

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

FASE 6 – construir y consolidar el proyecto de grado

PRESENTADOR POR:

Adriana Mayerli Rubiano González C.C. 35.264.870

Dilsa Yovana Rodríguez León C.C.40.430.920

Luzora Correa C.C. 1.002.943.583

Dange Leacel C.C. 1.030.567.792

Yhirle Sulay Navarro C.C. 40.422.786

Tutor: Munir Fernando Cure Cure

101007_44

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

ECACEN

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Mayo- 2018

TABLA DE CONTENIDO

2.	capitulo 2: revision de literatura.....	13
2.1	Marco teórico	13
3.	capitulo 3: Metodología general.....	21
3.1	Método de la Investigación	21
3.2	Población y Muestra.....	21
3.3	Fuentes de información	21
3.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	22
4.	capitulo 4 resultados.....	26
4.1	Presentación de Resultados	26
5.	capitulo 5 conclusiones	40
5.2.1	Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	43
6.	CONCLUSIONES	47
7.	referencias bibliograficas	49

INTRODUCCIÓN

Mediante este trabajo la fase (6) busca que se propongan mejoras a un diseño de la empresa seleccionada en este caso EDIFICAR INGENIERÍA S.A.S., mejorando y ampliando el programa de bienestar laboral y salud ocupacional que son áreas muy importantes en una organización.

Durante todo el proceso de trabajo con la organización se ha identificado algunos problemas en el área de salud ocupacional.

DESCRIPCION DE LA EMPRESA



Razón Social: “EDIFICAR INGENIERÍA S.A.S”.

Misión

Somos una empresa colombiana competitiva, puntual y efectiva prestando el servicio de alquiler de equipos y maquinaria para la construcción. La compañía se encuentra dispuesta a prestar el mejor servicio con la mejor calidad para nuestros clientes, con la constante intención de satisfacer las necesidades y expectativas propuestas, teniendo como prioridad el cuidado del medio ambiente y la integridad de nuestro personal.

Visión.

Con el mejoramiento continuo y altos estándares de calidad, Edificar Ingeniería S.A.S se proyecta para ser la mejor empresa en alquiler de maquinaria para la construcción durante los próximos años, basándose en el profesionalismo de todos los integrantes y garantizando la efectividad del servicio prestado.

Objetivos estratégicos

- Establecer de manera continua los más altos estándares de satisfacción del cliente, a través de productos y servicios innovadores.

- Demostrar continuamente su compromiso con el desarrollo sostenible del medio ambiente, y desempeñar un papel visible de liderazgo en cuanto a la responsabilidad social dentro de su esfera de influencia.
- Asegurar la posición competitiva más fuerte en sus mercados principales a través del diseño creativo de productos y la excelencia operacional.
- Ofrecer al consumidor un producto de calidad a precio justo
- Disponer de un recurso humano competente y comprometido con la organización

Actividad económica

Edificar Ingeniería S.A.S es una empresa que se especializa en ofrecer el servicio de alquiler, venta y compra de maquinaria para apoyar labores de construcción. Se caracteriza por la calidad de cada producto, la buena atención y el compromiso para dar cumplimiento a las expectativas de cada cliente.

Tamaño de la empresa.

Está clasificada como mediana empresa, de carácter privado, con más de 20 años de historia en el sector de la producción y comercialización de maquinaria para apoyar labores de construcción.

Número de empleados

La Compañía cuenta con 156 empleados directos, de los cuales 72 son a término fijo, 35 a término indefinido y 49 por contrato de obra o labor determinada.

CAPITULO 1 - EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del Problema

La empresa Edificar Ingeniería S.A.S., lleva más de veinte (20) años en la prestación del servicio de alquiler y comercialización de maquinaria para la construcción. Actualmente cuenta con una planta de personal activa compuesta por 156 colaboradores directos e indirectos. Se logra detectar que aunque la empresa tiene un sistema de seguridad social que cumple con la normatividad y un departamento de gestión de talento humano, se evidencia un gran déficit de programas y/o estrategias enfocadas al mejoramiento de la salud ocupacional de la empresa en general, el equipo administrativo tiene claro la importancia de su implementación y que no solo cuidará de la salud y bienestar de los empleados, sino que además evitarán consecuencias futuras tanto emocionales como económicas en cada integrante afectado, lo que por consiguiente también afectará el buen funcionamiento de la organización. Es preciso decir que en la empresa no cuentan con un líder en esta área, ni con el personal capacitado para implementar programas de prevención de riesgos que permitan minimizar enfermedades y accidentes laborales. Es importante que en toda organización sus empleados cuenten con las condiciones físicas y mentales necesarias para el cumplimiento de objetivos de la empresa, requiriendo así ambientes de trabajo apropiados, espacios en los que se fortalezca el conocimiento, se realicen campañas de prevención en el área de salud, se promuevan actividades de esparcimiento y oportunidades de vivienda para mejorar la calidad de vida de cada individuo y su núcleo familiar.

Edificar Ingeniería S.A.S., con sede en la ciudad de Medellín, organización dedicada al alquiler, venta y compra de maquinaria para el apoyo de labores de construcción, mediana empresa, de carácter privado, la cual es objeto del presente estudio, ha sido evaluada en cuanto a la gestión del conocimiento en el área de la Gerencia del Talento Humano específicamente en el tema de Salud Ocupacional, área que no se encuentra actualizada de acuerdo a la norma que establece el Decreto 1072 de 2015 - Decreto único reglamentario en el Sector Trabajo, y modificado por el decreto 171 del año 2016 “Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; por lo cual, requiere la implementación de un Modelo Estratégico Integral para los procesos de salud ocupacional con énfasis en la prevención, seguridad y salud en el trabajo de todos sus empleados.

En la empresa desde el año 2017 se ha notado un aumento en las incapacidades laborales, que nos arroja unos historiales clínicos con detección de enfermedades laborales similares evidenciando esto se puso un alarma para iniciar un proceso de prevención y mejoramiento entonces se realizó un análisis y diagnóstico en el departamento de Salud Ocupacional donde se evidencio lo siguiente:

- Que hace tres meses el cargo la persona en salud ocupacional estaba vacante
- Que al parecer ya se habían detectado fallas con el personal que estaba a cargo de este departamento pero no se prestó la atención necesaria.
- Que la persona encargada no estaba cumpliendo a cabalidad sus funciones.

1.2 Planteamiento del problema.

En la empresa Edificar Ingeniería S.A.S, se trabaja bajo el modelo normativo antiguo en el área de salud ocupacional, por ello, teniendo en cuenta la globalización y la instrucción impartida por el gobierno nacional en el decreto 171 de 2016, el cual exige a partir de enero del año 2017 a todas las empresas de nuestro país ya sean pequeñas, medianas o grandes, el cumplimiento de la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Decreto 1072 de mayo 26 de 2015), se hace necesario diseñar un programa de gestión del conocimiento, específicamente en el aspecto de la salud ocupacional. Es importante que en la empresa se implementen políticas sobre el tema enfocadas en pro de la salud y el bienestar de sus trabajadores en general, a pesar de ser una empresa comprometida con el desarrollo de sus empleados, no cuenta con un reglamento de higiene y seguridad industrial.

La ejecución del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional constituye un compromiso moral y legal de todo empresario y se mide por el Cumplimiento de las actividades y el control efectivo de las condiciones peligrosas.

En este espacio se analiza que el problema raíz que se viene generando en la empresa EDIFICAR S.A.S son las enfermedades laborales y esto debido a que la persona encargada no estaba cumpliendo a cabalidad su labor y lo que es peor que en este momento el cargo para el reemplazo de esa persona sigue vacante.

En el diagnóstico se evidencia que existe un aumento con enfermedades como el mal del Carpio, al igual que dolores de espalda pronunciados entonces esto nos evidencia que se está descuidando el entorno laboral y prevención en estas enfermedades laborales.

