de Norcasia, Caldas con un diseño renovado, de igual manera proponer acciones de mejoramiento a estrategias que puedan conformar o ampliar un modelo en bienestar laboral y salud ocupacional dentro de la organización objeto de estudio con énfasis en Gestión del conocimiento.

Al realizar la investigación podemos encontrar que uno de los problemas presentados en el área de Salud Ocupacional es el incremento de las enfermedades laborales y como causa principal tenemos la ausencia de pausas activas, por lo tanto queremos sensibilizar a los trabajadores y contratistas de esta empresa con el fin de disminuir las enfermedades laborales en un 10% contando con el apoyo del área administrativa, del talento humano y por supuesto del área de Salud ocupacional como primer actor.

Este trabajo de tipo investigativo y exploratorio busca desarrollar habilidades como administradores de empresas para estar en la capacidad de proponer soluciones viables y justificables aplicadas a una empresa real con estimaciones reales de dificultades.

Este proceso busca mejorar las condiciones de salud y seguridad del personal que labora en la empresa ISAGEN a partir de un modelo estratégico integral para el área de Salud



Ocupacional con énfasis en la Gestión del Conocimiento, implementándolo para alcanzar los resultados en materia de mejoramiento de las condiciones de trabajo y la satisfacción de los trabajadores y contratistas.

Sin embargo contamos con una dificultad grande la cual fue el acceso a la información, como se evidencia solo se desarrolló una entrevista a la Coordinadora del área de Salud ocupacional y se consultó el informe de gestión del año 2016, para la realización del análisis y así conocer la situación actual de los trabajadores y el punto de eficiencia del sistema de salud ocupacional que posee la empresa.

El análisis en el área de salud ocupacional busca la aplicación de la gestión del conocimiento en busca de resultados a largo plazo generando nivel de satisfacción tanto a los trabajadores como directivos encargados de esta área.

Esperamos que después de realizar esta investigación la empresa ponga en práctica las conclusiones presentadas por el grupo colaborativo, de tal manera que comiencen con la sensibilización hacia sus trabajadores y contratistas e implementen la propuesta “Integración del modelo de Gestión de conocimiento”.

Por definición, el concepto de administración del recurso humano, hace referencia al proceso implementado alrededor del acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y el bienestar de los miembros de la organización.

El mundo empresarial actual, trae una nueva visión del factor del recurso humano, convirtiéndolo en uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito.

Reconocer el factor humano como parte vital de la organización, le representa a la empresa un aumento considerable en su valor económico, donde los beneficiados son la organización y los colaboradores.

Es así, que en algunas organizaciones se comienza a aplicar el modelo de Gestión por Competencias, el cual ayuda a aprovechar al máximo las habilidades y aptitudes de las personas, para que así cada una de ellas estén ubicadas en el puesto de trabajo que le corresponde, para con ello obtener los mejores resultados y ser mucho más eficientes.

Las organizaciones necesitan que sus colaboradores realicen una labor que afecte de manera positiva, la calidad de los productos que brinda o los servicios que ofrece, para ello debe contar con el personal que tenga las competencias requeridas.

El mundo laboral actual, se puede reconocer como el “mundo de las competencias”, por cual se entiende que se debe ser “competente” en el sentido de estar apto, facultado, capacitado para obtener resultados acordes a los exigidos por la organización, como también se debe ser “competitivo”, en el sentido de estar preparados, prevalecer sobre otros, ganar y aventajar.

Se ha empezado a reconocer dentro de cada una de las organizaciones que la principal fuente de diferenciación y competitividad es su factor humano. Se conocen cada vez más experiencias de organizaciones las cuales orientan sus esfuerzos a fortalecer su activo humano.

Las empresas deben generar ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje continuo de sus colaboradores, para con ello fortalecer y motivar a su capital humano.

### **Presentación de la empresa**

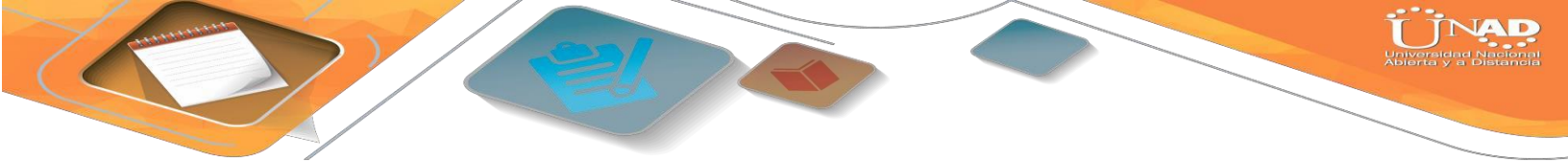
Razón Social: ISAGEN S.A

Reseña Histórica: ISAGEN S.A. E.S.P., es una empresa de servicios públicos mixta, cuyo objeto principal es la generación y comercialización de energía. Está constituida en forma de sociedad anónima y su mayor accionista es la Nación, con una participación del 57,6%.

Cuenta con diferentes sedes en el territorio colombiano, pero la sede de estudio se encuentra en el municipio de Norcasia, Caldas, sector Casamáquinas, la cual tiene con 302 empleados actualmente.

ISAGEN, nació luego de la escisión de Interconexión Eléctrica S.A., ISA., como consecuencia de la apertura del mercado eléctrico colombiano a la competencia y al capital privado, se ha ganado el reconocimiento de la industria energética nacional por la excelencia de sus prácticas para la construcción, montaje y operación de centrales de generación hídrica y





térmica, con criterios de sostenibilidad ambiental, e igualmente ha sido líder en la prestación de soluciones energéticas para los clientes industriales, otros retos fijados por la compañía para los próximos años se enmarcan en la virtualización del trabajo, integrando capacidades propias y de terceros, y la incursión en la generación de electricidad a partir de fuentes no convencionales.

Actualmente la empresa ofrece el suministro de electricidad, gas y otros energéticos, así como servicios técnicos de mantenimiento, expansión y eficiencia a clientes de todo el país, ISAGEN, que hoy es el segundo generador de energía más grande del país.

## **Capítulo 1: El Problema**

### **1.1. Antecedentes del Problema**

Desde el 2015 se viene evidenciando un incremento en la detección de enfermedades laborales, ocasionando una disminución en el rendimiento de los colaboradores; algunas enfermedades se pudieron prevenirse implementando de manera oportuna la práctica de pausas activas, éstas permiten un momento de esparcimiento organizado.

Al realizar la investigación en el área de Salud Ocupacional de la empresa se puede concluir lo siguiente:

- ✓ Actualmente no se evidencian dichas actividades ni el líder asignado en su desarrollo.

