

**Diseño del programa de Salud Ocupacional en la empresa GERLEINCO S.A de
acuerdo a la Gestión del Conocimiento
Fase 7 Trabajo Final (Proyecto)**

Presentado por:

YURY CASTILLO VALENCIA CC 1111.759.485

GLADYS AGULO GAMBOA CC 66.832.927

SANDRA MILENA DUARTE CC 1022.942.752

LUZ HELENA VERA CC 66.456.867

NANCY SAENZ GALEANO CC 66.823.445

GRUPO: 101007_45

TUTORA:

JENIFER MOSQUERA

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Administración de Empresas

Mayo de 2017

INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Investigación que se va a presentar a continuación comprende la recopilación de los conocimientos adquiridos durante el curso Diplomado de Profundización en Talento Humano aplicados a un problema real en la Empresa GERLEINCO S. A, se abordara la temática de Gestión del Conocimiento como método de difundir la Salud Ocupacional dentro de la organización, donde se analiza el funcionamiento de cada colaborador en su puesto de trabajo, riesgos y accidentes laborales, según parámetros predeterminados, utilizando la información adquirida gracias a fuentes primarias y secundarias de igual forma de las directivas de la Empresa , con este proyecto se hace énfasis en que el factor más importante en cualquier empresa son las personas y el campo de estudio al respecto es muy amplio e interesante y nos brinda gran material para poder aportar y enriquecer la calidad de vida laboral de todo empleado de cualquier organización, para lograr los objetivos propuestos aplicaremos el modelo de Nonaka y Takeuchi.

OBJETIVO GENERAL

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

CAPÍTULO 1: PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antes de iniciar cualquier proyecto de investigación es necesario tener claridad sobre el tema sobre el cual se va a trabajar haciendo énfasis en los puntos más destacados y puntuales de la investigación, en este capítulo abordamos temas relacionados con Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento teniendo en cuenta los conocimientos tácitos y explícitos de los que nos habla Nonaka , Verificar y Actuar sobre las falencias encontradas en la Empresa GERLEINCO S.A, organización dedicada al agenciamiento marítimo. Para este fin se acude a fuentes primarias que nos permitan conocer de primera mano información real que nos brinde un punto de vista objetivo, al método de observación directa con el fin de recolectar toda la información posible que nos de la claridad y el conocimiento del tema, y a fuentes secundarias que nos permitan reforzar conocimientos y aprovechar las conclusiones obtenidas en investigaciones similares para estar así en capacidad de emitir un juicio objetivo respecto a las falencias que podamos encontrar en el proceso de esta empresa , porque a pesar de contar con un programa sólido y estructurado se han hallado falencias que mediante el desarrollo de este proyecto vamos a poner en evidencia y gracias a la investigación estaremos en capacidad de sugerir correctivos para mejorar y velar por el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores.

1.1. Antecedentes del Problema:

EL diseño de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa GERLEINCO S.A., basado en los lineamientos legales y las distintas organizaciones gubernamentales colombianas como el Ministerio de la Protección Social, y las disposiciones constitucionales y del código sustantivo del trabajo, garantizará la integridad de la vida y salud de sus trabajadores.

GERLEINCO S.A. destinataria de este diseño del sistema salud ocupacional, a pesar de ser una empresa comprometida con el desarrollo de sus empleados, no cuenta con un comité paritario de salud ocupacional, ni sistemas de vigilancia epidemiológica,

Medicina preventiva y de trabajo, programa de Salud Pública que toda empresa está obligada a tener.

La ejecución del programa de 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 el programa de salud ocupacional el punto central es la identificación de los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo (panorama de factores de riesgo) y la manera de evitarlos. Para su desarrollo es necesario identificar las condiciones de salud de los trabajadores.

La ejecución del programa de Salud ocupacional y el diseño del sistema para la empresa, contribuye con la responsabilidad de los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos profesionales, para garantizar la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La investigación de este proceso en el área de Salud Ocupacional considero que se requiere ejercer la vigilancia y control de todas las actividades de la empresa para la prevención de los riesgos profesionales y que aún falta educación y conocimiento del sistema por parte de los empleadores. Además necesitan ser mucho más ágiles en el proceso legislativo y administrativo, para cerrar la brecha en lo expuesto en el diagnóstico del problema.

1.2. Planteamiento del problema:

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

programa de Salud Ocupacional en la empresa GERLEINCO S.A de acuerdo a la Gestión del Conocimiento?

1.3 Objetivos de la investigación:

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Diagnosticar cómo se encuentra la empresa actualmente frente a los requerimientos de la norma NTC-OSHAS 18001:2007
- Realizar el Diseño proceso de Salud Ocupacional, bajo los requisitos específicos para un sistema de gestión de S&SO.
- Elaborar procesos y procedimientos en las actividades que estén asociadas con los riesgos identificados y aplicar las medidas de control y evaluación de los procedimientos existentes.

1.4 Justificación de la Investigación:

Un accidente o una enfermedad profesional pueden significar para el empleado una experiencia muy desagradable y muchas limitantes en la parte física; ésta puede llegar a producir un impedimento normal en el desarrollo de las tareas en el trabajo y para la empresa un gasto económico y humano; por tal motivo, reducir los riesgos de un percance se debe convertir en una prioridad para las empresas colombianas, lo mismo que adecuar el sitio de trabajo y capacitar adecuadamente al empleado para que tenga una manipulación correcta de los instrumentos de trabajo en la realización de sus labores.

El control de los factores de riesgo y prevención en el medio de trabajo, contribuye a tener un grupo de empleados más sanos y productivos en su área de trabajo; una mejor calidad tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador. 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.