Teniendo en cuenta lo expuesto con el desarrollo de la presente investigación, damos respuesta a la pregunta **“Cómo diseñar un Modelo Estratégico Integral para el programa de salud ocupacional SG-SST con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa Edificar Ingeniería S.A.S”**

1.3 Objetivos

Objetivo General

- Determinar las condiciones de salud y áreas de trabajo de los empleados de la empresa, con el fin de implementar un plan de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos

- Estructurar el plan de acuerdo a los hallazgos encontrados.
- Ejecutar inspección de los diferentes departamentos de la empresa para identificar los inconvenientes que se están presentando.
- Identificar las condiciones de salud y áreas de trabajo con el fin de prevenir Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Profesionales.
- Dar cumplimiento a la normatividad nacional vigente en cuanto a riesgos laborales
- Identificar los factores causantes de enfermedades laborales
- Implementar las herramientas necesarias para la prevención de riesgos y enfermedades laborales
- Estructurar el plan de acuerdo a los hallazgos encontrados
- Implementar acciones de mejora en puestos de trabajo
- Crear programas de capacitación al personal sobre ergonomía
- Capacitar al personal colaborador sobre posturas adecuadas en cada puesto de trabajo
- Elaborar procesos y procedimientos en las actividades que estén asociadas con los riesgos identificados y aplicar las medidas de control y evaluación correspondientes.

1.4 Justificación

El presente trabajo justifica implementar en la empresa EDIFICAR S.AS en que se cumpla el propósito de minimizar ese incremento en enfermedades laborales detectados en la empresa por falta de la respectiva coordinación y acción para evitarlas.

Desde todos los puntos de vista siempre se requiere realizar planes de mejora para lograr cumplir objetivos, esto requiere de recursos económicos, tiempo y conocimiento.

Se ha logrado analizar que en todo desarrollo de una actividad laboral siempre están presente los riesgos para todo el personal.

Es de gran valor realizar los diferentes procesos de control y vigilancia para lograr mejoras en las organizaciones.

En la actualidad la mejora continua en toda organización juega un papel importantísimo en cada uno de los aspectos que contribuyen al logro del objetivo organizacional. Esto obedece a la necesidad de cumplimiento de la normatividad y la competencia en un mundo globalizado y altamente competitivo en los diferentes sectores. Se reconoce que la prevención de los factores de riesgo ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto cada empresa o institución debe planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos, evaluación de los mismos a la hora de elegir los equipos de trabajo y la adecuación de las diferentes áreas laborales. Su función es Controlar estos causantes cuando sean perjudiciales para la salud y vayan en contra de la integridad del trabajador.

La salud ocupacional es un área dirigida al bienestar integral del recurso humano, el cual es el principal activo de una organización, y por ello se debe contar con un programa basado en el conocimiento de las necesidades del talento humano y los objetivos organizacionales, los cuales permitirán crear ambientes laborales propicios para el desarrollo de las actividades de la empresa.

CAPITULO 2 - REVISION DE LITERATURA

2.1. Marco teórico

Es necesario entender el término salud, para poder abordar el tema en estudio. La Salud Es definida por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la salud como Estado de completo bienestar físico, mental y social. El físico, el cual es necesario proteger con el máximo empeño, ya que está expuesto directamente a las condiciones de riesgo en el trabajo, y es allí donde más se evidencian los efectos de la falta de Prevención; el mental, que es la fuente de la energía del hombre, fundamento del Crecimiento y la proyección de los individuos en la comunidad, y el social que determina las posibilidades del hombre, para que asociado con sus semejantes, genere su nivel y calidad de vida. El programa de salud ocupacional es entendido como la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. En este programa se encuentran contenidos los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, el de seguridad industrial y el de higiene industrial.

- **Subprograma de medicina preventiva y medicina del trabajo:** la cual tiene como finalidad la promoción y prevención de la salud frente a los diferentes factores de riesgo laborales, además de velar que se encuentren en condiciones ambientales optimas, con el fin de que cada individuo pueda desarrollar sus actividades en las mejores escenarios.

- **Subprograma de higiene y seguridad industrial:** este subprograma tiene como finalidad la identificación, evaluación y control de los factores ambientales a los que se exponen los empleados en sus lugares de trabajo, y que pueden afectar la salud física y/o psicológica de cada uno.

- **Subprograma del funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial, de acuerdo a la reglamentación vigente:** bajo la resolución 1016 de 1986, la cual establece que todas las empresas e instituciones tanto públicas como privadas que posean más de 10 empleados, están obligadas a conformar un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, las cuales garanticen el funcionamiento de acuerdo a las normas estipuladas en el reglamento.

La implementación de este programa para EDIFICAR INGENIERIA S.A, le permitirá llevar a cabo acciones correctivas y de mejora continua en cuanto a los riesgos laborales, seguridad y salud en sus puestos de trabajo, logrando así eficiencia, productividad y competitividad en el mercado.

Veamos otros conceptos importantes para poder abordar el modelo estratégico de la gestión del conocimiento en el área de salud ocupacional diseñado para la empresa Edificar Ingeniería S.A.S., Salud Ocupacional: tomado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Salud_ocupacional

Salud ocupacional es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

Psicología Organizacional: tomado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_del_trabajo_y_de_las_organizaciones

La psicología del trabajo y de las organizaciones o psicología organizacional es una ciencia aplicada perteneciente a la psicología, la cual se encarga de estudiar el comportamiento del ser humano en el mundo del trabajo y de las organizaciones, a nivel individual, grupal y organizacional.¹, la psicología del trabajo y de las organizaciones es un área especializada de la psicología cuyos antecedentes más inmediatos son la psicología industrial y la psicología social. Es una disciplina científica que estudia la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional. Tiene por objetivo describir, explicar y predecir estas conductas, pero también resolver problemas concretos que aparecen en estos contextos. Su finalidad principal se resume en dos: mejorar el rendimiento y la productividad así como potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de los empleados en el trabajo.

- **Accidente:** evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión u otra pérdida.
- **Acción correctiva:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción preventiva:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Accidente de trabajo:** “suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica” (con o sin incapacidad), “una perturbación funcional, una invalidez o la muerte⁶. Se considera accidente de trabajo:
 - El ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas en la empresa.
 - El que se produce cuando el empleado cumple con su trabajo regular, a órdenes o en representación del empleador (aunque sea fuera de horarios laborales) o en las instalaciones de la empresa.
 - El que sucede cuando el empleado se traslada de su residencia al trabajo en transporte suministrado por el empleador.
 - No se considera accidente de trabajo si ocurre durante permisos remunerados o no, aunque sean permisos sindicales o en actividades deportivas, recreativas y culturales si no se actúa por cuenta o en representación del empleador. AGENTES DE RIESGO:

Condiciones ambientales susceptibles de causar daño a la salud o al proceso, cuando no existen o fallan los mecanismos de control. Pueden ser: físicos, químicos, de seguridad, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

- **Enfermedad profesional:** Estado patológico permanente o temporal que sobreviene como consecuencia obligada y directa del trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha trabajado, y que ha sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional (Decreto 1295/94).

- **Medicina del trabajo:** Rama de medicina preventiva para promover, prevenir y controlar la salud de los trabajadores y protegerlos de los factores ocupacionales, ubicándolos en puestos de trabajo acorde a sus condiciones físicas y mentales.

- **Métodos de evaluación:** Técnicas para cuantificación de varios agentes de riesgos químicos, físicos y biológicos. Los agentes de riesgo de seguridad, ergonómicos y psicosociales son identificables pero difícilmente cuantificables.

- **Métodos de control:** Técnicas, métodos y procedimientos para atenuar o erradicar el riesgo. Se pueden aplicar en el lugar en que se produce el riesgo; en otros casos, en el medio de transmisión y por último, en el individuo expuesto al riesgo.

Tomado

de:

<https://www.google.com.co/search?q=medicina+del+trabajo&oq=MEDICINA+DEL+&aqs=chrome.0.012j69i57j0l3.6310j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

https://www.cso.go.cr/tematicas/medicina_trabajo.html

https://orientacion.universia.net.co/carreras_universitarias/salud-ocupacional-146.html

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).

El programa de salud ocupacional es entendido como la planeación, organización, Ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser Desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria

En este programa se encuentran contenidos los subprogramas de medicina preventiva y Del trabajo, el de seguridad industrial y el de higiene industrial.