- ✓ No se realizan los lineamientos establecidos, que permita minimizar las enfermedades laborales a los trabajadores en la empresa.
- ✓ No se aplica de manera correcta los ejercicio que se debe realizar después de cada labor
- ✓ No cuenta con el personal de salud ocupacional para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de las pausas activas
- ✓ No cuentan con personal capacitado para el desarrollo de éstas actividades

## **1.2. Planteamiento del problema**

En este capítulo se aborda el problema que se viene generando en la empresa ISAGEN como lo son las enfermedades laborales y aumento de incapacidades por falta de pausas activas este problema se viene incrementando desde el 2015 ya que a la fecha la mayoría de los empleados han tenido que ir a consulta por diferentes síntomas que impiden el desarrollo de sus funciones lo que ocasiona que no haya un buen funcionamiento de la empresa generando un bajo rendimiento y menos productividad.

Es tan importante el tema de las pausas activas para reducir las enfermedades laborales y evitar situaciones que generen incapacidad, que se recomienda realizar las pausas activas como medio eficaz para prevenir momentos y situaciones que puedan generar un riesgo para los empleados e incapacitarlos, también para intervenir aquellos que ya se presentan y afectan la salud física y mental de los empleados en las empresas.

Por lo tanto para darle solución a este problema se debe crear un programa de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, el cual incluye necesariamente la realización diaria de ejercicios regulados en el lugar de trabajo, de esta manera sensibilizar a los trabajadores y contratistas para que se convierta en un medio de prevención.

Debido a lo anterior es importante investigar **¿Es posible disminuir la tasa de enfermedades laborales y las incapacidades en un 10% aplicando un modelo integral de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para el año 2.018?**

Lo cual nos genera las siguientes preguntas:

¿La aplicación y ejecución del modelo a implementar están acordes con la normatividad y son suficientes para cumplir con la meta de disminución de enfermedades laborales?

¿Qué técnicas o programas debe utilizar la empresa para prevenir y mejorar este tipo de situaciones?

### 1.3 Objetivos

#### Objetivo general:

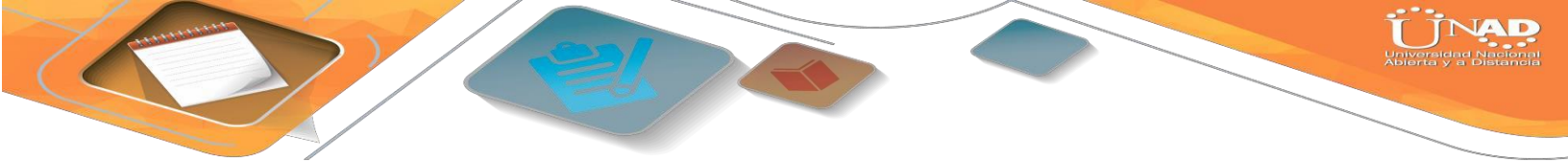
✓ Diseñar un plan de mejoramiento para los trabajadores y contratistas de la empresa ISAGEN que contribuya a la disminución de enfermedades laborales.

### **Objetivos específicos:**

- ✓ Elaborar un plan acción acorde al diagnóstico y los lineamientos establecidos, que permita minimizar las enfermedades laborales.
- ✓ Analizar e identificar la información encontrada para hallar las oportunidades de mejora que ayuden al desarrollo de la empresa de manera productiva.
- ✓ Estructurar la propuesta de acuerdo a los acontecimientos encontrados y brindar estrategias que fortalezcan el proceso de capacitación y agilizar la evaluación de desempeño.
- ✓ Fortalecer el proceso de reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo con la creación de un comité tácito y uno de alto riesgo en los que participan directivos, para el análisis y clasificación del nivel de riesgo de los eventos ocurridos a trabajadores y contratistas.

### **1.4 Justificación de la Investigación**

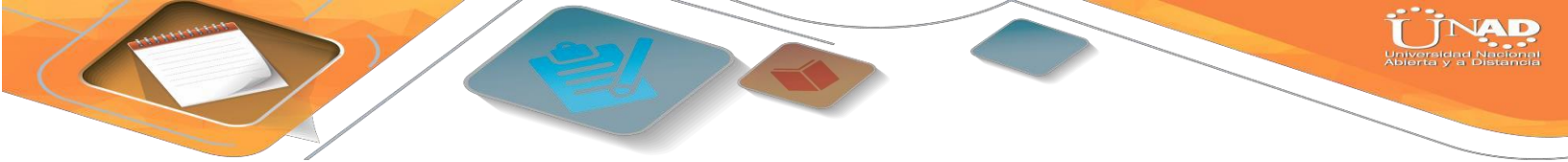
En esta justificación se destaca la importancia del proyecto, el hecho de que ayuda a la empresa ISAGEN a prevenir las enfermedades laborales, factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, el control de los factores de riesgo y prevención en el medio de trabajo, contribuyen a tener un grupo de empleados más sanos y productivos en su área de trabajo; una mejor calidad tiene efectos positivos para el trabajador. La inversión que se hace en este sistema, se convierte en un futuro en un elemento que puede contribuir con una mejor vida social y productiva para las personas, a raíz de todo esto es importante complementar el diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y el análisis de las condiciones actuales del sistema y sus aspectos positivos y negativos, permitirán que los Gerentes de talento humano logren un mejor aprovechamiento de las normas existentes, una mejor interpretación de la



legislación y una mayor concientización en cuanto a la verdadera inversión social que representa la salud de los trabajadores.

Con el diseño del modelo estratégico integral en el área de salud ocupacional asumirá su responsabilidad y pondrá en práctica medidas para mejorar niveles de eficiencia en las operaciones, brindando a sus trabajadores un medio laboral seguro a la empresa ISAGEN, los datos específicos en este manual de gestión de seguridad y salud ocupacional buscan preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y tener un continuo mejoramiento organizacional.

Las pausas activas han sido una de las principales herramientas de la salud ocupacional para promover la actividad física enfocada a mejorar la movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral, existen múltiples problemas de salud asociados con el sedentarismo, en un extremo, y con el exceso de carga física laboral, en el otro. La multiplicidad de estos problemas de salud asociados al sedentarismo ha llegado a diferentes ámbitos, sin embargo en lo que concierne a este proyecto, se tendrá en cuenta desde el educativo, es así como la población de las empresas, está adoptando medidas de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, implementando una serie de actividades relacionadas con el ejercicio, que propenden por disminución de la inversión en problemas de la salud y la mejora del rendimiento físico y mental durante la jornada laboral.



El presente trabajo pretende implementar una propuesta metodológica que incluya las pausas activas en la empresa ISAGEN, las cuales sean abordadas desde la educación física con un fin pedagógico orientado a mejorar el ámbito laboral de sus empleados, replanteando los conocimientos y los procesos formativos que se imparten en la facultad, asumiendo otra perspectiva en el universo de la educación física. Finalmente este trabajo permitirá abrir el camino a nuevas investigaciones que profundicen las pausas activas al servicio de la educación física como tendencia actual de ser partícipe activamente en el papel de la prevención de enfermedades, promocionando la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa.