El diseño del modelo estratégico de salud ocupacional y el análisis También justifican el proyecto, las ventajas que ofrece a GERLEINCO S.A el diseño del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional a partir de las condiciones actuales, determinando los aspectos positivos y negativos para que sus propietarios y sus empleados conozcan y aprovechen las normas existentes, interpreten mejor la legislación y tomen conciencia de la importancia de realizar la inversión social que repercute en la salud de los trabajadores. También destaca la importancia del proyecto, el hecho de que ayuda a la empresa a prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial: “incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado, conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Por ello, con el diseño y posterior aplicación del sistema, la administración asumirá su responsabilidad y pondrá en práctica medidas para mejorar niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa, brindando a sus trabajadores un medio laboral seguro.

El documento final desarrollado por los estudiantes especifica el modelo estratégico de salud ocupacional aplicada a la compañía GERLEINCO S.A., los datos consignados en este proyecto busca mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y tener un continuo mejoramiento organizacional. De las condiciones actuales del sistema y sus aspectos positivos y negativos, permitirán que los empresarios 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. Crear organizaciones internas para evaluar y combatir los factores de riesgo son las acciones más comunes que se deben presentar a la hora de crear la cultura de prevención.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico:

Realizada la selección de literatura, se partió del concepto y tipos de conocimiento y aporte de autores sobre construcción de modelos de gestión del conocimiento y su pertinencia en el área de Salud Ocupacional.

Conocimiento

El concepto de conocimiento es variado y son muchos los autores que sobre él han opinado.

Nonaka y Takeuchi (1995), definen el conocimiento como el proceso humano de justificar una creencia personal en busca de la verdad.

Para Davenport y Prusak (1999) el conocimiento es una mezcla de experiencia, valores, información y “saber hacer” que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción. Se origina y aplica en la mente de los conocedores.

Según Leonard y Sensiper (1998), definen conocimiento como información que es relevante, aplicable a la acción y que se basa al menos parcialmente, en la experiencia.

En el ámbito empresarial el conocimiento añade valor cuando se utiliza. El uso del conocimiento determina las necesidades de la empresa a este respecto, y debe servir como referencia para la creación, almacenamiento y las formas de compartir conocimiento.

Tipos de conocimiento

Según el pensamiento imaginativo se tiene:

Conocimiento empírico: se define como el conocimiento basado en experiencia y en la percepciones todo hombre adquiere debido a diversas necesidades que se le presentan en la vida, adquirido muchas veces por instinto y no por pensamiento fundamentado donde todo conocimiento que se generan implica a la ciencia o leyes. Es así que existen personas con gran dominio determinado aspecto sin haber recibido educación alguna.

Conocimiento científico: A diferencia del conocimiento empírico el conocimiento científico es un sabe crítico con fundamento metódicos, verificable, sistemático, unificado, ordenado, universal, objetivo, racional, provisorio y quien explica los sucesos a partir de leyes. Cabe indicar que para esto también se utiliza el método científico que parte de otras con muchas veces empieza trabajando con base a algo empírico que necesita ser probado

Conocimiento explícito: a diferencia del conocimiento táctico de este sabemos que lo tenemos y que para ejecutarlo somos conscientes de ello: Por esto es más fácil de transmitir o de representarlo en un lenguaje, debido a que sus características son: der estructurado y Esquematisado

Conocimiento táctico: es conocido como el tipo de conocimiento inconsistente, del cual podemos hacer uso, lo que hace que podamos implantarlo, y ejecutarlo, como se diría, de una forma mecánica sin darnos cuenta de su contenido

Conocimiento intuitivo: el conocimiento intuitivo está definido como la aprehensión inmediata de las experiencias internas o externas en su experimentación o percepción: Esto es decir que no es una especie de sensación vaga sobre algo sino que se establece como la visión clara y directa de experimentar las cosas en su forma original.

Gestión

El término “gestión” se entiende como “el proceso de planear, organizar, dirigir, controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 2004, p. 91)

“Es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una específica área de interés” (Lavenport y Klahr, 1998, p. 195).

“Es la habilidad de desarrollar, mantener, influenciar y renovar los activos intangibles llamados capital de conocimiento o capital intelectual” (Saint-Ouge, 1996, p. 45).

“Es el arte de crear valor con los activos intangibles de una organización” (Sarvary, 1999, p. 107).

“Es el proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la empresa, con el objeto de explotar cooperativamente el recurso de conocimiento basado en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor” (Harvard Business Review, 2003, p. 7).

A su vez, el concepto de „sociedad del conocimiento” hace referencia, a cambios en las áreas tecnológicas y económicas estrechamente relacionadas con las TIC, en el ámbito de planificación de la educación y formación, en el ámbito de la organización (gestión de conocimiento) y del trabajo (trabajo de conocimiento).

Gestión del conocimiento

En lo referente a la gestión del conocimiento en las organizaciones nos referimos a un proceso o una situación que permita transferir los conocimientos o experiencias de una persona o grupo de personas a otras personas pertenecientes a una misma organización u empresa. “Conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible) con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo” (ICESI, 2010)

Gestión del Conocimiento es el arte de crear valor a partir de los activos intangibles de una organización. (Sveiby, 2000)

La Gestión del Conocimiento está relacionada con el uso de la información estratégica para conseguir los objetivos de negocio. La gestión del conocimiento es la actividad organizacional de creación del entorno social e infraestructura para que el conocimiento pueda ser accedido, compartido y creado. (Logan. 2009)

La Gestión del Conocimiento es la identificación, optimización y gestión dinámica de los activos intelectuales en forma de conocimiento explícito o tácito poseído por personas o comunidades. (Snowden, 2003)

Con la gestión del conocimiento y su correcta utilización se podrán generar habilidades que conducen a lograr las expectativas planeadas por la organización, entre otros Weig (1999), dice que la Gestión del Conocimiento debe ser analizada desde tres perspectivas diferentes.