El subprograma de medicina preventiva y del trabajo es aquel en el que se desarrollan actividades para promover y mejorar la salud tales como, exámenes médicos de

ingreso, exámenes médicos periódicos, servicio de primeros auxilios, botiquines en oficinas, investigación y análisis de enfermedades, determinación de causas y establecimiento de medidas preventivas.

De la mano del programa de salud ocupacional, es necesario conformar un comité Paritario de salud ocupacional COPASO, el cual, es un organismo de promoción y Vigilancia de las ramas de salud ocupacional en una organización específica. Este comité Se establece cuando la empresa tiene 10 o más empleados y es el que verificara que todo Lo que este escrito en el programa de salud ocupacional se cumpla, promoverá y divulgará Las políticas y actividades de salud ocupacional, y deberá reunirse mínimo una vez al mes

➤ LEY 09 DE 1979

ARTÍCULO 84. Todos los empleadores están obligados a:

- a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene Y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro Del proceso de producción.
- b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales Relativas a Salud Ocupacional
- c) Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el

Trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con La presente Ley y sus reglamentaciones.

DECRETO 1295

Artículo 21. Obligaciones del Empleador

- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.
- Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Registrar ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social el Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional correspondiente.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de Salud Ocupacional.

Artículo 22. Obligaciones de los Trabajadores.

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los Programas de Salud Ocupacional de la empresa.

- Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional o como Vigías Ocupacionales.

CAPITULO 3 - METODOLOGÍA GENERAL

3.1 Método de la Investigación

El presente trabajo se realizara mediante un diseño de tipo descriptivo no experimental, con método de investigación inductivo, con el fin de identificar las necesidades que apremian en el área de salud ocupacional al personal colaborador, y a través de la observación y análisis de datos, llegar a resultados importantes para definir la necesidad de diseñar un modelo estratégico plan de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo de EDIFICAR INGENIERIA S.A.

3.2 Población y Muestra

Como población y muestra aleatoria se tomaran 20 empleados directos de la empresa, independientemente de sus tipos de contrato, las diferentes áreas y cargos desarrollados.

3.3 Fuentes de información

Información Primaria:

Suministrada por la Gerencia de Talento Humano, frente a niveles de ausentismo, rotación de personal, accidentalidad y generalidades de la empresa y la prestación de servicios.

Encuesta realizada a las veinte personas seleccionadas aleatoriamente por el área de Talento Humano.

Información Secundaria

Página de la empresa Edificar Ingeniería S.A.S y reconocimiento del entorno social, político y económico de la empresa. Investigación temática relacionada con el área de salud ocupacional.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica o instrumento de recolección de datos que se considera la más adecuada para el desarrollo de este trabajo, es la Observación del comportamiento organizacional realizada por la Gerencia de Talento Humano de la empresa Edificar Ingeniería S.A.S., y la Encuesta.

La presente encuesta se realiza con el fin de identificar el nivel de conocimiento y satisfacción de los empleados en la empresa, en cuanto a la salud ocupacional se refiere, así como las falencias que se presentan en la actualidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, con el fin de diseñar un plan de mejoramiento que les permita obtener una mejor calidad de vida tanto laboral como personal. Se solicita muy respetuosamente que usted como colaborador de la empresa nos brinden 5 minutos para completar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de nuestros empleados con la empresa. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

MODELO DE ENCUESTA



La presente encuesta se realiza con el fin de identificar el nivel de conocimiento y satisfacción de los empleados en la empresa, en cuanto a la salud ocupacional se refiere, así como las falencias que se presentan en la actualidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, con el fin de diseñar un plan de mejoramiento que les permita obtener una mejor calidad de vida tanto laboral como personal. Se solicita muy respetuosamente que usted como colaborador de la empresa nos brinden 5 minutos para completar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de nuestros empleados con la empresa. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

1	Sabe usted ¿qué es salud ocupacional?
2	¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad de su empresa?
3	¿Ha recibido capacitación en la empresa de salud ocupacional?
4	¿Sabe usted a que arp (administradora de riesgos profesionales) se encuentra afiliado?
5	¿Son frecuentes los accidentes en su trabajo o labor que desempeña?
6	¿Utiliza medidas de protección en su trabajo o la labor que desempeña?
7	¿Las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo son las indicadas?
8	¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa? <ul style="list-style-type: none">- programa de medicina preventiva y del trabajo- programa de higiene y seguridad industrial- programa de saneamiento básico y protección ambiental- programa de entrenamiento
9	Considera usted que los accidentes o incidentes de trabajo que se presentan en la empresa se debe a: <ul style="list-style-type: none">- Manejo inadecuado de las herramientas _____- Falta de equipos de protección _____- Deficiencia en la señalización _____- Falta de capacitación _____- Otro (Por favor especifique)
10	Tiene claro sus obligaciones como trabajador frente al programa de salud ocupacional?

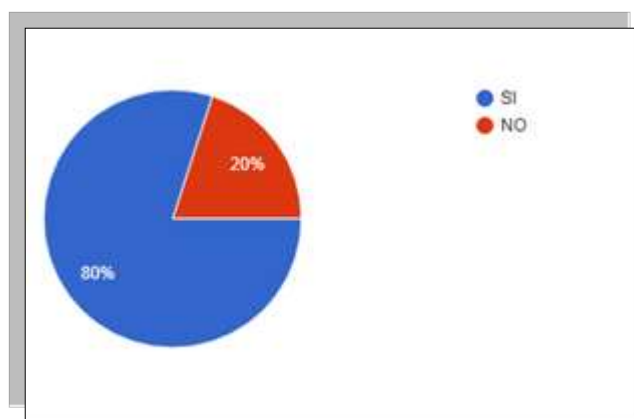
- | | |
|-----------|--|
| 11 | ¿Ha identificado usted riesgos laborales en su puesto de trabajo? |
| 12 | ¿La empresa le facilita los elementos de protección necesarios para desarrollar sus labores? |
| 13 | ¿Su jefe hace seguimiento y control del buen uso de los elementos de protección? |
| 14 | ¿La empresa ofrece beneficios que contribuyen a la motivación del personal? |
| 15 | ¿Los líderes tienen en cuenta su opinión frente a la planeación de actividades? |
| 16 | ¿Se siente cómodo con las funciones que realiza en la empresa? |
| 17 | ¿Sus jefes le resaltan sus actitudes y labores realizadas? |
| 18 | ¿Su jefe le comunica sobre los aspectos que debe mejorar? |
| 19 | ¿Considera que su trabajo le permite crecer personal y laboralmente? |
| 20 | ¿Le gustaría que la empresa le preste más atención al tema de seguridad en el trabajo? |
-

2. CAPITULO 4 RESULTADOS

2.1 Presentación de Resultado

2.2 Análisis de datos

1- sabe usted ¿qué es salud ocupacional?

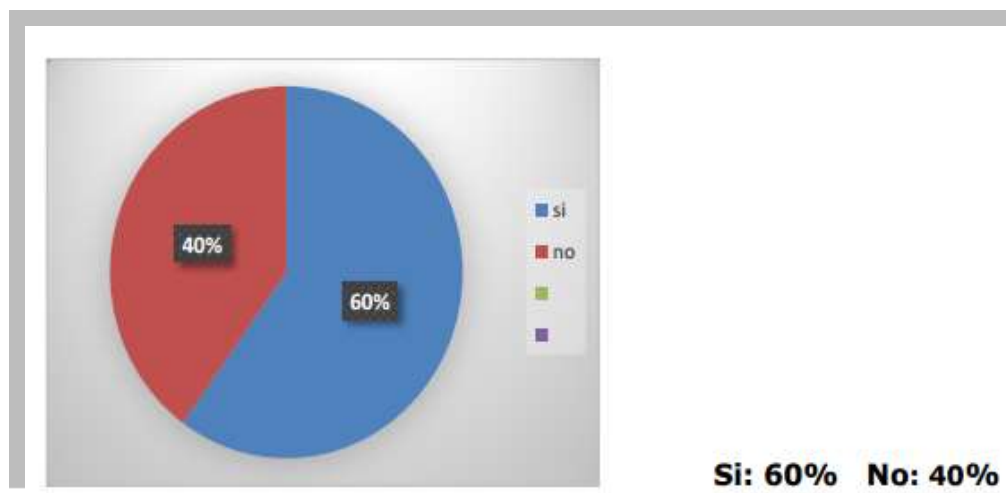


R/ Como resultado en la aplicación de la encuesta, podemos evidenciar que el 80% de los encuestados saben que es la salud ocupacional.

2- ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad de su empresa?

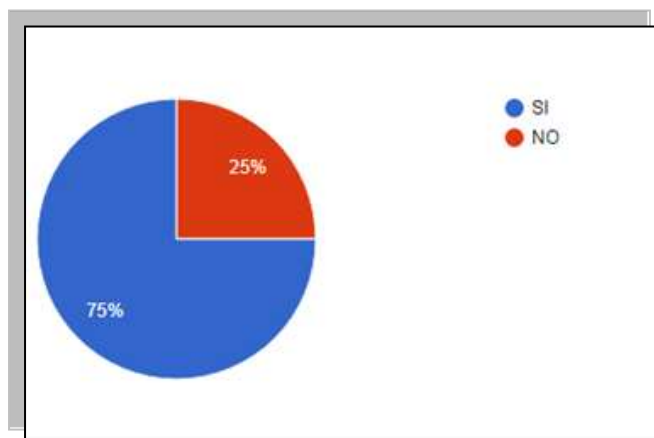


3- ¿Ha recibido capacitación en la empresa de salud ocupacional?



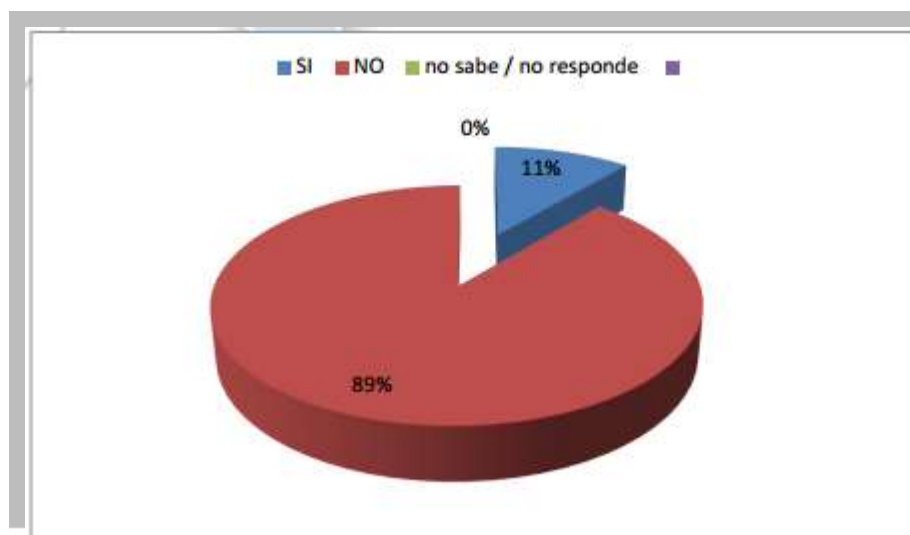
R/ Un 60 % de los empleados ha tenido capacitación en salud ocupacional el 40 % restante no ha recibido.

4- ¿Sabe usted a que ARL (administradora de riesgos profesionales) se encuentra afiliado?



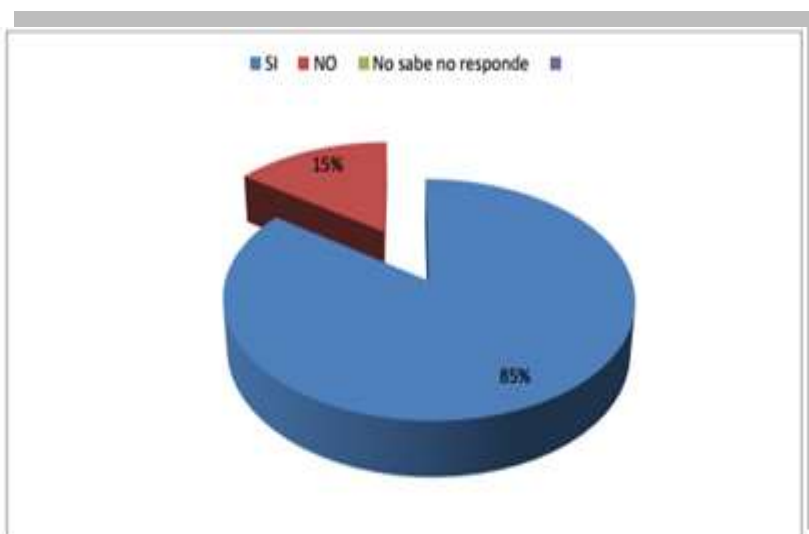
R/ Solo el 75% de las personas que presentaron la encuesta tienen claridad sobre a que arp pertenecen, lo cual nos conlleva a precisar que la empresa no cuenta con el apoyo de la arp para capacitaciones y/o seguimientos en los programas de prevención de riesgos a los empleados.

5- ¿Son frecuentes los accidentes en su trabajo o labor que desempeña?



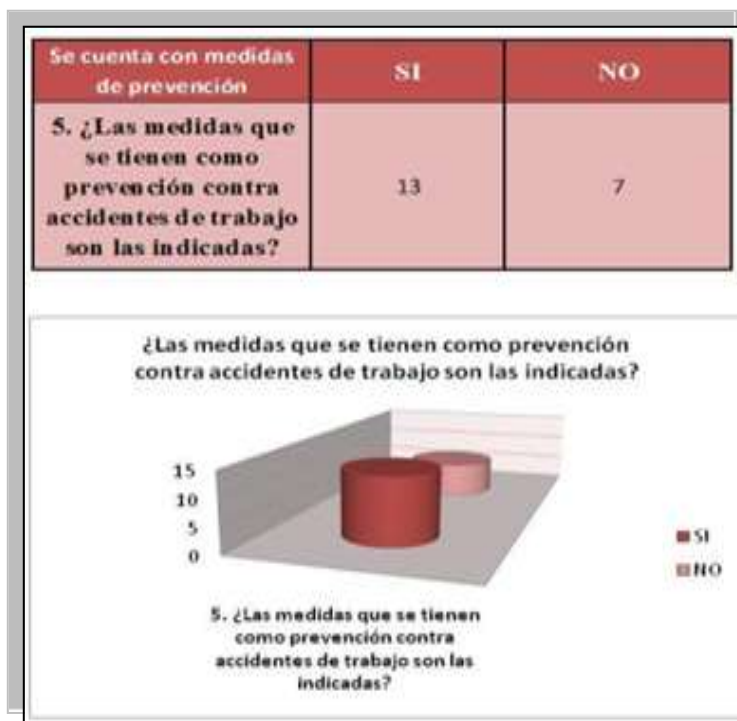
R/ se evidencia que el 89% de los encuestados manifiestan que no han tenido accidentes o no son frecuentes los accidentes en sus trabajos.

6- ¿Utiliza medidas de protección en su trabajo o la labor que desempeña?



R/ encontramos que un 85% de los empleados utilizan medidas de seguridad y tan solo 15% de los empleados no las utilizan.

7- ¿Las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo son las indicadas?



R/ 13 de 20 personas encuestadas, es decir el 65% consideran que se cuenta con medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo.

8- ¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa?



R/ 13 de las 20 personas afirman que la empresa utiliza el programa de higiene y seguridad industrial. 5 personas responden que el programa me de medicina preventiva y del trabajo y 2 programa de saneamiento básico y protección.