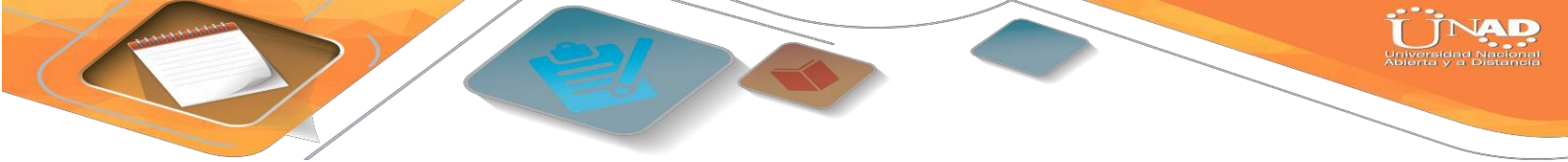
Además del estrés y sus factores desencadenantes se puede mencionar otro aspecto importante como son los movimientos repetitivos los cuales ocasionan dolores musculares y que conllevan a incapacidades prolongadas, entendiéndose como movimientos repetitivos aquellos realizados en forma continua en una labor específica y que involucra el mismo grupo osteomuscular que a largo plazo ocasionan dolor, fatiga muscular y disminución de la labor diaria. Pero aun así se tiene a la mano el remedio para reducirlos, las pausas activas son en gran medida parte fundamental en la disminución de estos riesgos, realizar ejercicios antes y en medio de la actividad laboral llevara a disminuir notablemente la sensación de agotamiento físico y mental y por ende las enfermedades incapacitantes, si el riesgo laboral está presente también las incapacidades generadas de este, por tanto se hace necesario reglamentar y promover las actividades que minimicen estas situaciones.

## Capítulo 2: Revisión De Literatura

### 2.1 Marco Teórico

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3).

Mientras en la relación salud-trabajo los accidentes de trabajo siempre han sido fácilmente identificables en el instante mismo que suceden, para que esto mismo acontezca con la enfermedad laboral se ha necesitado recorrer un largo camino de diferentes estudiosos a lo largo de la historia. "A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y normativas que beneficiaban a los trabajadores" (García y Real s/f, 10) se fue desarrollando la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella empezó a tomar importancia para la sociedad.

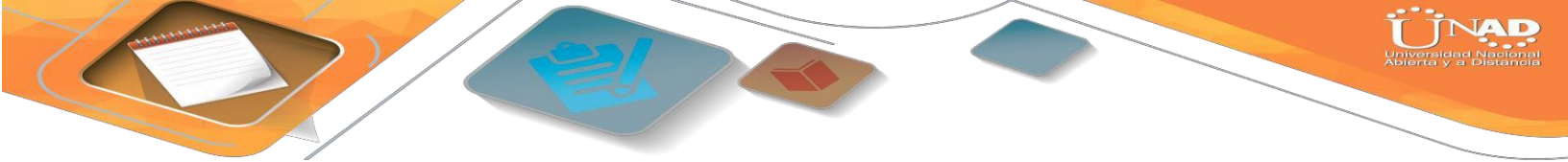


En la edad media la manufactura estaba relacionada a la minería sin medidas de higiene y seguridad, por lo cual cada vez que enfermaba un minero se les designaba como enfermedades de esclavos. La civilización romana no fue diferente. La utilización de otros medios de construcción trajo consigo aumento de accidentes laborales por el uso excesivo de fuerza presentando problemas osteomusculares. En esta edad media se valían de los monjes y charlatanes como medio terapéutico.

Con el desarrollo industrial en la época contemporánea aumentaron los riesgos laborales ante el uso de diferentes maquinarias. Estos riesgos eran ignorados, motivo por el cual en 1884, Lehmann "sienta las bases para el aspecto preventivo de las enfermedades de trabajo y el control del ambiente industrial" (Quintana 2003,). Una vez finalizada la I Guerra Mundial (1919) se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual publica el Convenio 155 concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores, que es ratificado por diversos países con aplicación diferente entre los mismos, generando desigualdad en las condiciones de competencia en el mercado. Bajo este escenario, se constituye el actual espacio de desarrollo de la prevención de riesgos laborales, al trascender la frontera de la aplicación técnica de la prevención tomando una visión económica e incursionando en las ciencias de la administración.

"Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo" (Nava 1994, p. 534). De esta forma, aun cuando la actividad de la prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres a lo largo del tiempo, todas van enfocadas hacia el mismo objetivo fundamental: "la protección de la salud y el bienestar de los

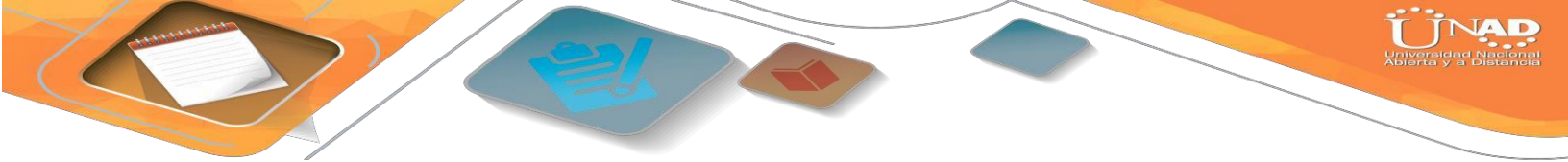




trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo" (Van Der Haar et Goelzer 2001, p. 7). Inicialmente la prevención de riesgos laborales se denominó higiene industrial por tratarse de medidas higiénicas aplicadas en la industria para prevenir los accidentes y enfermedades que presentaban los obreros como consecuencia del trabajo. Sin embargo, al constatar que no bastaban estas medidas, sino que se requería la acción de la medicina para atender la salud de los trabajadores, esta práctica de la prevención pasó a llamarse medicina del trabajo, siendo una disciplina más de carácter resolutivo.

Si bien es cierto que en un comienzo la prevención de riesgos laborales se limitaba a la práctica de la higiene industrial y posteriormente a la medicina del trabajo; con la salud ocupacional se mantuvieron estas dos modalidades de intervención en las empresas con la participación simultánea de profesionales de las áreas de ingeniería y salud. Hoy día, el Sistema General de Riesgos Laborales se transforma integrando estos dos campos técnicos con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Si bien ello implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales, vale la pena considerar que no es la instancia última ya que todavía queda un reto todavía mayor: Que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de las organizaciones. (Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 2013)

Como lo afirma Hubault (citado en Baudin 2006, p. 18), "el trabajo se encuentra en la intersección de dos procesos de valorización que se encuentran simultáneamente en una organización: la valorización económica y la valorización de las personas. No es reducible a



una sola de ellas como lo hace la salud ocupacional sino a su interrelación". En este sentido, resulta comprensible el conflicto iniciado en los años 80-90, entre las ciencias del trabajo y las ciencias de la gestión (Dejours 2003, p, 45) con respecto al desarrollo de las actividades de prevención en riesgos laborales. Escenario en el que la salud ocupacional con su argumentación médica y focalizada en el puesto de trabajo tiene un limitado alcance, mientras que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST ) encuentra su espacio más apropiado para desarrollarse, ya que se interesa por resolver diferentes problemas de prevención dentro del contexto socioeconómico y organizacional del trabajo.