Ø Perspectiva comercial: Procura analizar por qué, dónde y hasta qué punto la organización debe invertir en o explotar el conocimiento.

Ø Perspectiva gerencial: Procura determinar, organizar, dirigir y vigilar las actividades relacionadas con el conocimiento que son necesarias para lograr los objetivos y las estrategias deseadas por la organización.

Ø Perspectiva operativa: Procura concentrarse en ampliarla experiencia para conducir trabajo y tareas explícitamente relacionadas con el conocimiento. (Weig Karl M. 1999 S. Citado por: García, Tapial.)

Es de cualquier manera, un concepto complejo por abarcar temas relativos a los problemas del conocimiento individual y colectivo de la organización. Se relaciona con los activos intangibles y la capacidad de aprender para generar nuevos conocimientos.

Existen muchas definiciones dispares de la Gestión del Conocimiento. La misma se puede definir a partir de tres enfoques fundamentales:

Ø Enfoque mecanicista o tecnológico: Se caracteriza por la aplicación de la tecnología y los recursos. En este enfoque la gestión del conocimiento se preocupa por la mejor accesibilidad de la información, la tecnología de Networking y el Groupware en particular.

Ø Enfoque cultural o del comportamiento: Establece la gestión del conocimiento como un problema de la gerencia. La tecnología no es la solución sino los procesos. Se preocupa por la innovación y la creatividad. Se hace necesario que la conducta y la cultura organizacional sean cambiadas.

Ø Enfoque sistémico: Retiene el análisis racional de los problemas del conocimiento. Las soluciones se encuentran en una variedad de disciplinas y tecnologías. La

tecnología y la cultura son importantes, pero deben ser evaluados sistemáticamente; los empleados pueden ser o no reemplazados, aunque las prácticas se deben cambiar. Se mira la gestión del conocimiento desde un punto de vista holístico.

En palabras de (Giraldo, 2008), “Se necesitan trabajadores que dominen múltiples habilidades, que sean capaces de realizar procesos de reingeniería en sus propios puestos de trabajo... el trabajo físico se sustituye por trabajo mental, cada trabajador no es evaluado por el esfuerzo físico que desarrolla, ni por las horas trabajadas. La evaluación depende del conocimiento acumulado y el modo como es expresado”.

Peter Drucker(1994) explica que la información por sí sola es insuficiente, debe tomarse en contexto, entenderla, analizarla y estudiar diferentes alternativas obteniendo respuestas claras y concretas favoreciendo el conocimiento y por ende la aplicación del mismo en la organización, ya que, no es solamente la manera en la que se adquiere y almacena el conocimiento lo que afecta el rendimiento de la empresa, sino también la forma en la que se aplica y transfiere entre unidades o divisiones de la empresa.

Los beneficios resultantes de aplicar Gestión del Conocimiento son: El encuentro de una diferenciación estratégica.

Ser capaces de producir nuevo conocimiento mediante la experiencia, las aptitudes y el cambio actitudinal en la cultura organizacional.

Mejorar la comunicación.

Identificar y calificar las fuentes de conocimiento y ser capaces de transferirlo eficazmente.

ACCIDENTE: evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión u otra pérdida.³

ACCION CORERECTIVA: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.⁴

ACCION PREVENTIVA: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable

² HENAO ROBLEDO, Fernando. Introducción a la salud ocupacional. Pág.122

³ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Sistema de Gestión en seguridad y Salud ocupacional. Bogotá: ICONTEC, 2000.p.2 (NTC-OHSAS 18001)

⁴ NTC-OHSAS 18001 Óp. Cit p.

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 muerte”⁶. 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.
- **AUDITORÍA:** Proceso sistemático independiente y documentado para obtener “evidencias de la auditoría” y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los “criterios de auditoría”⁷
- **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.⁸

⁵ NTC-OHSAS 18001 Óp. Cit p.4

⁶ Decreto 1295 de 1994.

⁷ NTC-OHSAS 18001 Op,cit., p.2.

⁸ NTC-OHSAS 18001 Op,cit., p.3

COMITÉ PARITARIO: Comité de medicina, higiene y seguridad, para cumplir el programa de salud ocupacional; sus miembros son delegados de los trabajadores y de las directivas de la empresa.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Registro pormenorizado del plan de acción del programa, ubicado en el tiempo y con la asignación de responsabilidades de ejecución. Se recomienda elaborarlo para un periodo máximo de un año.

DESEMPEÑO DE S&SO: resultados medibles de la gestión de una organización en relación con sus riesgos de S&SO.⁹

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO: Forma sistemática de identificar, localizar y valorar los factores de riesgo de modo que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas de intervención.¹⁰

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).

⁹ NTC-OHSAS 18001 Op,cit., p.4.

¹⁰ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para el diagnostico

EXÁMENES OCUPACIONALES: Valbración médica para determinar el estado de salud del trabajador que está, estuvo o estará en contacto con un riesgo laboral de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración. Bogotá: ICONTEC, 1997.p.1 (GTC45

RIESGO: Probabilidad de que ocurra un evento o exposición al peligro, y la

severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.²¹

SALUD: Es el concepto de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez.

SALUD OCUPACIONAL: Rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de los agentes perjudiciales a la salud, y orientada también a adaptar el trabajo al hombre y a cada hombre en su actividad.

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de los agentes de riesgo de los accidentes de trabajo.