9- Considera usted que los accidentes o incidentes de trabajo que se presentan en la empresa se debe a:

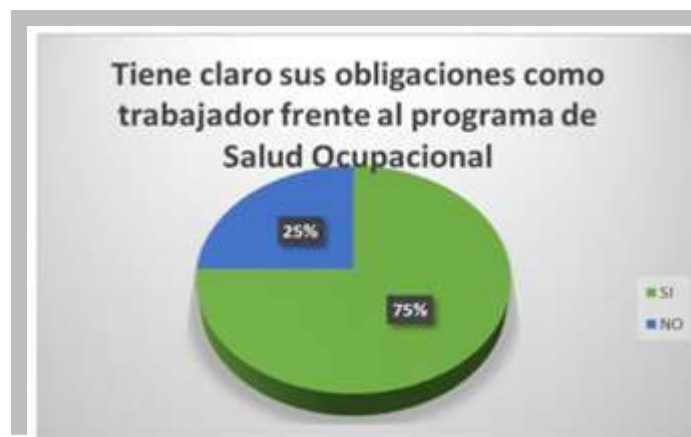
- Manejo inadecuado de las herramientas
- Falta de equipos de protección
- Deficiencia en la señalización
- Falta de capacitación
- Otro (Por favor especifique)



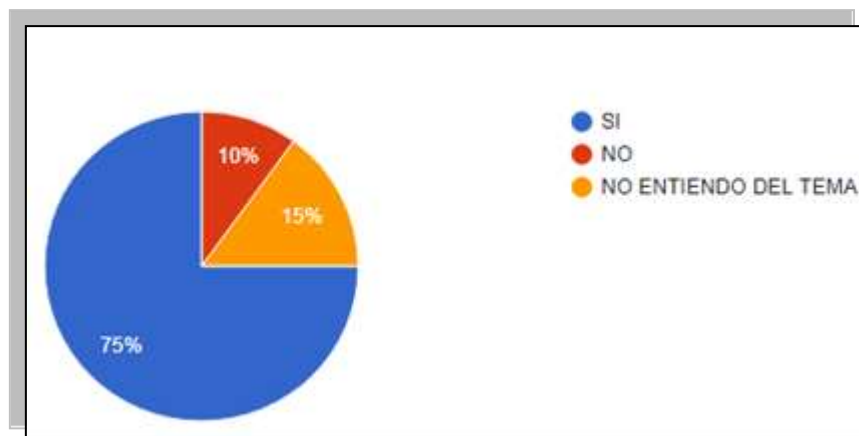
Las siguientes respuestas son porcentuales:

- Manejo inadecuado de las herramientas 30% (6 de 20 personas)
- Falta de equipos de protección 5% (1 de 20 personas)
- Deficiencia en la señalización 10% (2 de 20 personas)
- Falta de capacitación 55% (11 de personas)
- Otro (por favor especifique) 0

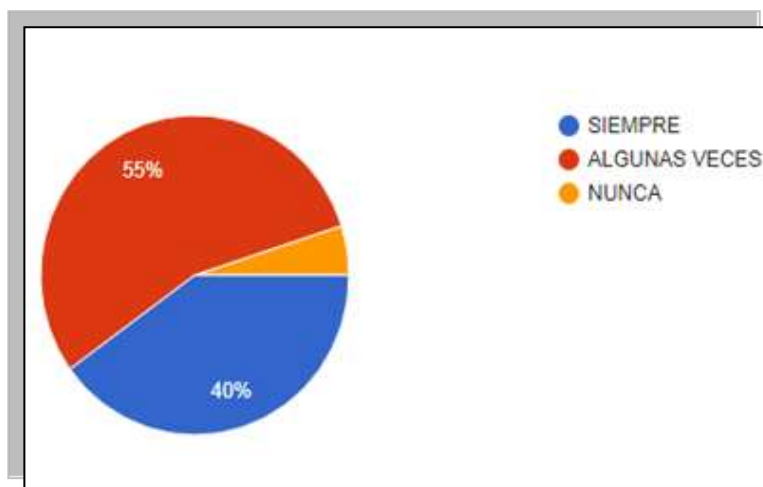
10- ¿Tiene claro sus obligaciones como trabajador frente al programa de salud ocupacional?



El 75% de los empleados tienen claro cuáles son sus obligaciones en la empresa frente al programa de salud ocupacional, mientras que el 25% restante

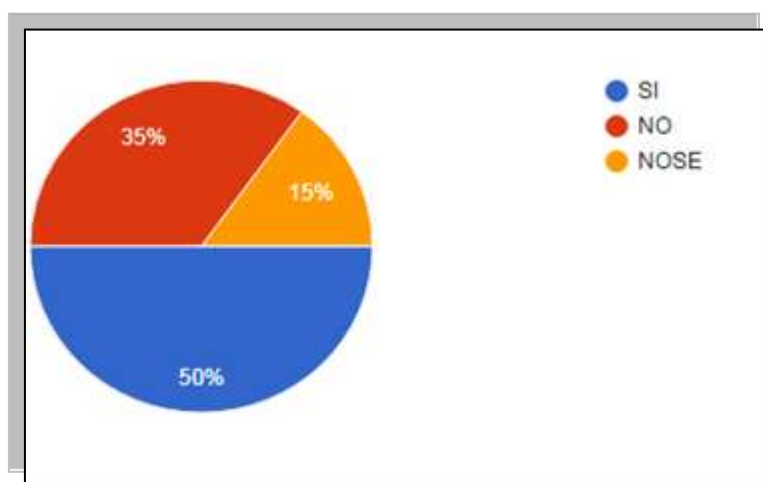
11- ¿Ha identificado usted riesgos laborales en su puesto de trabajo?

Teniendo en cuenta que el 80% de los empleados saben que es la salud ocupacional, el 75% de ellos han identificado riesgos de accidentes laborales en sus puestos de trabajo, resultado que nos facilitara la realización de la inspección para identificación de riesgos laborales en cada área y puesto de labores.

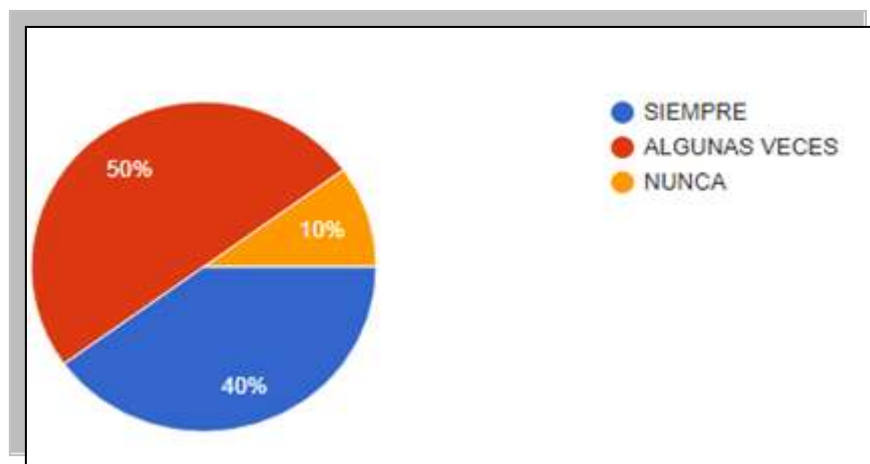
12- ¿La empresa le facilita los elementos de protección necesarios para desarrollar sus labores?

Tan solo el 40% de los empleados admiten que la empresa les facilitan los elementos de protección necesarios para desarrollar las labores correspondientes, se considera una cifra preocupante ya que el 55% correspondiente a más de la mitad del personal no poseen dichos elementos, lo cual los asecha cada día más la posibilidad de sufrir un accidente o enfermedad laboral.

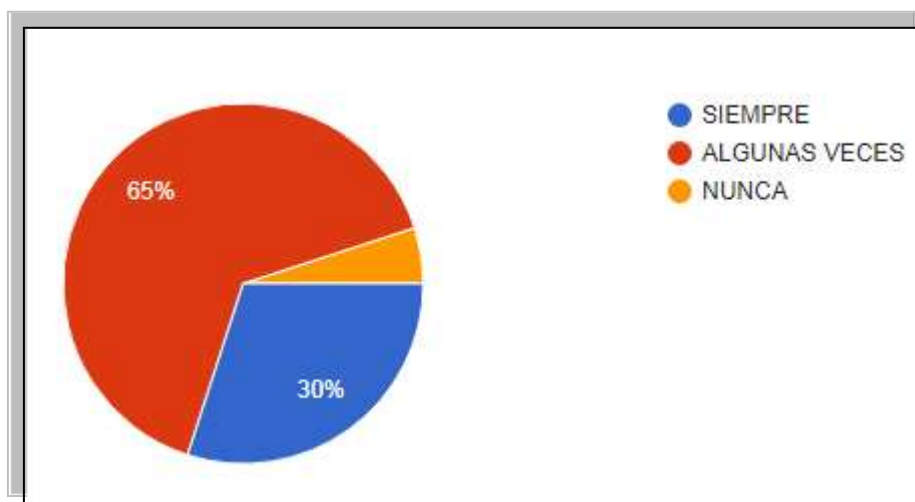
13- ¿Su jefe hace seguimiento y control del buen uso de los elementos de protección?