Vista así, la norma OS HAS 18.001 se ha convertido en algo muy importante en la salud ocupacional basada en un enfoque reparador frente al daño en la persona y con desarrollo de un lenguaje que resulta ajeno a las organizaciones, a un enfoque administrativo que se sintoniza con formas de actuar de la organización y genera un lenguaje común con ellas.

Si se profundiza en los antecedentes de la salud ocupacional en Colombia (BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, s.f.) se puede decir que los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la "ley Uribe" sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanizaciones de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes. Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945.

Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948,

mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica. (BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, s.f.)

Con el paso de tiempo se reglamentó la ley 100 de 1993 con tres componentes importantes, entre los cuales está el sistema general de riesgos profesionales legislada por el Decreto Ley 1295 de 1994

Las ARL tienen su origen en la Ley 100 de 1993 en su libro tercero, el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Posteriormente el Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012. (Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y sus obligaciones, 2017)

Dentro del SGRL (Sistema General de Riesgos Laborales) están las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), esto se hace con el fin de afiliar a los trabajadores contra los diferentes tipos de riesgos en las actividades. El papel que juega es brindar servicios de promoción y prevención conforme a la ley artículo 11 de la Ley 1562 de 2012:

“(...) a) Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar

que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo.

(...) d) Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional;

(...) f) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas (...)" (ACTUALICESE, 2017).

Como el impacto real ante los accidentes y enfermedades laborales toca a todas las organizaciones, sería interesante analizar el impacto socioeconómico que implica implementarlo, ya que en este momento la obligatoriedad de su cumplimiento es un hecho.

Los problemas más recurrentes en toda empresa son niveles de estrés y problemas osteomusculares.

Según La revista Dinero (2014). La II Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Trabajo las situaciones que mayor estrés generan en los trabajadores colombianos con consecuencias en ausentismo son:

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

- ✓ Problemas ergonómicos
- ✓ Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros
- ✓ Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo

Según El Tiempo (2001) En el sistema actual sólo las empresas, regiones y países que compitan eficientemente en los mercados mundiales podrán sobrevivir, desarrollarse y crecer, El fomento a la innovación en el sector productivo requiere un enfoque integrado que incluya incentivos y modernización de las estructuras empresariales, buscando concertación entre los actores sociales, el desarrollo de su recurso humano y políticas macroeconómicas adecuadas.

Para que las organizaciones puedan desarrollar tan ambiciosos planes deben prepararse de forma integral y alinear adecuadamente sus activos en la búsqueda de sus metas y objetivos, Estudios realizados señalan que las exigencias a la mano de obra para cumplir con tantas expectativas han ocasionado la aparición frecuente de fatiga que desemboca en estrés en los trabajadores, otros estudios indican que el punto de partida para evitar o disminuir la aparición de alteraciones relacionadas con la fatiga y el estrés laboral.

Aunque para muchos es necesario el pago de aportes al ARL, para otros no lo es, teniendo el caso de los trabajadores independientes como lo dijo el columnista Ricardo silva del periodico el Tiempo: “Se trabaja todo el mes. Se pagan los aportes a la seguridad social. Se les suma ahora un poquito más por aquello de la ARL para cubrir riesgos profesionales en casa: quemarse en la estufa, lesionarse el manguito rotador, amanecer con una pierna trabada por la irritación del nervio ciático... no sé. Se llega a pensar “¿para qué tengo que pagar una ARL si

ya estoy cubierto en riesgos de salud por la EPS que también tengo que pagar, y que será, seguramente, la empresa a la que recurriré en el peor de los casos?”. Pero se pagan los aportes que se tienen que pagar “porque eso dice el decreto 1990 de 2016”, pero, sobre todo, porque si no, no pagan. Se pagan los aportes con la sensación de que no volverán jamás: adiós, plata mía, adiós. Se tiene en el estómago de uno la sensación de estar siendo robado”. (Ricardo Silva Romero, 2017)

Con la implementación del Decreto 1072 de mayo del 2015 el Estado Colombiano está cada vez más cerca de los estándares internacionales referentes a la SST, demostrando que es un estado que piensa y quiere hacer crecer cada vez más la prevención de los riesgos más que la reacción a incidentes ya ocurridos.

Es necesario que todos los actores asuman su posición con madurez y responsabilidad en la implementación del Sistema, que dejen de pensar en la obligatoriedad y cambien a pensar en los beneficios que redundan en la seguridad del trabajador y en la competitividad de la empresa a nivel nacional o internacional.

A pesar de todo el proceso que se ha venido trabajando algunas empresas aun no parecen comprender las graves consecuencias de no implementar el decreto. De todos modos, resulta previsible que el Ministerio de Trabajo intensifique las visitas de los inspectores para verificar los avances en el cumplimiento de la norma. También resulta predecible que algunas organizaciones se vean comprometidas en multas y sanciones si no inician los procesos necesarios para hacer efectiva la ley. (SafetYA, 2016)



Algunas consecuencias pueden ser:

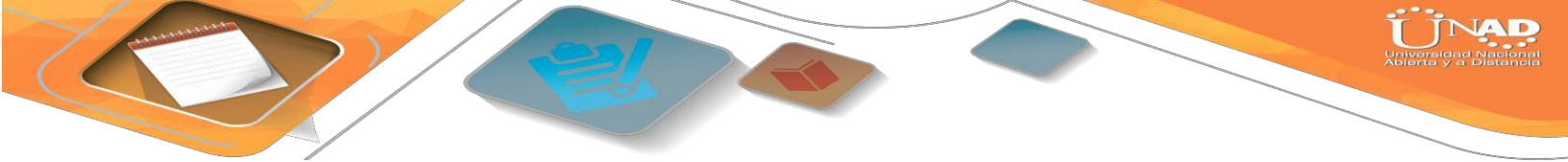
- ✓ No hay contratos con el estado ya que el estado es el primer cliente potencial en implementar con eficiencia estas normas.
- ✓ Las empresas que no apliquen la ley pueden ser multadas y sancionadas, ya que lo que se busca es crear conciencia ante los riesgos que se corren a diario.
- ✓ Es un requisito para concretar negociaciones validar que tanto proveedores como contratistas cuenten con un sistema de gestión que se ajuste plenamente a las normas establecidas para la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ la afectación también es para los trabajadores y sus familias, los contratistas, los proveedores y los visitantes de las empresas.