SGS & SO: Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional.²²

Los Sistemas de Gestión son aquellos que se ocupan de integrar, planificar y controlar los aspectos técnicos, humanos, organizativos, comerciales y sociales del proceso completo. Los objetivos principales de la Gestión de Sistemas suelen ser:

- Planificar y controlar el proceso completo de análisis, diseño y operación del sistema dentro del presupuesto, plazo, calidad y restantes condiciones convenidas
- Controlar la validez de los criterios de diseño

²¹ NTC-OHSAS 18001. Op.cit. p 5

²² NTC-OHSAS 18001, Op.cit., p.3

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL:

3.1 TIPO DE INVESTIGACION

Para el conocimiento de los hechos se empleó el tipo de investigación descriptivo ya que se centra en la observación y descripción de la seguridad del entorno así como en las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores de GERLEINCO S.A.:

3.2 POBLACION Y MUESTRA

En la práctica se acudió a la empresa GERLEINCO S.A. para observar la calidad del Sistema de Salud ocupacional que esta empresa ofrece, para estudiarlo y poder analizar los inconvenientes o beneficios en todo lo relacionado con la salud ocupacional de sus empleados. Es decir 55 empleados de planta.

3.3 FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS.

Para el desarrollo de la investigación se aplicará el método de la entrevista para la recolección de la información empleando formularios aplicados a aquellos problemas que se quieren “investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento”. Además se utilizará el método de la encuesta, donde se buscará conocer algunas opiniones que ayudarán a evidenciar la situación verdadera en cuanto a la aplicación o no de un programa de Salud ocupacional en la empresa GERLEINCO S.A, para determinar si en realidad brindan a sus empleados la seguridad y bienestar.

3.3.1 Fuentes primarias: En el proyecto utilizaremos entrevistas personales y observación directa, a cada uno de los trabajadores de GERLEINCO S.A. para la recolección de datos; para esto se celebrarán reuniones individuales y grupales en las cuales se recopilará la información precisa y necesaria para elaborar el trabajo de campo.

3.3.2 Fuentes Secundarias: Las fuentes de información secundaria que se utilizarán para el proyecto son:

- Textos: Bibliografías relacionadas con Metodología para desarrollar el trabajo de grado y el desarrollo del programa; textos que contengan información sobre todo lo relacionado con la salud ocupacional y la salud integral del trabajador
- Documentos: Escritos que permitan identificar el momento actual de la compañía, su situación socio económica para establecer suficiente información que permita brindar un programa adecuado a sus necesidades.
- Reglamentos: Normas ICONTEC (NTC-OHSAS 18001)
- Internet: Páginas relacionadas con el tema de Salud ocupacional.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

ENTREVISTA

Las entrevistas se realizarán a cada uno de los empleados de contratación directa así como a directivos y dueños, con preguntas fáciles de entender e interpretar que permitan determinar las verdaderas necesidades a nivel de seguridad y calidad laboral de todos los empleados de GERLEINCO S.A.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS:

4.1. Presentación de Resultados

TABLA FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

| ASPECTOS A CONSIDERAR | RESPUESTAS | | EXPLIQUE EL PORQUE DE LA PUNTUACION |
|---|------------|----|--|
| | NO | SI | |
| 1. GERLEINCO S.A cuenta con un programa Requisitos Básicos. | X | | No cuenta con programa de Salud ocupacional. |
| 1.1.¿Cuentan con una clara Política en Salud Ocupacional? | X | | |
| Escrita | | X | |
| Firmada | X | | |
| Publicada | X | | |
| Divulgada | X | | |
| 1.2 ¿La empresa cuenta con Vigía Ocupacional? | | | No cuenta con vigía ocupacional |
| Conformado | X | | |
| | | | |
| Registrado | X | | |
| Aprobado | X | | |
| Aprobado por el Ministerio de | X | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| ¿Se desarrollan las recomendaciones? | | X | Sí se realizan las recomendaciones presentadas |
| 2.1 Demarcación y señalización de áreas de trabajo, evaluación y | X | | No cuentan con las |
| ¿Se encuentran señalizadas? | X | | señalizaciones de las áreas |
| ¿Se encuentran demarcadas? | X | | |
| ¿Existe un estudio escrito? | X | | |
| ¿Se desarrollan las | X | | |
| 2.3 Programas de Inspecciones | X | | |
| ¿Se realizan periódicamente? | X | | |
| ¿Existen registros (formatos)? | X | | |
| ¿Se realizan las | X | | |
| 2.4 Saneamiento Básico | | X | Cuenta con suministro de agua potable, red de |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Humanos | X | | |
| Técnicos | X | | |
| Locativos | | | |
| Financieros | X | | |
| ¿Existe un Estudio Técnico? | X | | |
| ¿Se realiza capacitación? | | X | Solamente les dan las indicaciones del manejo de los elementos de protección personal y su cuidado. |
| ¿Existe documento firmado por el trabajador que recibe los elementos de protección personal' | X | | |
| 2. Programas de mantenimiento Preventivo de máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas y redes eléctricas | | X | Se realiza mantenimiento de la maquinaria y equipos de Trabajo cada 6 meses. |
| ¿Se realiza periódicamente el mantenimiento preventivo? | | X | Existe un cronograma en el cual se especifican las fechas de mantenimiento, que se realizan cada 6 meses. |
| ¿Existen Reportes de los mantenimientos? | | X | Los reportes son archivos para llevar el control de las maquinas |
| | | | control de plagas y roedores. |