El 50% de los empleados que les han facilitado los elementos de protección aseguran que si les realizan seguimientos y controles del buen uso de dichos elementos, para lo cual se identifica la necesidad de dar a conocer a todos los empleados los controles y sanciones establecidos dentro del programa de seguimiento.

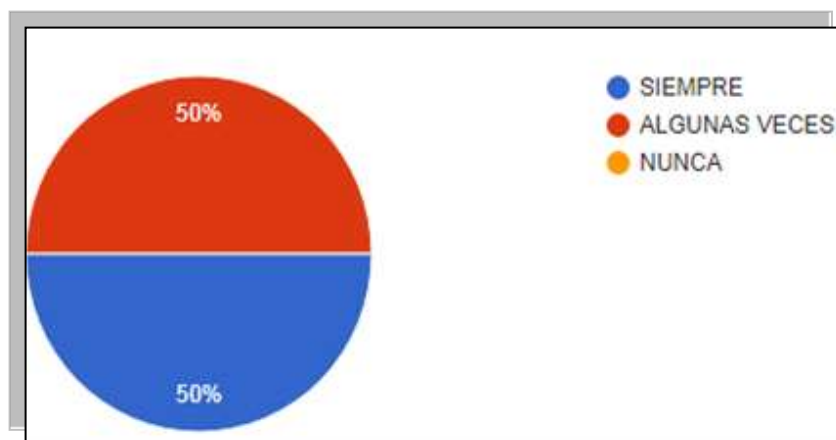
14- ¿La empresa ofrece beneficios que contribuyen a la motivación del personal?

Partiendo de que todo individuo tiene intereses diferentes y específicos, como resultado en la encuesta se observa que los beneficios ofrecidos a los empleados por parte de la empresa no cumplen con las expectativas necesarias que contribuyan a la motivación personal de cada integrante.

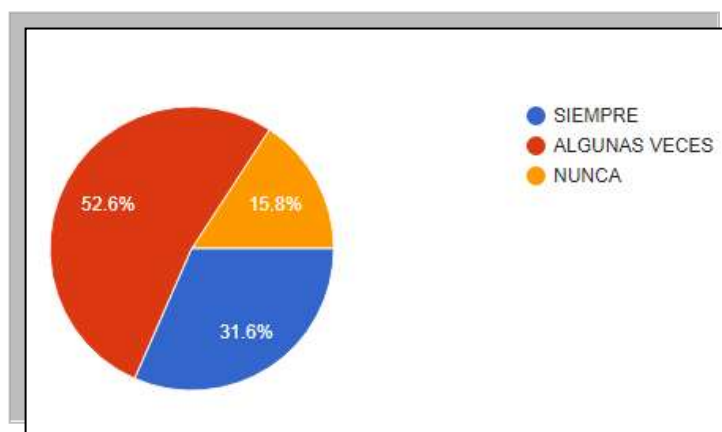
15- ¿Los líderes tienen en cuenta su opinión frente a la planeación de actividades?

El trabajo en equipo y la toma de decisiones son fundamentales para el buen funcionamiento y productividad de la organización, en edificar solo el 30% de los empleados de edificar afirman que sus líderes tienen en cuenta sus opiniones frente a la implementación de nuevas actividades y toma de decisiones, mientras que el 65% siente que no son tenidos en cuenta en dichas opiniones, factor que influye en el bajo rendimiento de la productividad de las labores desarrolladas por cada individuo al ser este un componente relevante en la motivación personal, el hacerle sentir a cada empleado que sus opiniones y sugerencias son escuchadas y/o implementadas como parte de las estrategias de mejoramiento le permitirá sentirse útil en la organización.

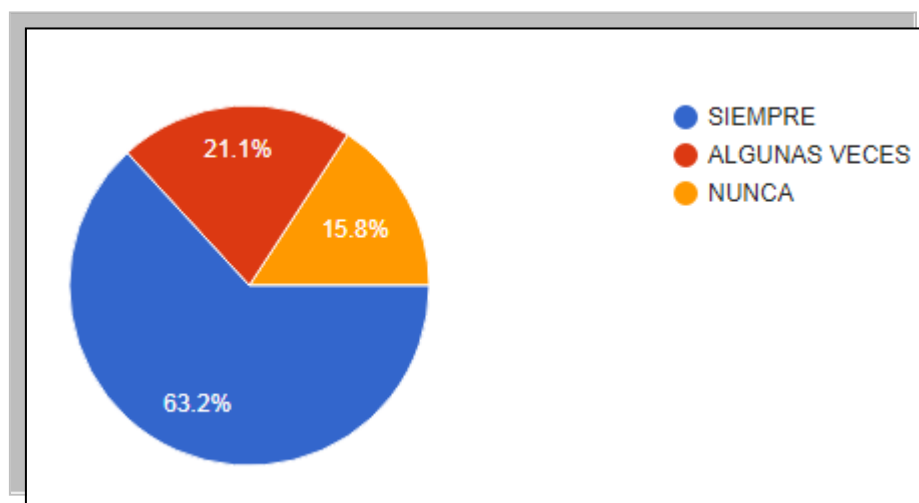
16- ¿Se siente cómodo con las funciones que realiza en la empresa?



La mitad de las personas que dieron respuesta a la encuesta diseñada para la identificación de factores influyentes en la prevención de riesgos seguridad y salud en el trabajo no se sienten cómodas con las tareas que realizan en sus lugares de trabajo.

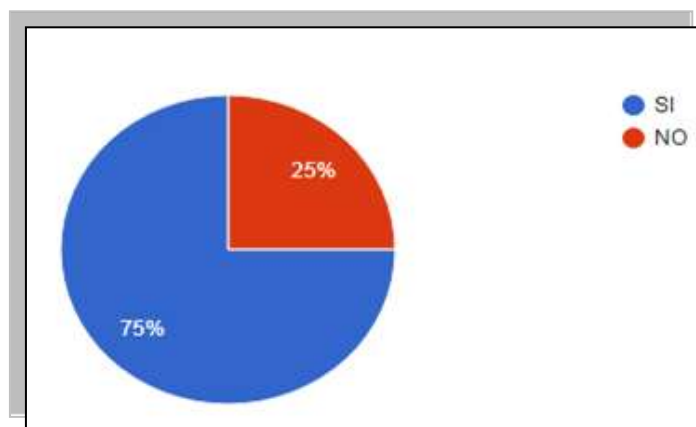
17- ¿Sus jefes le resaltan sus actitudes y labores realizadas?

El 52,6% asumen que sus jefes no siempre resaltan sus actitudes en demostración de resultados positivos y las buenas labores realizadas.

18- ¿Su jefe le comunica sobre los aspectos que debe mejorar?

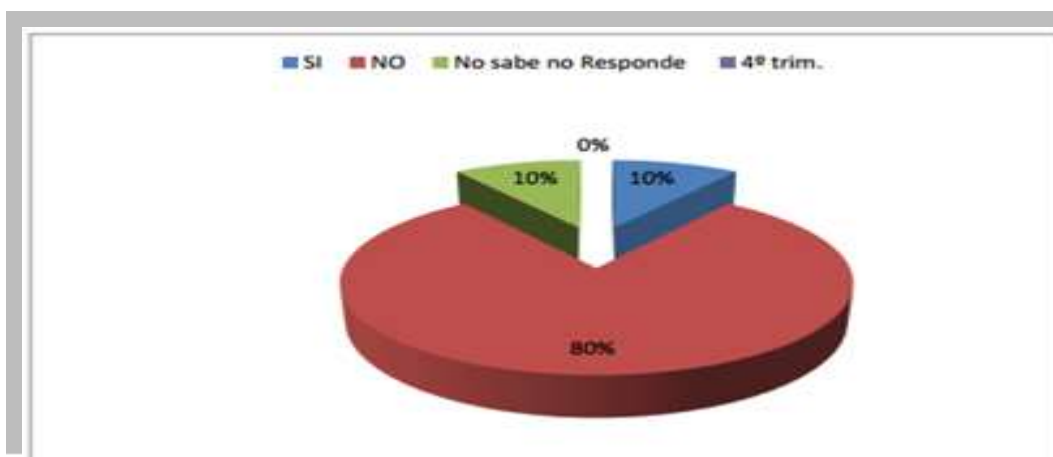
El 63,2% de los empleados respondieron que su jefe siempre les comunica los aspectos que deben mejorar, como estrategia que le permitirá a cada individuo perfeccionar sus falencias. Mientras que el 36,9% no están de acuerdo o no se sienten seguros con la afirmación anterior, motivo por el cual se debe implementar estrategias de comunicación con sus líderes con el fin de ir en pro del mejoramiento continuo de la empresa en general

19- ¿Considera que su trabajo le permite crecer personal y laboralmente?