Sura es una de las empresa que aporta al cambio (SURA, 2017) .Como empleador deberás implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo de los empleados, que se puedan generar por los cambios internos en la vivienda, finca, oficina, etc.

Por ejemplo cambios en las funciones asignadas al empleado, métodos de trabajo, cambios en instalaciones, cambios en los horarios de trabajo, cambios en maquinaria y equipos, cambio de materias primas e insumos, o los cambios externos como cambios normativos.

Para ello debes realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debes adoptar las medidas de prevención y control antes de la implementación, con el apoyo del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma





manera, debes actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Isagen S.A E. S P es una compañía de origen estatal colombiana que paso a ser filial del canadiense Brookfield Asset Management en 2016 por 6.5 billones de pesos. Se dedica a la generación y comercialización de energía eléctrica a nivel nacional e internacional.

La misión se basa en el desarrollo de proyectos de generación, producción y comercialización de energía eléctrica para satisfacer las necesidades energéticas de sus clientes y crear valor empresarial.

Su visión es ser líder en generación y transacciones de energía en Colombia, ser aliado de la productividad de los clientes y ser reconocido por sus negocios de energía en mercados internacionales. El desarrollo integral de los trabajadores y la responsabilidad empresarial son la base de la creación conjunta da valor para los accionistas y la sociedad.

Dado los grandes problemas de generación de energía eléctrica que vivió Colombia a principios de los años noventa, el Estado público entre 1992 y 1994 decretos y leyes que permitieron la participación del sector privado en la generación de electricidad mediante la figura de generadores independientes, convirtiendo la generación y comercialización en actividades competitivas y separándolas del negocio de transporte por redes. A partir de esto se podría ejercer la comercialización separada o conjuntamente con la generación y distribución.

La gestión del talento humano es muy importante para la organización, dado que le permite a Isagen S.A E.S. P, cumplir a cabalidad con su reglamento interno de trabajo, así como a organizar y velar por sus colaboradores, que son un componente vital para llevar a feliz término sus operaciones.

El departamento de Talento Humano orienta a la compañía en:

- ✓ Admisión de personas, dado que representa el reclutamiento y la selección de las personas que aplican para un cargo dentro de la organización
- ✓ Aplicación de personas, representa el diseño de cargos y la evaluación de desempeños
- ✓ Remuneración, compensaciones financieras y no financieras y salariales
- ✓ Capacitación y formación de la fuerza laboral
- ✓ Mantenimiento de las personas con lo cual representa las condiciones laborales de las personas y exige compromisos en diferentes aspectos como son: los programas de higiene, seguridad industrial y seguridad ocupacional, la disciplina entre otros.

Una materia prima dentro de la empresa es “Las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y las experiencias de los empleados y directivos de la empresa...”.<sup>14</sup> Este no es un tangible, es un elemento que muchas veces pasivo se debe trabajar para volverlo activo y así hacerlo más útil, de esta manera se faciliten los procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa.

Uno de los principales objetivos de enriquecer al capital humano de la empresa, es nutrir el nivel personal, para que este posteriormente comparta sus conocimientos con la organización,

que se convierta en un pilar comprometido con la misma, para obtener los mejores resultados.

De acuerdo a Ikujiro Nonaka, reconocido como uno de los gurú de la gestión organizacional, el conocimiento de la organización es un proceso de creación y transferencia continua entre el conocimiento tácito y el formal.

La función fundamental del área de Gestión Humana dentro de toda compañía es preservar y cuidar uno de los recursos más importantes que poseen las empresas, dado que estas son las que ayudan a construir a diario a las organizaciones y que sin el esfuerzo mancomunado de los colaboradores no sería posible el crecimiento de las organizaciones.

Lo que quiere lograr esta área no es solo el crecimiento de la organización, sino también lograr el crecimiento conjunto empresa – colaborador, para así estar juntos progresado cada día para dar lo mejor de sí en un mundo que exige y cambia cada día más.

## **Capítulo 3: Metodología General**

### **3.1. Método de la investigación**

Método descriptivo

Para el caso de la investigación a desarrollar en el área de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la Empresa ISAGEN es descriptivo se estudiará algunos

procedimientos para lograr un conocimiento de mayor precisión, el propósito de esta investigación es identificar las causas y consecuencias de las enfermedades laborales.

### **3.2 Población y Muestra**

Debido a la dificultad para el ingreso a las instalaciones de la empresa y a las políticas de privacidad de la información hemos tomado como muestra a la Coordinadora de Salud Ocupacional la señora Fabiola Velandia.

### **3.3 Fuentes de información**

#### **Información primaria**

La información que se tomó de primera mano fue la suministrada por la Coordinadora de Salud Ocupacional, donde se pretende conocer las enfermedades laborales que se pueden generar en los trabajadores y contratistas.

#### **Información secundaria**

Se realizó por medio de informaciones de periódicos, revistas, libros de la empresa, documentos, páginas web.

<https://www.isagen.com.co/SitioWeb/delegate/documentos/nosotros/informes-de-gestion/informe-gestion-2016.pdf>

### 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### Entrevista

La aplicación de la entrevista se realizó de manera verbal a la Coordinadora del área de salud ocupacional, contando el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y contratistas que laboran en ISAGEN, en la entrevista se describió que la empresa gestiona de manera permanente las enfermedades laborales y ocupacionales a los cuales están expuestos los trabajadores, contratistas y visitantes. Para realizar esta gestión, se cuenta con mecanismos de identificación de peligros, evaluación de riesgos e implementación de medidas de control como parte del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los principales riesgos ocupacionales identificados en ISAGEN con una valoración de importante están: riesgo público, trabajo en alturas, ruido, incendio, caída de objetos, arco eléctrico y explosiones.

## Capítulo 4: Resultados

### 4.1. Presentación de Resultados

**Entrevista:** Aplicación de la entrevista tipo individual, semiestructurada a la Coordinadora de Salud Ocupacional.

Se contactó de manera telefónica, contando con un cuestionario el cual está compuesto por 20 preguntas abiertas para la recolección de información.

Este instrumento busca analizar de manera cualitativa la información recolectada con el objetivo de obtener resultados verídicos y enriquecedores que permitan orientar la propuesta de investigación.

Se realizaron las siguientes preguntas y éstas fueron las respuestas:

1. ¿Para usted que significa pausas activas?

Son descansos durante la jornada laboral que permiten recuperar energía a través de ejercicios.

2. ¿Cuáles cree que son los factores más relevantes que influyen en la generación de enfermedades laborales?

Por la ubicación de los puestos de trabajos estamos expuestos a un ruido constante que generan las maquinas aunque el nivel de decibeles es el permitido se puede generar a largo plazo hipoacusia.

3. ¿Está conforme y satisfecho con el tipo de actividades que se realizan actualmente para mejorar este tipo de inconvenientes en la salud de los empleados y por qué?

Sí, porque velan por el bienestar laboral, la seguridad y salud de los trabajadores.