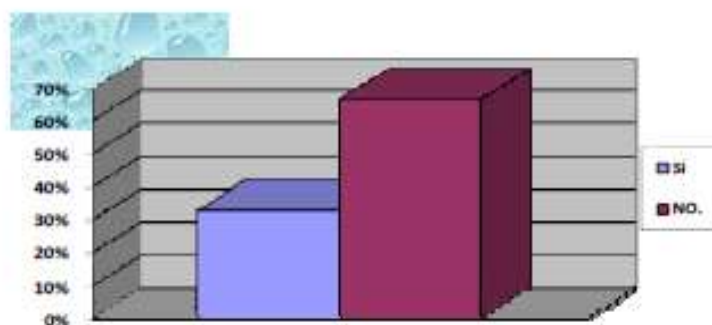
| | | | |
|---|---|---|--|
| ¿Se realiza tratamiento de desechos industriales? | | X | Los desechos industriales como la viruta son recogidos por los recicladores. El polietileno y polipropileno son reutilizados en la producción. |
| ¿Existe agua potable, sanitaria y ducha? | | X | Sí cuenta con estos requerimientos |
| ¿Se realizan fumigaciones periódicas? | | X | Si' se llevan a cabo fumigaciones para el control de plagas, roedoras cada 6 meses |
| 2.5 Almacenamiento adecuado de Materiales y equipos | | X | El almacenamiento es adecuado y no se presentan riesgos en éstas áreas. |
| 3. Acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo | X | | |
| 3.1 ¿Se realizan exámenes médicos ocupacionales? | | X | Al ingreso de nuevos empleados, el médico de la empresa realiza los exámenes |
| Ingreso | X | | |
| Periódico | | X | |
| Retiro | X | | |
| 3.2 Existe Botiquín de Primeros Auxilios | | X | Se cuenta con el botiquín en las áreas de trabajo. |
| ¿Está ubicado señalizado? | | X | |
| ¿Está debidamente dotado' | X | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| ¿Se llevan registros de consumo? | X | | |
| ¿Hay una persona encargada y capacitada para su manejo? | X | | |
| 3.3 Programa de creativas. | | X | Se les brinda la oportunidad a los trabajadores que se integren por medio de actividades lúdicas y fútbol. |
| ¿Obedece a una programación escrita? | X | | |
| ¿Incluye a toda la población? | | X | Si, se incluye a todo el personal de la empresa. |
| 4. Acciones en Educación y capacitación | X | | Debido a que no se cuenta con el programa de Salud Ocupacional. |
| 4.1 ¿Cuentan con un Programa de Capacitación en Salud ocupacional? | X | | |
| ¿Se encuentra establecido? | X | | |
| ¿Se ejecuta? | X | | |
| ¿Se cuenta con registros? | X | | |
| ¿Disponibilidad de Tiempo y motivación? | X | | Gran interés para implementar el programa de Salud ocupacional. |
| 4.2 Programa de Inducción y | | X | Cada vez que ingresa nuevo personal se realiza la inducción pertinente a las labores en las cuales se vaya a desempeñar. |
| ¿Se encuentra establecido? | | X | |
| ¿Se ejecuta? | | X | |
| ¿Cuenta con Registros? | X | | |

| | | | |
|---|---|--|---|
| Se tienen en cuenta los factores de riesgos a los cuales está expuesto el trabajador. | X | | |
| 5. Control y resultados | X | | Debido a que no existe el programa de Salud Ocupacional |
| ¿Se evalúa el programa de Salud Ocupacional periódicamente? | X | | |
| ¿Existen registros de las actividades desarrolladas? | X | | |
| ¿Se cuenta con indicadores de Gestión? | X | | |
| | | | |

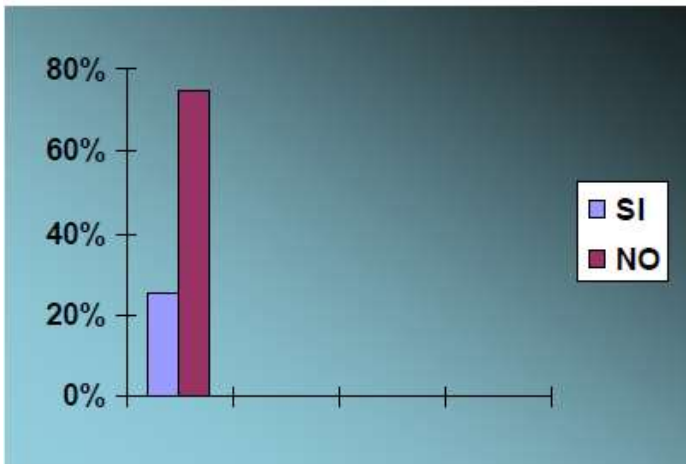
A continuación se analizan cada una de las preguntas realizadas en la evaluación anterior aplicada al total a GERLEINCO S.A.

PREGUNTA 1. ¿Conoce la política de salud ocupacional?



Existe una política más sin embargo no ha sido publicada en los lugares visibles de las instalaciones, siendo que solo la conocen la gerencia y la dirección de manufactura y de igual forma no se ha hecho la difusión correspondiente.

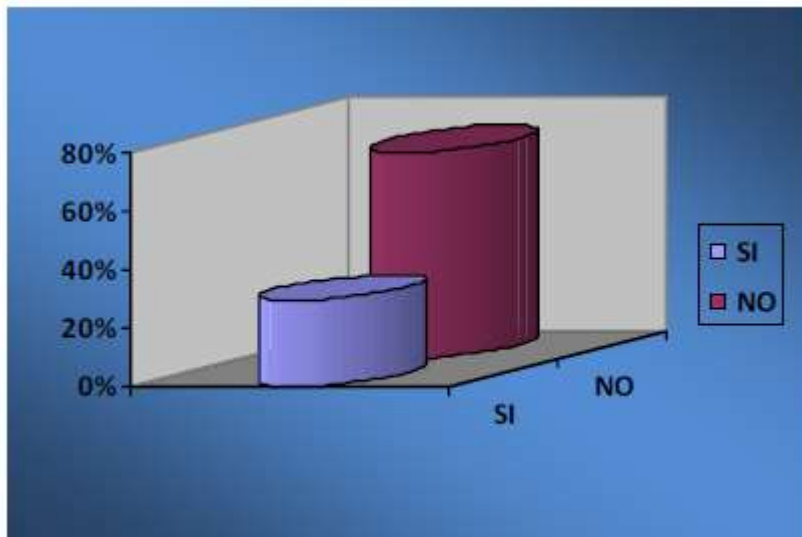
PREGUNTA 2. ¿Sabe usted que hacer en caso de accidente?