Los empleados de EDIFICAR identifican que las labores desempeñadas en su lugar de trabajo les permiten crecer personal y laboralmente, ya que la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias obtenidas tanto con clientes internos como externos, los preparan para enfrentarse mundo laboral cada vez más competitivo.

20- ¿Le gustaría que la empresa le preste más atención al tema de seguridad en el trabajo?



Indica que el 80% no pide más atención por parte de la empresa en temas de seguridad en el trabajo, dado que tienen claros los conceptos y llevan a cabo el cumplimiento de seguridad para el desarrollo de sus funciones, el 10% afirma que si, y el 10% no sabe no responde.

3. CAPITULO 5 CONCLUSIONES

5.1. Resumen de hallazgos

Según resultados de la encuesta realizada, se identifica que en EDIFICAR INGENIERIA.S.A.S no cuentan con un programa establecido de salud ocupacional, pero que gran parte de los integrantes saben sobre el tema y han identificado algunos de los riesgos a los que están expuestos en las diferentes áreas y lugares del trabajo, la carencia de dotación sobre implementos de protección personal y capacitación sobre el uso de la misma, así como los respectivos seguimientos y controles, para lo cual es pertinente afirmar que no existe ningún plan de prevención de riesgos, seguridad y salud en el trabajo, y que se debe evaluar puntos muy importantes que se evidenciaron en los resultados de la encuesta aplicada, teniendo en cuenta que para una empresa lo más importante y fundamental es que se planteen soluciones a los riesgos internos y externos existentes, dado que es necesario darle seguridad a los trabajadores, siendo estos el pilar fundamental con el que cuenta la empresa para satisfacer los logros requeridos tanto por los clientes como por esta misma, se está tomando conciencia que existe la necesidad de proteger la seguridad y salud de las personas ya que estas se pueden ver expuestas a los diversos riesgos o condiciones inseguras que existan en su jornada diaria de trabajo.

Además se evidencia inconformismo de parte de los empleados en cuanto al clima laboral, falta de comunicación y acercamiento con los líderes, salarios y beneficios, factores que repercuten en la salud física, emocional y psicológica de cada un individuo trayendo como

consecuencias bajo rendimiento laboral, lo que se transmite a resultados negativos para la empresa.

3.1 Recomendaciones

- Es muy importante la implementación del sistema salud ocupacional en la empresa ya que no solamente garantiza que existan procedimientos que le permiten a la organización controlar los riesgos referentes a la seguridad y salud ocupacional, sino que también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a esto.
- Solicitar apoyo a la aseguradora de riesgos profesionales a la que están vinculados para que realicen capacitaciones a empleados.
- Mantener orden, limpieza y las señalizaciones de seguridad despejadas en las Diferentes áreas de la empresa.
- Generar conocimiento y práctica de ejercicios para mejorar las condiciones laborales, estructurar horario para las pausas activas.
- Implementar actividades dirigidas a mejorar el bienestar del colaborador, sus expectativas y el logro de objetivos.
- Implementación de acciones necesarias para mejorar y preservar la salud emocional y psicológica de los empleados de la empresa.
- Evaluar resultados del programa que se implemente y las acciones de mejora

3.2 Propuesta

“Diseñar un modelo Estratégico Integral para los procesos de Salud Ocupacional con énfasis en seguridad y salud en el trabajo, implementado por la Gerencia de Talento Humano”. El modelo Estratégico Integral para los procesos de Salud Ocupacional para la empresa Edificar Ingeniería S.A.S., se basa en las necesidades que se pudieron observar mediante la evaluación realizada, no sólo a través de la encuesta al personal seleccionado aleatoriamente, sino al proceso de información y conocimiento que se ha logrado conocer de parte de la Gerencia de Talento Humano, donde se hace evidente y necesario realizar las siguientes implementaciones en la empresa.

- contratación de personal profesional en salud ocupacional
- capacitación del personal sobre salud ocupacional
- selección de personal adecuado para organización de una brigada interna en caso de emergencias
- Inspección sobre factores de riesgos accidentales y enfermedades laborales
- Dotación de implementos de protección personal y capacitación sobre el uso de la misma
- Señalización pertinente del área de trabajo e general.
- Seguimiento control y actualización al personal sobre procesos establecidos en el plan de mejoramiento.
- Reestructuración de beneficios a empleados

3.2.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

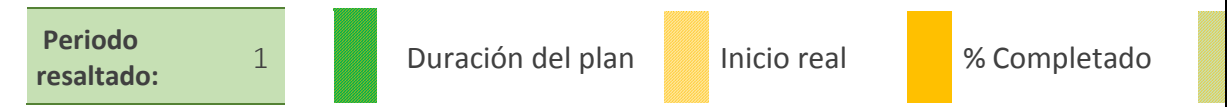
TABLA DE RECUROS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS			
actividad	Recursos humanos	Recursos materiales	Recursos financieros
Estudio de factores de riesgo y condiciones laborales en la empresa-recomendaciones	Contratación de un profesional en el área de salud ocupacional	Evaluación al personal, equipos, puestos de trabajo, y entorno. Recursos audiovisuales, papelería informe	\$ 1 mes para establecer el programa a partir de la evaluación del profesional
programa de medicina preventiva y del trabajo	profesional en salud y asesor de arp	Papelería, planillas de inspección de salud ocupacional, computador e impresora	\$ 2.570.000
Diseño del modelo estratégico integral en el área de salud ocupacional e implementación del mismo	Jefe de recursos humanos y jefes de áreas	<ul style="list-style-type: none"> - Folletos - Talleres - Capacitación audiovisual - Socialización - Refrigerios 	\$ 1.500.000 implementación mensual
subprograma de	Profesional en salud	Papelería, planillas,	\$ 2.500.000

higiene y seguridad industrial	ocupacional	materiales maquinas, implementos de aseo y protección personal	
programa de bienestar al empleado	Administración y jefe de recursos humanos	Papelería, computador, material didáctico.	\$ 5.000.000
Apoyo mensual, cumplimiento del programa y evaluación den resultados	Responsabilidad de cada área	<ul style="list-style-type: none"> - Papelera - Sala de capacitación - Socialización por correo electrónico - Planes de mejora 	\$ apoyo mensual por área

5.3.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt

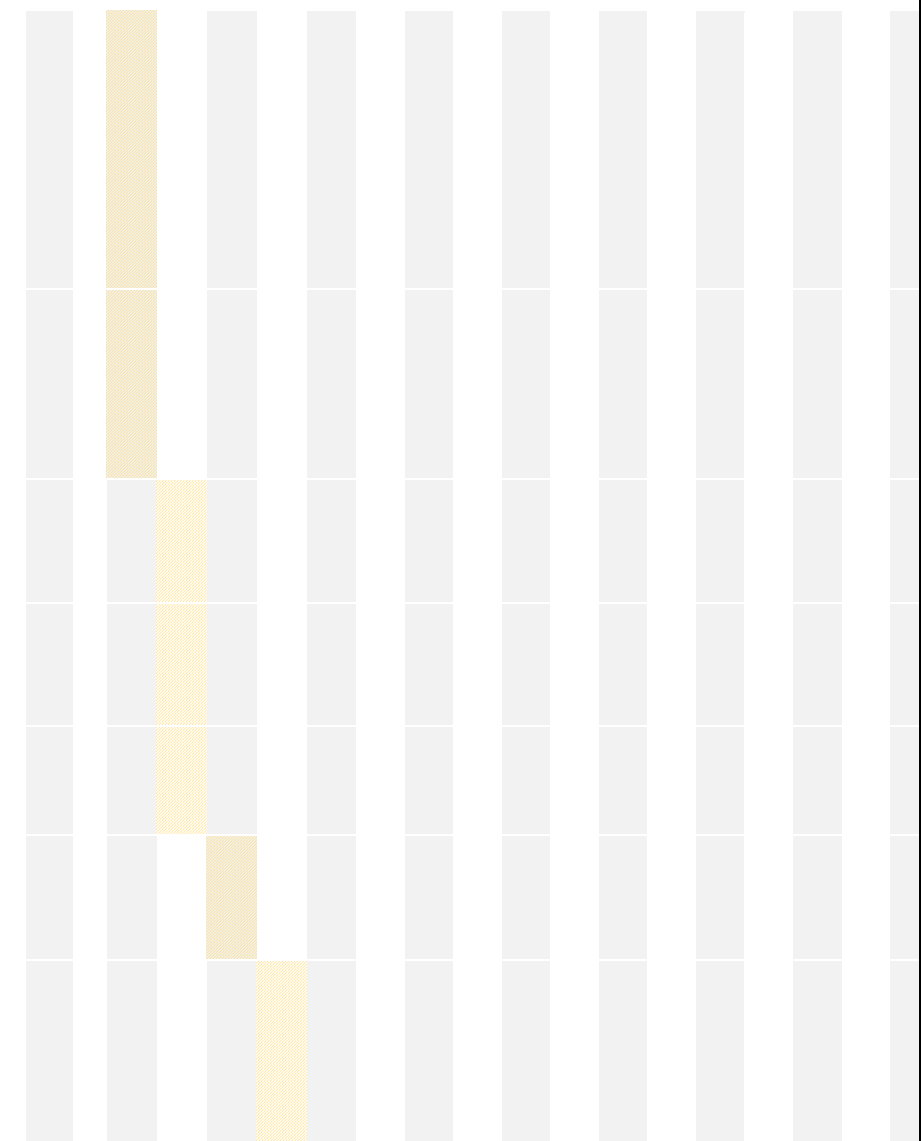


AREA DE TALENTO HUMANO - programa de salud ocupacional



Actividades	acciones	objetivo	recursos	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	PERIODOS																					
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
programa de medicina preventiva y del trabajo	inspección en áreas y lugares de trabajo	identificación de factores causantes de accidentes y enfermedades laborales	profesional en salud ocupacional \$ 2,500,000	01-may	1 mes	02/05/2018	27 días	20%	[Gantt bars for 22 periods]																					
	capacitación sobre la seguridad y salud en el trabajo	dar a conocer a todo el personal de la empresa que es la salud ocupacional						10%	[Gantt bars for 22 periods]																					
	implementación de controles de seguimiento y auditorias por parte de la arp	supervisar que se estén realizando todos los procesos establecidos en el programa	asesor de arp \$ 70,000	15%	[Gantt bars for 22 periods]																									
Implementar Un Programa De Pausas Activas	Implementación del Programa de pausas activas	Mantener al día este programa ya que permite prevenir enfermedades laborales	Profesional en salud ocupacional \$ 1.000.000	02-may	1	02/05/2018	26 días	15%	[Gantt bars for 22 periods]																					
subprograma de higiene y seguridad industrial	implementación de controles de prevención de riesgos	Hacer seguimiento de que si se está cumpliendo con la normas de prevención establecida en el programa de acuerdo a cada riesgo detectado.	profesional en salud ocupacional \$ 2,500,000	02-jun	5 días	02/06/2018	5 días	20%	[Gantt bars for 22 periods]																					
	elaboración de plan de higiene para cada área de la empresa	asegurar una higiene adecuada de acuerdo a los diferentes espacios de la empresa		09-jun	1 mes	10/06/2018	1 mes	20%	[Gantt bars for 22 periods]																					

	realizar inspección de las condiciones de cada área de la empresa	asegurar que cada lugar de trabajo cuente con las herramientas óptimas para desarrollar las actividades, tales como iluminación, ventilación, equipos, maquinas etc.						20%
	dotación de elementos de protección personal en cada área de trabajo	minimizar accidentes y enfermedades a causa del trabajo	administración - realización de cotización de acuerdo a riesgos identificados					40%
programa de bienestar al empleado	reestructuración de los beneficios a empleados	lograr empleados satisfechos y motivados para realizar sus tareas	administración y jefe de recursos humanos \$ 3,000,000 anual	20-jul	2 días	21/07/2018	2 días	20%
	realización de integraciones	generar acercamiento y confianza con sus líderes						20%
	atención a empleados	lograr una mejor comunicación entre jefes y empleados		23-jul	2 días	23/07/2018	2 días	15%
	plan de incentivos	estimular a los empleados en la participación de estrategias		25-jul	2 días	25/07/2018	2 días	10%
	buzón de sugerencias internas	el cual permitirá al empleado aportar ideas y/o aspectos a mejorar tanto en procesos como administrativos						10%



CONCLUSIONES

Según resultados de la encuesta realizada se identifica que en EDIFICAR INGENIERIA.S.A.S no cuentan con un programa establecido de salud ocupacional, pero que gran parte de los integrantes saben sobre el tema y han identificado algunos de los riesgos a los que están expuestos en las diferentes áreas y lugares del trabajo, la carencia de dotación sobre implementos de protección personal y capacitación sobre el uso de la misma, así como los respectivos seguimientos y controles, para lo cual es pertinente afirmar que no existe ningún plan de prevención de riesgos, seguridad y salud en el trabajo. Además se evidencia inconformismo de parte de los empleados en cuanto al clima laboral, falta de comunicación y acercamiento con los líderes, salarios y beneficios, factores que repercuten en la salud física, emocional y psicológica de cada un individuo trayendo como consecuencias bajo rendimiento laboral, lo que se transmite a resultados negativos para la empresa. Es importante tener el conocimiento de la organización, su entorno, su clima organizacional para poder realizar una investigación La gerencia de talento humano debe ser partícipe en el proceso de generación de conocimiento, conservación del mismo, socialización y actualización. La capacitación es herramienta fundamental para contar con un personal idóneo y atento a los cambios organizacionales y a la misma globalización. Es indispensable conocer la normatividad de seguridad social y salud del trabajo para poder establecer el programa de acuerdo a la organización. El bienestar de los colaboradores en temas de salud, protección laboral, prevención de accidentalidad, clima laboral, ambiente de trabajo sano, puestos de trabajo adecuados es fundamental para el desarrollo de labores en cualquier organización. La gestión del conocimiento permite agregar valor a los

procesos, a la organización, generar mejores resultados. Un modelo estratégico integral debidamente implementado requiere de una programación adecuada, de una planeación, de unos objetivos acordes a los objetivos organizacionales.

7- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- <http://ergonomia-saludocupacional.blogspot.com.co/2012/06/historia-de-la-salud-ocupacional.html>

- https://es.wikipedia.org/wiki/Salud_ocupacional

- https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_del_trabajo_y_de_las_organizaciones

- <https://pyme.lavoztx.com/definicion-de-modelos-de-estrategia-8094.html>

- <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

- <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

- http://biblioteca.upbbga.edu.co/docs/digital_17370.pdf

- <https://www.google.com.co/search?q=medicina+del+trabajo&oq=MEDICINA+DEL+&aqs=chrome.0.012j69i57j0l3.6310j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

- https://www.cso.go.cr/tematicas/medicina_trabajo.html

- https://orientacion.universia.net.co/carreras_universitarias/salud-ocupacional-146.html

- <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/1-Gerencia-del-Talento-Humano.pdf>
- <https://www.google.com.co/search?q=orientacion+en+diagrama+gannt&oq=orientacion+en+diagrama+gannt&aqs=chrome..69i57.11163j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/elaboracion_pso.pdf
- <https://mundoadecco.com/que-debe-tener-en-cuenta-para-implementar-un-programa-de-salud-ocupacional-en-la-compania>