4. ¿Por qué está dispuesto a realizar las pausas activas?

Porque son importantes para evitar enfermedades laborales y ayudan a mantener la energía en el puesto de trabajo.

5. ¿Le gustaría realizar algún tipo de actividad física extra de manera didáctica, que no comprenda el campo laboral, cuál sería?

Sí, participar en los torneos de voleibol que organiza la persona responsable.

6. ¿Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado? Mencione cuál ha sido la causa.

No señora.

7. ¿Por qué considera el programa de pausas activas indispensable en la empresa?

Porque permite a los trabajadores ser más activos en los puestos de trabajo.

8. ¿Nombre la ARL a la que se encuentra afiliado?

ARL SURA

9. ¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?

Si señora, como profesional en el área de salud ocupacional conozco perfectamente la demarcación y señalización de las rutas de evacuación.

10. ¿Mencione los elementos de protección personal utilizados por usted para el desarrollo de sus funciones?

Protector de oídos

Casco

Botas de seguridad con punteras

11. ¿En qué consiste el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la empresa ISAGEN?

Actualmente se llama Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado bajo la norma internacional OHSAS 18001 que acorde a la legislación colombiana vigente, promueve el bienestar, la salud y la integridad de los trabajadores y contratistas.

12. ¿Mencione que ejercicios de pausas activas realiza en su puesto de trabajo?

Estiramientos, movimiento de cuellos y manos.

13. ¿Cuál es el tiempo a emplear en la pausa activa?

De 10 a 15 minutos

14. ¿Mencione una ventaja de realizar las pausas activas?

Disminuye el estrés

Favorece el cambio de postura

Evita el sedentarismo

Disminuye el riesgo de enfermedades laborales

15. ¿La carga laboral que actualmente tiene la empresa ISAGEN es justa, por qué?

Sí, las funciones que se me asignan son relacionadas con mi perfil profesional.

16. Mencione la intensidad horaria semanal

48 horas semanales

17. ¿Qué actividades que se realizan actualmente para mejorar este tipo de inconvenientes en la salud de los trabajadores?

Se realizan semanalmente estiramientos, terapias, masajes y torneos deportivos.

18. ¿Por qué cree que la empresa debe acoger los programas de pausas activas para prevenir las enfermedades laborales?

Porque permite al trabajador velar y mantener una buena salud física y mental.

19. ¿Considera usted, que si se aplica las actividades de pausas activas en la empresa ISAGEN pueden mejorar el desempeño laboral y la salud de los trabajadores, por qué?



Claro, porque de esta manera se está sensibilizando al trabajador al autocuidado logrando que sean ellos mismos quienes pongan en práctica estas pausas y mantengan con buena energía para el desarrollo de sus funciones.

20. ¿Cuentan con alguna persona que se encargue de revisar si se utilizan de manera adecuada los implementos y herramientas de cada trabajador durante su jornada laboral? Quién es esa persona?

Si, estas actividades están a cargo de un Deportólogo.

#### 4.2. Análisis de datos

De acuerdo a los resultados presentados en la entrevista realizada a la señora Fabiola Velandia Coordinadora del área de Salud Ocupacional de la empresa ISAGEN S.A., la cual respondió las 20 preguntas, se puede evidenciar lo siguiente:

- ✓ Aunque cuentan con un **Deportólogo** es un médico que se especializa en actividad física y deporte, se debe sensibilizar más a los trabajadores al autocuidado.
- ✓ La sede de Casa Maquinas implementan el Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo el cual tiene como objetivo planear, hacer, verificar y actuar para que los trabajadores cumplan con lo exigido por la ley.
- ✓ Se entrega la dotación correspondiente a cada trabajador.
- ✓ Mejorar los tiempos para realizar las pausas activas, pues se realizan semanalmente y deberían de desarrollarse tres veces en la semana.

- ✓ A pesar de que cuentan con elementos de protección, tienen la precaución y cuidado correspondiente están expuesto a un riesgo mayor como es el Ruido, lo que a largo plazo puede generar una enfermedad laboral conocida como la hipoacusia.

## **Capítulo 5: Conclusiones**

### **5.1 Resumen de Hallazgo**

Es importante implementar nuevas técnicas de gestión de conocimiento en los procesos del área de salud ocupacional para mejorar la vida laboral de los trabajadores de la empresa ISAGEN, las técnicas adecuadas para el mejoramiento continuo en la parte laboral corresponde al gerente y los líderes de procesos de talento humano y la coordinadora del área de salud ocupacional Fabiola velandia, de tal manera que se alianza entre ellos repercutir en el incremento de la calidad de vida laboral de los trabajadores dentro de la empresa.

### **5.2 Recomendaciones**

Dentro de las recomendaciones para la empresa ISAGEN, se debe crear e implementar nuevas técnicas en la seguridad del trabajador en el campo laboral aplicando las pausas activas para prevenir las enfermedades laborales en la empresa, el compromiso de la alta gerencia del talento humano y la coordinadora de salud ocupacional es velar por la seguridad de cada empleado de la organización, en donde desde los mismos hogares se crea el hábito de protección de sus cuerpos y la importancia de estar y mantenerse sano al salir y regresar a casa.

La empresa ISAGEN tiene que estar comprometida en mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, siendo ellos un eslabón importante en la cadena de producción se hace cada vez más necesario invertir en el capital humano, el mismo que lleva a ser la sociedad productiva y pujante. Es por eso que la empresa ISAGEN debe realizar una importante inversión en los procesos de salud ocupacional, claro está que el proceso no es solo de las áreas de gestión humana y salud ocupacional, hay un porcentaje importante que depende del colaborador que siempre debe estar alerta a todos los procesos y cambios en su salud, por tanto cada colaborador debe respaldar las actividades que se realizan en función de mejorar su espacio laboral, por eso se hacen necesarias las siguientes recomendaciones con el propósito que se interioricen y se pongan en práctica.

#### 1- Auto cuidado

Se debe tener alimentación balanceada, dormir bien que significa ocho horas diarias, evitar fumar, consumir licor y en general se deben realizar actividades que generen bienestar y tranquilidad al organismo.

#### 2- Cuidado de su puesto de trabajo

El puesto de trabajo debe estar ordenado, lo cual evita el estrés al no saber exactamente qué actividades se deben realizar en el día, todos los implementos que se utilizan para la labor diaria deben ubicarse de tal forma que queden al alcance de la mano sin tener que realizar esfuerzos excesivos, la pantalla del computador no debe estar por encima del ángulo visual, de lo contrario genera dolor en la parte posterior del cuello.

#### 3- Realizar pausas activas en su lugar de trabajo continuamente.

#### 4- Realizar ejercicio por lo menos tres veces a la semana.

Es importante acompañar un buen descanso con una rutina de ejercicio por fuera del campo laboral, significa disponer de mínimo media hora por lo menos tres veces a la semana, el ejercicio debe estar prescrito por el médico o instructor de las pausas activas, determinara los ejercicios, cargas y tiempo de práctica.