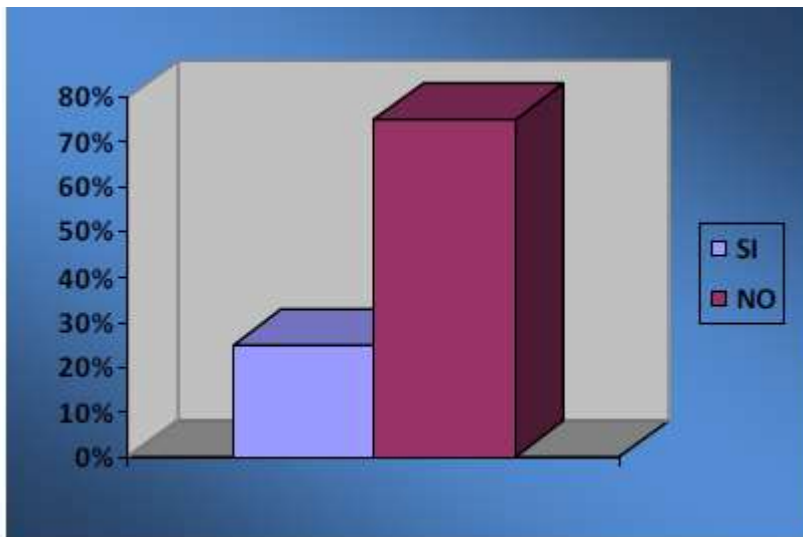
El 75 % respondió que no, siendo un resultado bajo, sabiendo que la compañía está expuesta a todos los riesgos industriales