5- Avisar al médico laboral de las molestias que se pueden estar presentando. Cada que se sientan molestias musculares o cualquier otro tipo de dolor se debe consultar de inmediato al médico laboral quien determinara el procedimiento a seguir.


6- Seguir las indicaciones de los gestores del área de salud ocupacional y los médicos laborales.

7- Propender por un buen uso de los implementos laborales.

8- Dar continuidad al programa realizando las diferentes modificaciones que se hacen necesarias en el área de trabajo.

### **5.3 Propuesta Integración del modelo de Gestión de conocimiento (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de Gestión Para el Mejoramiento Continuo.**

El modelo que se va a implementar sobre los planes de mejoramiento en los programas de pausas activas integrado al modelo de Salud Ocupacional con relación a la problemática de las enfermedades laborales detectadas en la empresa ISAGEN del municipio de Norcasia Caldas, tiene como objetivo buscar que cada uno de los trabajadores de ISAGEN sientan la necesidad de realizar los ejercicios y sean ellos quienes pidan la realización de las pausas activas, junto con este proceso lo que se busca es perfeccionar los movimientos y la postura al momento de



realizarlos, este proceso ayudara no solo a trabajar los movimientos con más efectividad, sino a llevar mejor la postura en los momentos laborales y que necesariamente disminuirán los dolores musculares y por posturas inadecuadas.

La propuesta nace del resultado de una revisión interna en la cual se evidencia la poca estimulación para la realización de los ejercicios, siendo un proyecto empresarial, es claro que son factores que van mucho más allá de lo empresarial y agrupan la parte motivacional de los colaboradores, esta que está ligada a los intereses personales grupales y familiares.

Es importante implementar a las actividades las pausas activas, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa ISAGEN. De esta forma se establece un cauce de participación y diálogo que facilita la implantación de mejoras en lo que respecta a las condiciones de trabajo. El funcionamiento de la empresa ISAGEN dependerá en buena parte de su capacidad de innovación al integrar en todos sus procesos y operaciones un espíritu de mejora continua que la propia economía de mercado conlleva, y que es el objetivo que se busca al incorporar un sistema de gestión de conocimiento en el área de salud ocupacional.

El modelo de realiza mediante estas fases:

**Socialización: (Tácito a tácito)**

En esta fase podemos identificar que los trabajadores o contratistas tienen conocimiento frente al tema de Pausas activas, para realizar esta socialización lo podemos hacer a través de exposiciones orales, mesas redondas, lluvias de ideas, entre otras con el objetivo de sensibilizar a los trabajadores y ponerlas en práctica.

**Exteriorización: (Tácito a explícito)**

Por medio de capacitaciones, manuales de funciones se puede crear un lenguaje institucional con el fin de crear un nuevo conocimiento.

**Combinación: (Explícito a explícito)**

Por medio de charlas con profesionales del área y publicación del plan de mejoramiento se puede fortalecer el conocimiento adquirido y consolidarlo de manera que podamos identificar las causas de las enfermedades laborales. Este conocimiento se puede difundir por medio de videoconferencias, presentaciones en power point, videos, etc

**Internalización: (Explícito a Tácito)**

Al implementar las pausas activas con horarios previamente establecidos el trabajador desde su puesto de trabajo podrá ponerlas en práctica, de igual manera se pueden implementar talleres para que periódicamente se desarrollen en grupos de acuerdo al área de trabajo.

**Grafica 1. Espiral del Conocimiento**



## **Evaluación de la propuesta del modelo integral estratégico en la empresa ISAGEN:**

Los aspectos a tener en cuenta en el proceso evaluativo se derivan en la observación de los trabajadores en el transcurso de la implementación de la propuesta, son actitudinales y directamente relacionados con la salud de cada uno de ellos, los cuales serán:


- ✓ Disminución de estrés
- ✓ Disminución de dolores articulares y posturales.
- ✓ Actitud en la jornada laboral.
- ✓ Respeto hacia sus compañeros de trabajo y directivas.
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Compromiso con la coordinadora de salud ocupacional

La evaluación se realiza en primera instancia por medio del impacto del programa de pausas activas, de igual forma se tendrán en cuenta el cumplimiento de los objetivos de la propuesta.

### **5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros**

#### **Recursos humanos**

- ✓ Empleados del áreas de trabajo de la unidad 1 sector casa máquinas de la empresa ISAGEN
- ✓ Coordinadora de Salud Ocupacional, Cabeza visible del programa.



- ✓ Un profesional de ciencias del deporte, encargado de implementar y ejecutar el programa de las actividades de pausas activas.

- ✓ Médico general
- ✓ Gerente del área de talento humano
- ✓ Técnico y auxiliares de la empresa ISAGEN

### **Recursos Materiales**

Los materiales usados en la ejecución de esta propuesta corresponden a:

- ✓ Material de apoyo
- ✓ Instalaciones de la empresa ISAGEN como gimnasio
- ✓ Centro de alto rendimiento



## Recurso Financiero

Tabla 1. Recursos Financieros

RUBRO	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	NÚMERO DE EMPLEADOS	VALOR	VALOR TOTAL
Recurso humano	Médico general	12 horas	6	2.000.000	12.000.000
	mecánicos Profesor educación física	12 horas	6	1.800.000	10.800.000
	Profesional Administrativos en la zona de sector casa maquinas	12 horas	14	2.500.000	35.000.000
	Auxiliares y técnicos mecánicos	12 horas	90	1.200.000	108.000.000
	Auxiliares y técnicos electrónicos	12 horas	88	1.200.000	105.600.000
	Auxiliares y técnicos eléctricos	12 horas	88	1.200.000	105.600.000
	Tecnólogos de salud ocupacional	12 horas	10	1.400.000	14.000.000
Materiales	Material de apoyo	1 uni		5.000.000	5.000.000
	Salones	1 uni.		5.000.000	5.000.000
	Centro de alto rendimiento	1 uni.		100.000.000	100.000.000
		Total	302	501.000.000	

### 5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Tabla 2. Diagrama de Gantt

ACTIVIDADES	FRECUENCIA	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCIÓN											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Capacitación para la prevención de enfermedades laborales	Trimestral	Personal de ISAGEN	Gerente de talento humano	■			■			■			■		
Ejecución a la realización de la actividades pausas activas	bimestral	Personal de ISAGEN sector casa maquinas	Coordinadora del área de salud ocupacional (Fabiola Velandia)		■		■		■		■		■		■
Capacitación el personal expuesto a presentar posibles desordenes musculoesqueléticos en la ejecución de su trabajo	bimestral	Personal de ISAGEN	Gerente de talento humano	■		■		■		■		■		■	
Auditoría interna OHSAS 18001:2007	semestral	Coordinadora del área de salud ocupacional (Fabiola Velandia)	Coordinadora del área de salud ocupacional (Fabiola Velandia)						■						■