PREGUNTA 3. Ha recibido capacitación en

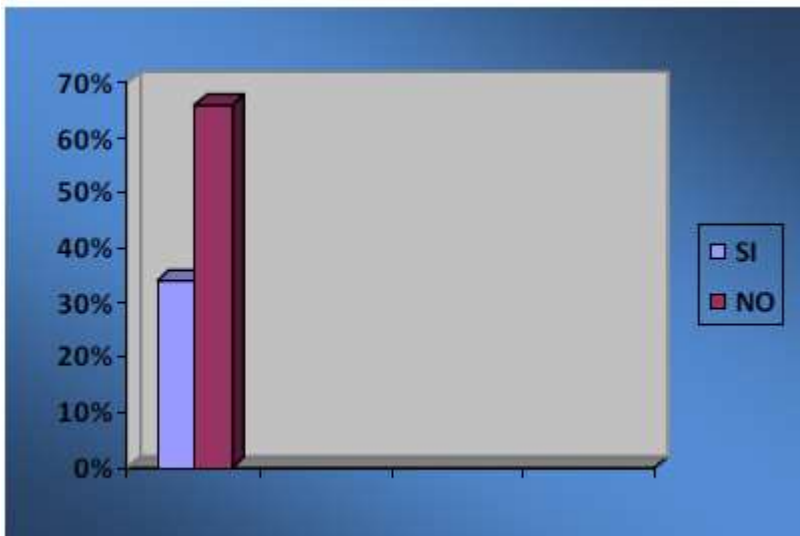
A) Manipulación de sustancias químicas



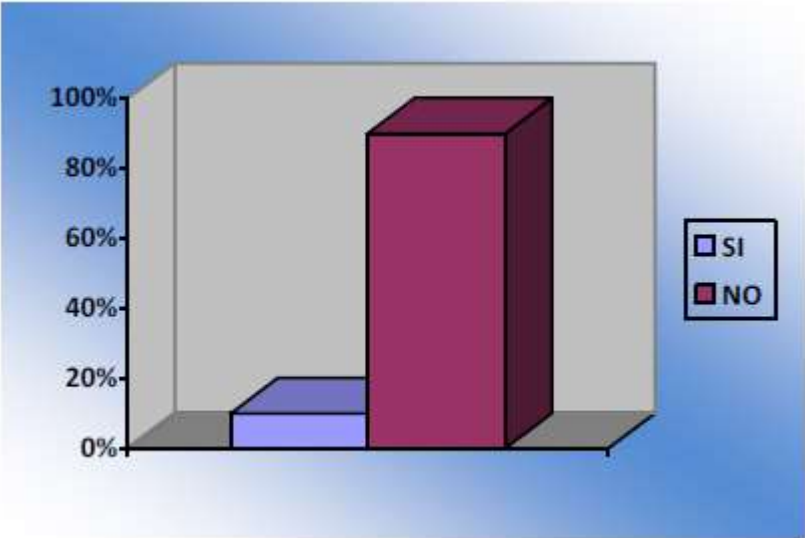
B) Brigada De Emergencia



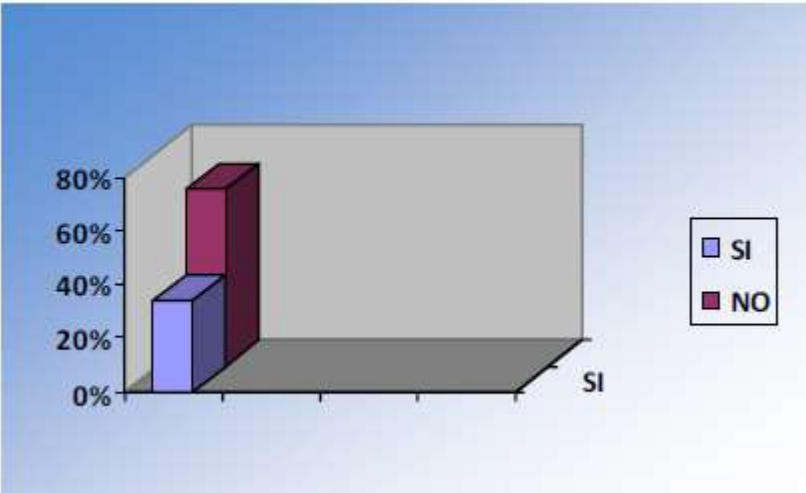
C) Primeros Auxilios



D) Manipulación y uso de extintores

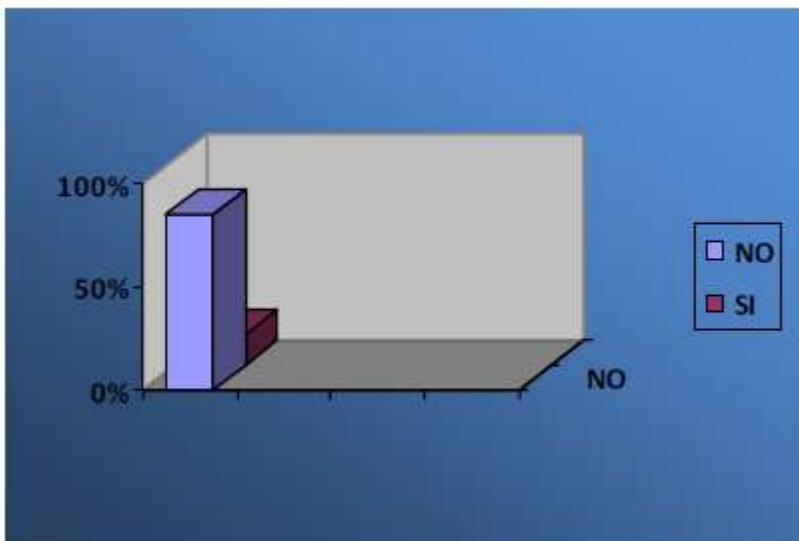


E) Uso de elementos de protección personal.



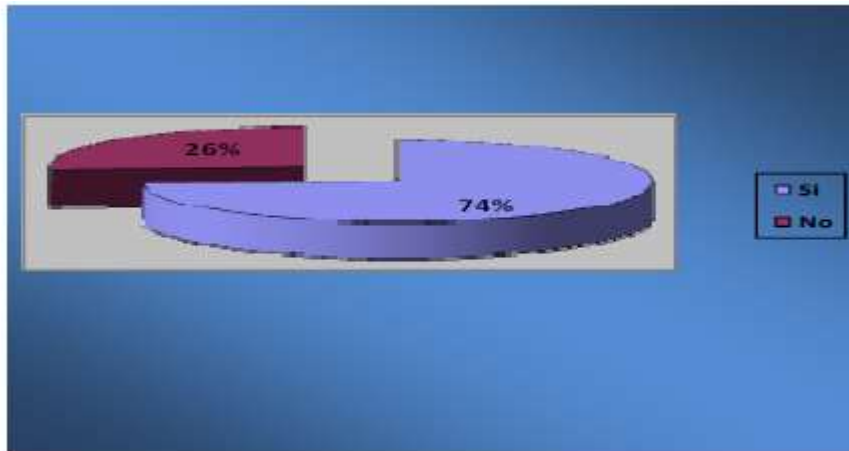
El nivel de capacitación de los empleados se ve que es deficiente siendo el más peligroso el de la manipulación de las sustancias químicas, ya que en la mayoría de los procesos se utilizan productos químicos, y por ende la mala utilización de los elementos que pueden controlar y prevenir los riesgos de accidente.

PREGUNTA 4. ¿Conoce sobre la normatividad de leyes relacionadas con seguridad?



Existe un alto número de personal que desconoce la normatividad relacionada con Seguridad industrial y Salud Ocupacional. Este porcentaje tiene que reducirse con capacitaciones de la ARP

PREGUNTA 5. ¿Ha recibido inducción de su puesto de trabajo?



Es indispensable garantizar que 100% de los empleados reciban una inducción adecuada; por tanto se hará énfasis en la elaboración de programas que garanticen la capacitación a los empleados.

Según el diagnóstico elaborado y los resultados vistos, se percibe la necesidad de elaborar procesos y procedimientos con los cuales se puedan desarrollar actividades en la empresa GERLEINCO S.A, no cuenta con una metodología para administrar los riesgos laborales que se puedan presentar en sus actividades diarias.

5. CONCLUSIONES

5.1 Resumen de hallazgos

Para trabajar con eficiencia es necesario que el individuo tenga las mejores condiciones de salud, lo cual se ve reflejado en una mayor productividad de las empresas y mejores condiciones de vida del trabajador acordes a su dignidad y sus expectativas, por consiguiente al interior de las organizaciones deben existir normas y procedimientos que promuevan y mantengan las mejores condiciones laborales, además de los inherentes al proceso del trabajo propiamente dicho.

Para que éstos postulados se cumplan, se deben contemplar entre otros un Programa Básico de Salud Ocupacional, que no es más que el establecimiento de normas, protocolos, procedimientos y programas encaminados a proporcionar al trabajador condiciones favorables en el desempeño, teniendo en cuenta que el recurso más importante de las empresas e industrias es el talento humano.

5.2 Formulación de Recomendaciones:

Luego de analizar la información recogida en el desarrollo de este proyecto se hace las siguientes recomendaciones a la Empresa GERLEINCO S.A. en cuanto al tema Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento:

Medicina preventiva y de trabajo:

Las evaluaciones Médicas Ocupacionales establecen disposiciones para conocer el estado de salud del colaborador al ingresar, evalúan si cumple con los requisitos propios de los aspectos de salud requeridos para el puesto y el lugar donde desempeñara su función.

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

Una política de no alcohol y drogas, por la que se prohíbe el consumo en horas de trabajo y/o previamente a su ingreso a laborar que puedan poner en riesgo su salud, seguridad y la de otros compañeros.

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

Un Comité paritario de salud ocupacional, ya que este comité tiene como objetivo principal la vigilancia del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sirve como mecanismo de participación del colaborador de la Compañía, en cuanto a las actividades de promoción, divulgación e información sobre medicina, higiene, seguridad industrial y ambiental

Salud Pública: Mantener actualizada la información sobre los riesgos en Salud pública de las sucursales con el fin de implementar medidas preventivas tendientes a mantener la buena salud de los trabajadores, proveedores y visitantes.

Registros estadísticos: Para facilitar el manejo estadístico se cuenta con una base de datos donde condensan los registros epidemiológicos de salud.

5.3 Propuesta:

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

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

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

Programar capacitaciones mensuales sobre cada uno de los temas presentados en la etapa de identificación, por áreas de la organización, que el personal encargado de la capacitación utilice material didáctico y audiovisual para el entendimiento de los temas y si hay a lugar realizar prácticas y no quedarse solo con lo teórico, para que el personal capacitado se apropie del tema.

Realizar capacitación y charlas dinámicas con la participación del personal involucrado, no hacerlo como una obligación sino motivarlas a la adquisición de nuevo conocimiento, la oportunidad de aumentar el conocimiento y adquirir nuevas habilidades en pro de mejorar las actividades que a diario se realizan.

Ver las necesidades de capacitación de cada área, para buscar apoyo de las entidades como son las EPS, las ARL, los fondos de Pensión, los fondos de empleado, para generar ayuda mutua, y brindar las herramientas necesarias para que estos procesos se lleven a cabo.

Buscar capacitaciones sobre temas de accidentalidad, prevención del riesgo, manejo de pausas activas, riesgos ergonómico, psicológico, identificación de actos y condiciones inseguras.

Realización de actividades lúdicas y motivacionales que ofrezcan esparcimiento y participación del personal para manejar el estrés y cargas de trabajo.

5.3.1 Recursos:

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

Fuente: Diplomado de Profundización en Talento Humano

5.3.2. Cronograma de Actividades (Diagrama de Gantt).

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

Fuente: Diplomado de Profundización en Talento Humano

BIBLIOGRAFIA

- A.R.P BOLIVAR. Conceptos Básicos En Salud Ocupacional. 2007.
- A.R.P COLPATRIA. Guía Para La Elaboración de un Programa de Salud Ocupacional Empresarial.2003
- Documentación: presentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de investigación.
Bogotá: ICONTEC. 114p.:Il. (NTC-1486).
- HENAO ROBLEDO, Fernando. Introducción a la salud ocupacional. Pág. 122.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION. Guía
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS ICONTEC Y
CERTIFICACION.
- MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3ª ED. Bogotá: Mc Graw Hill, 1995. 246p.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Seminario Nacional: para el diagnostico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración. Bogotá: ICONTEC, 1997. 20P.:Il(GTC-45).
- Promoción de la cultura de autocuidado y la prevención de los riesgos profesionales. Julio de 2005.
- SALAZAR RUIZ, Antonio. Salud ocupacional y productividad. México: Limusa, Pág. 57.
- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Bogotá: ICONTEC, 2007(NTC-OHSAS 18001).
- SISTEMA NACIONAL DE RIESGOS PROFESIONALES. Decreto Ley 1295 de 1994
- ZÚÑIGA CASTAÑEDA, GEOVANNY. Conceptos Básicos en Salud Ocupacional y Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.

ANEXO 1

ACTA REUNION COMITÉ PARITARIO

| ACTA No 00 ____ | | |
|---|-------|---------------|
| MOTIVO _____ | | |
| FECHA _____ | | |
| REUNION COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL | | |
| 1. Lectura del acta anterior | | |
| 2. Llamado de lista | | |
| Nombre | Cargo | Asistió Si/No |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 3. Temas a tartar | | |
| 4. Resultados de la discusión | | |

ANEXO 2

REGISTRÓ DE ASISTENCIA A CAPACITACION

| | | | | |
|--|--|--------------------|--------------------------------|-------|
| | FORMATO DE ASISTENCIA CAPACITACION | | FECHA VERSION 0 APROBADO | |
| Tema o Temas a tratar _____ _____ Tiempo de Duración _____ Encargado _____ Recursos a usar _____ _____ | Fecha: _____ Hora: _____ Lugar: _____ Dirigido a: Operarios Administrativo y gerencia Contratista y visitantes | | | |
| CONTROL DE ASISTENCIA | | | | |
| NOMBRE | DOCUMENTO DE IDENTIDAD | AREA DE TRABAJO | TURNO DE TRABAJO | FIRMA |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

ANEXO 3

ACTA VOTACION COMITÉ PARITARIO

| |
|---|
| <p>ACTA No _____</p> <p>MOTIVO _____</p> <p>FECHA _____</p> <p>COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL</p> |
| <p>La presente acta presenta al escrutinio de los votos de la elección libre de representantes por parte de los empleados.</p> <p>PERIODO DE VIGENCIA DE _____ A _____</p> <p>HORARIO DE VOTACION</p> <p>_____</p> <p>LUGAR Y FECHA DE VOTACION</p> <p>_____</p> <p>RESPONSABLE DEL ESCRUTINIO</p> <p>_____</p> <p>TESTIGOS</p> |

ANEXO 4

| TABLA DE ESCRUTINIO DE VOTOS | |
|------------------------------|-------------|
| No DE VOTANTES _____ | |
| No DE VOTOS _____ | |
| CARÁCTER DE VOTOS | No DE VOTOS |
| VALIDOS | |
| EN BLANCO | |
| NULOS | |
| TOTAL ESCRUTADOS | |
| _____ | _____ |
| Encargado | Testigos |