Actividades de acogida al Conocimiento de las pausas activas en ISAGEN	bimestral	Personal de ISAGEN	Profesor de educación física(Misael Franco)										
Practicar las actividades laborales o áreas de trabajo en ISAGEN	Trimestral	personal de ISAGEN	coordinadora del área de salud ocupacional(Fabiola Velandia)										
Ejercicios prácticos de movilidad del cuerpo para evitar enfermedades laborales	cada mes	Personal de ISAGEN	Profesor de educación física(Misael Franco)										
capacitaciones sobre el uso adecuado de Pausas activas en el área laboral en el sector de casa maquinas	bimestral	Personal de ISAGEN sector casa maquinas	Gerente de talento humano										
Elaboración de exámenes médicos para trabajadores que realicen actividades a mas de 1,50 en caso de requerirse	semestral	personal de ISAGEN	Gerente de talento humano										
Capacitación primeros Auxilios	Trimestral	Personal de ISAGEN	Gerente de talento humano										
Revisión señalización de áreas de cada puesto de trabajo	Trimestral	personal de ISAGEN	Supervisor de talento humano										

Realizar seguimiento a recomendaciones emitidas en conceptos médicos ocupacionales	permanente	personal de ISAGEN	coordinadora del área de salud ocupacional(Fabiola Velandia)															
Programa de vigilancia epidemiológica BIOMECÁNICO	bimestral	Personal de ISAGEN	Gerente de talento humano															
Charlas sobre los temas de estudios para reducir las enfermedades laborales en ISAGEN	bimestral	personal de ISAGEN	coordinadora del área de salud ocupacional(Fabiola Velandia)															

## Conclusiones

Las pausas activas demostraron ser una herramienta efectiva en cuanto al mejoramiento de la jornada laboral, es importante tener en cuenta que el objetivo de implementar las pausas activas es velar y cuidar la salud de los trabajadores, se debe tener presente que el tener una actividad regular de ejercicios, cuidar la alimentación y realizar las pausas activas en su lugar de trabajo genera cierto grado de bienestar que a largo plazo y ayudan a mejorar el ambiente laboral, una persona sana físicamente es un colaborador con mayor compromiso en sus labores diarias y por ende con mejor ambiente laboral.

Este proyecto investigativo sugiere las pausas activas como medio preventivo para evitar las enfermedades laborales como el estrés, lesiones articulares, cansancio, dolores lumbares, que puedan sufrir los empleados en su jornada laboral en la empresa ISAGEN.

Es importante que la empresa ISAGEN lleve a cabo todo los procesos de la implementación del área de salud ocupacional y que estén dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades que se ejerce en la empresa, cabe resaltar que la responsabilidad del área de salud ocupacional por todos y cada uno de los niveles de la empresa ISAGEN ( Directivos de talento humano, supervisores, seguridad)

En este trabajo de investigación permitió que la coordinadora del área de salud ocupacional reconozca la importancia de empezar a implementar y ejecutar en su totalidad los programa de pausas activas en la empresa ISAGEN para que se realice un esquema de actividades con resultados a corto y largo plazo, teniendo en cuenta que una buena motivación al empleado genera un ambiente más placentero en la jornada laboral, mediante los programas de actividades que se trabajó en el diagrama de Gantt donde se conceptualiza los tiempos de ejecución a desarrollar para un mejoramiento continuo en la organización.

## Bibliografía

- Vega Zambrano Ricardo. (2011, Septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/climacultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>
- Cuesta, A. (2009) Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016.  
 Recuperadode: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=104671>  
10
- Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- Sanguino, R. (2003). La Gestión Del Conocimiento. Su Importancia Como Recurso Estratégico para la Organización. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>
- SENA. (2007). Política Nacional para la Productividad y Competitividad – 2.4 La gestión del conocimiento para la búsqueda de nuevas ventajas competitivas. Recuperado de: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/cursos-de-capacitacion/politicanal/politica9.htm>
- WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de: [https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento/Modelo\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_del\\_Conocimiento/Teor%C3%ADa\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_de\\_conocimiento\\_por\\_Nonaka\\_y\\_Takeuchi](https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi)



Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo.

Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>

Organización Mundial de la Salud (O.M.S). (2010) “Salud mental: un estado de bienestar”

Recuperado de [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/s](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/s).

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

[http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f\\_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS\\_PARA\\_REALIZAR\\_UN\\_PROGRAMA\\_DE\\_SALUD\\_OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)

Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. (2013). bdigital.

<https://sites.google.com/site/kmcedroong/gestion-del-conocimiento/modelo-de-nonaka-y-takeuchi>



**Anexos**

**Tabla 3. Cuestionario Entrevista**

<b>DATOS GENERALES</b>
<p>Nombre y Apellidos: _____</p> <p>Cargo: _____</p>
<b>PREGUNTAS</b>
1. ¿Para usted que significa pausas activas?
2. ¿Cuáles cree que son los factores más relevantes que influyen en la generación de enfermedades laborales?
3. ¿Está conforme y satisfecho con el tipo de actividades que se realizan actualmente para mejorar este tipo de inconvenientes en la salud de los empleados y por qué?
4. ¿Por qué está dispuesto a realizar las pausas activas?
5. ¿Le gustaría realizar algún tipo de actividad física extra de manera didáctica, que no comprenda el campo laboral, cuál sería?
6. ¿Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado? Mencione cuál ha sido la causa.
7. ¿Por qué considera el programa de pausas activas indispensable en la empresa?

8. ¿Nombre la ARL a la que se encuentra afiliado?
9. ¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?
10. ¿Mencione los elementos de protección personal utilizados por usted para el desarrollo de sus funciones?
11. ¿En qué consiste el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la empresa ISAGEN?
12. ¿Mencione que ejercicios de pausas activas realiza en su puesto de trabajo?
13. ¿Cuál es el tiempo a emplear en la pausa activa?
14. ¿Mencione una ventaja de realizar las pausas activas?
15. ¿La carga laboral que actualmente tiene la empresa ISAGEN es justa, por qué?
16. Mencione la intensidad horaria semanal
17. ¿Qué actividades que se realizan actualmente para mejorar este tipo de inconvenientes en la salud de los trabajadores?
18. ¿Por qué cree que la empresa debe acoger los programas de pausas activas para prevenir las enfermedades laborales?
19. ¿Considera usted, que si se aplica las actividades de pausas activas en la empresa ISAGEN pueden mejorar el desempeño laboral y la salud de los trabajadores, por qué?

20. ¿Cuentan con alguna persona que se encargue de revisar si se utilizan de manera adecuada los implementos y herramientas de cada trabajador durante su jornada laboral? Quién es esa persona?

**OBSERVACIONES:**

---

---

---

**AGRADECEMOS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN**