

**Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano Opción de Grado**

**Trabajo de Grado**

**Preparado por el grupo**

**101007A-363**

**Claudia Patricia Tordecilla Espitia. Código 32.792.903**

**Diana Luz Villadiego. Código 22.494.199**

**Janicse Maldonado. Código 27.706.716**

**Sandra Patricia Rodríguez. Código 32.799.558**

**Timothy Patrick Canencio. Código 1.117.494.476**

**Tutor**

**Jenifer Mosquera**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS Y CONTABLES**

**Y DE NEGOCIOS**

**NOVIEMBRE DEL 2017**

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>CAPITULO 1: EL PROBLEMA</b> .....	4
<b>1.1. Antecedentes del problema</b> .....	4
<b>1.2. Planteamiento del problema</b> .....	5
<b>1.3. Objetivos</b> .....	6
<b>1.3.1. Objetivo General</b> .....	6
<b>1.3.1. Objetivos Específicos</b> .....	6
<b>1.4. Justificación de la Investigación</b> .....	7
<b>CAPITULO 2: REVISION DE LITERATURA</b> .....	8
<b>2.1. Marco Teórico</b> .....	8
<b>CAPITULO: 3 METODOLOGIA GENERAL</b> .....	12
<b>3.1. Método de Investigación</b> .....	12
<b>3.2. Población y Muestra</b> .....	13
<b>3.3. Fuente de información</b> .....	13
<b>3.3.1. Información Primaria</b> .....	13
<b>3.3.2. Información secundaria:</b> .....	13
<b>3.4. Técnicas de recolección</b> .....	13
<b>CAPITULO 4: RESULTADOS</b> .....	14
<b>4.1. Presentación de resultados</b> .....	14
<b>Personal Administrativo</b> .....	14
<b>Personal de servicios generales y mantenimiento</b> .....	15
<b>4.2. Análisis de Datos</b> .....	16
<b>CAPITULO 5: CONCLUSIONES</b> .....	17
<b>5.1. Hallazgos</b> .....	17
<b>5.2. Recomendaciones</b> .....	18
<b>5.3 Propuesta</b> .....	19
<b>Acciones de mejora</b> .....	20
<b>5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros</b> .....	21
<b>5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt</b> .....	26
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	29

## INTRODUCCIÓN

El talento humano y el diagnóstico de la gestión del conocimiento incluyen varios aspectos, no solo la motivación, competencias, actitudes, sino muchos aspectos que de una manera u otra influyen en el desempeño de una organización, podemos comprender la manera como se desarrollan las interacciones de grupo dentro de las instalaciones de una compañía o incluso a distancia, pues sabemos que hay empresas que tienen otras sedes o departamentos separados de la casa matriz o edificación principal; es así como la gestión gerencial finalmente va a influenciar de tal manera que si es positivamente, el talento humano quien es la parte más vulnerable pero también la más sensible e importante de una empresa, se sentirá bien representado e incluso bien dirigido. Esto seguramente redundará en un adecuado y aceptable funcionamiento del organigrama de la empresa, en donde desde el trabajador más sencillo, hasta el de más alto cargo, tendrán la capacidad de asimilar lo que realmente busca la junta directiva desde el inicio del período en ejercicio.

Por lo anterior, desde una proyección continua cabe resaltar que el bienestar laboral debe reflejarse en la satisfacción de los empleados, personas que se sientan orgullosas de trabajar en Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF, que tengan sentido de pertenencia y que sean unos convencidos de que trabajan en una gran institución, que tienen un buen gerente, son bien remunerados, consecuentes con todo lo anterior, entonces lograremos ese anhelado buen clima laboral y una productividad esperada.

## CAPITULO 1: EL PROBLEMA

### 1.1. Antecedentes del problema

Un sistema de salud ocupacional es ideado e implementado buscando el bienestar de las personas que a diario nos colaboran en la meta de cumplir los objetivos de la empresa, el cual si se prevé, planea, incluso con planes de contingencias, da un resultado satisfactorio en cuanto a la atención del empleado, logrando manejar los niveles de estrés, problemas incluso externos, familiares, laborales como problemas de salud o de riesgos en los puestos de trabajo por causas inherentes a su labor.

En la Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF podemos detectar problemas de riesgo para sus colaboradores como son:

QUIMICOS: Por Salpicaduras de Sustancias Químicas.

FISICOS: Ruidos, temperaturas, Radiaciones no Ionizantes

QUIMICOS: Material particulado, Humos metálicos, Vapores orgánicos y gases ácidos

CONDICIONES DE SEGURIDAD: locativo, Mecánico, Mecánico por Proyección de partículas, trabajo en alturas, locativos caídas de objetos.

FENOMENOS NATURALES: Lluvias, precipitaciones, vendavales.

## 1.2. Planteamiento del problema

**Como podemos evidenciar las falencias que presenta el actual sistemas de Salud en el trabajo de la Zona Franca de Barranquilla para de esta manera realizar propuestas de mejoras al mismo?**

De acuerdo a estos programas, la manera más correcta de proceder es detectar las situaciones adversas y corregir inmediatamente, no sin antes socializar con los empleados, todos sin excepción, empoderándolos de sus áreas de trabajo y buscando la seguridad y la previsión de parte de la compañía, así como de parte de los colaboradores de las distintas zonas o puestos de trabajo. Obviamente existen pautas dadas por el estado colombiano, desde el interior del Ministerio de Salud y también del Trabajo.

Cuando evidenciamos situaciones que no son claras o competentes durante ciertos eventos, nos realizamos la pregunta si es lo justo que debe hacerse según la ley, para la realización de un modelo en seguridad social o mejora del ya existente en Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF es necesario remitirnos en las situaciones ya vividas en esta y que se realizó para mejorarlas, al igual realizar las modificaciones necesarias para una buena salud ocupacional en esta empresa.

Durante la realización de este trabajo hemos podido evidenciar que la empresa Zona Franca de Barranquilla S.A UOZF posee problemas en cuanto al desarrollo de la parte intelectual como física de los empleados de esta misma, aunque la empresa ha implementado una matriz en donde se evidencia sus intenciones de mejora y continuo compromiso aún faltan acciones para alcanzar los objetivos trazados.

Cada acción que conlleve al bienestar y tranquilidad en la parte laboral de un empleado se debe aplicar con mejores opciones; por lo tanto, en este trabajo haremos las respectivas mejoras o sugerencias en la matriz o modelo de salud ocupacional a implementar.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Idear y desarrollar un sistema de control y previsión con respecto a este tema en Zona Franca S.A. UOZF que satisfaga todas sus necesidades según lo establecido en las normas competentes.

#### **1.3.1. Objetivos Específicos**

1. Reconocer las falencias presentadas en la empresa Zona Franca S.A. UOZF con respecto a la salud ocupacional de los empleados.
2. Diseñar estrategias que permitan mejorar las falencias presentadas.
3. Prevenir las enfermedades profesionales, proteger a cada trabajador en su área de trabajo.
4. Realizar controles de los riesgos presentados o posibles que puedan afectar a los empleados de la empresa Zona Franca S.A. UOZF
5. Garantizar el bienestar en cuanto a salud laboral se refiere para que así podamos optimizar nuestros procesos sin contratiempos.

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

Las empresas actualmente están obligadas a trabajar en la mejora continua de sus estructuras principalmente de su producción y de la calidad de los productos que ofrece, respondiendo a los requerimientos del gobierno y a las necesidades de un país en desarrollo, para alcanzar estas metas debe contar con unos empleados con un buen estado emocional, motivacional y salud física que le permita alcanzar sus objetivos.

Como hemos visto en la empresa Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF se han presentado algunas falencias que es necesario subsanar para que alcance los objetivos trazados, por lo tanto se hace necesario diseñar e implementar un modelo de salud ocupacional para llegar a cumplir todas las metas trazadas

Es necesario de manera conjunta, realizar talleres prácticos donde se evidencien posibles causales de enfermedades inherentes al oficio desarrollado o imprevistos o accidentes, para disminuir el ausentismo laboral, fomentar estilos de vida saludables, determinar el alcance de los motivos del riesgo y establecer los mecanismos que nos lleven a controlar y evitar accidentes o anomalías que afecten las instalaciones, el medio ambiente y la comunidad en general.

## CAPITULO 2: REVISION DE LITERATURA

### 2.1. Marco Teórico

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (*EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008*). Salud ocupacional que en adelante se identificará como el programa que busca dar seguridad y salud al trabajador, es la parte médica que se involucra en una empresa o entidad cualquiera, para establecer políticas y métodos que busquen prevenir lesiones o enfermedades logradas por causa de la actividad laboral diaria y que finalmente redundará en una disminución de la producción de una compañía manufacturera o en el lento desarrollo del objeto social de una empresa de servicios como es el caso de nuestra Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF. La meta es el mejoramiento del ambiente y condiciones en el trabajo, también la salud mental y física, que es a lo que en realidad la compañía apunta, es obvio que la responsabilidad de los dirigentes es mostrar cifras al final del ejercicio de la manera más positiva y esto es parte del buen desarrollo de la misma.

Al establecer este sistema de gestión, buscamos facilitar la buena administración de los recursos humanos, eliminando o minimizando riesgos asociados al objeto social de la organización, se incluye a todos en la organización, en dónde realizaremos la planificación de talleres y socialización de responsabilidades, así como de las prácticas, procesos de control, el desarrollo e implementación de las ideas desarrolladas para tal fin, la seguridad y la prevención son los objetivos. Por el cual se busca conocer e implementar mejoras notables, prácticas que brinden mejor calidad de vida laboral según Walter Arias “la implementación

de este procesos ayudará a regular los riesgos de tal manera que a nivel comercial e industrial, tendremos más empleados activos y ocupados en los tiempos requeridos y el riesgo laboral plenamente identificado.

La ley 1562 de 2012 se estableció con el fin de que las empresas armen una sinergia entre la seguridad y la salud en las labores cotidianas dentro de las empresas, la idea es que no sea una camisa de fuerza o una obligación aburrida, si no que los distintos actores dentro de las organizaciones sean conscientes que estos programas buscan realmente su bienestar y también la tranquilidad laboral, familiar y personal. Esto debe ser parte inherente a los procesos de producción o de generación de servicios de una compañía según sea el caso, para la Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF, es obligatorio enarbolar los aspectos relacionados con las posibles causas que se puedan generar dentro del ejercicio laboral y así comprometer a la dirigencia y a los dirigidos de manera conjunta y llegar a objetivos que satisfagan a ambas partes en materia de salud ocupacional. Es así como la planificación será importante y la aplicación de los procesos establecidos para luego ser evaluados y auditados, buscando la asertividad en las acciones de mejora, para así anticiparse a los sucesos y controlar las posibilidades de riesgos que puedan afectar a la comunidad de la Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF en nuestro caso. Según el Doctor Jorge Molano Velandia “Al retroceder en el tiempo, se llega a la conclusión de que el prevenir los riesgos laborales se da por el encuentro de tres ejes: 1- la manera como estaban organizadas las sociedades en cada época de la historia de la humana; 2- la idea o significado de lo que es trabajo y 3- la definición de salud en cada época, este tema primeramente abordado por los filósofos, en dónde rendían culto al cuerpo humano, dando paso luego a los médicos, los cuales ya se empeñaban en estudiar exclusivamente el cuerpo humano y así de las distintas disciplinas

que se interesaron en el tema; definitivamente la salud laboral ha adquirido con un interés de tipo económico, como garante en el desarrollo y progreso de las civilizaciones. “ lo cual es una mirada desde la historia hasta nuestros días de la seguridad social en el trabajo, también encontramos la responsabilidad atribuida de este tema "una acertada señal de progreso se evidencia en el desarrollo de los programas de salud ocupacional, tomando como base la restauración de la salud del trabajador, desde un enfoque administrativo donde se debe guiar la senda por donde se debe transitar en torno a esta necesidad empresarial e institucional y poder expresarlo de manera sencilla a los demás. Esto es desarrollar un lenguaje comprensivo que se pueda usar para transmitir las ideas que a su vez puedan comprender los distintos actores que se involucrarán en el proceso y desarrollo de lo planeado. "Lograr los objetivos propuestos entonces, será la prioridad, a través de los programas que faciliten el desarrollo de una cultura de la prevención en la organización, lo cual se convertirá en uno de los valores más importantes para todas las áreas de trabajo. Dentro del marco legal que rige a las empresas con respecto a esta temática, se desarrolla la participación de todos los colaboradores, iniciando por la toma de decisiones hasta la ejecución de los procesos. (Gynella y Gómez: citados en Riesgo y Estrategia, 2010). Por esta causa es que las distintas corporaciones deben tener una gestión asertiva con respecto a la minimización de sus riesgos desde un punto de vista estratégico, para no improvisar, táctico para planear bien y operativo, para contribuir al sano ejercicio de su objeto social. Entonces, los actores de una organización deberán apropiarse de los métodos desarrollados para tales eventos y aplicarlos a todos los niveles. La gerencia en el primer nivel de estrategia, las jefaturas y los que supervisan se acogen a la táctica y los que están en el proceso, les corresponde la parte operativa. El deterioro de la salud de un trabajador, se traduce en patologías derivadas de su actividad

laboral (enfermedad adquirida por el ejercicio de su profesión y enfermedad emanada de su labor) y los imprevistos laborales, sin embargo se pueden expresar de otras formas, como malas condiciones en el área de labores (Gómez, 2007). En realidad, el tema de salud laboral se desarrolla en respuesta a la situación entre salud física y las condiciones de que gozan u ostentan los trabajadores, ocupándose de vigilar e intervenir en los asuntos de las condiciones y salud de los trabajadores en su vida y en sus áreas de trabajo. En cambio “si se modifica el ambiente corrigiendo los riesgos, controlando y haciendo seguros de manera permanente los puntos peligrosos, se logra cambiar el comportamiento de manera permanente “(Rodríguez, 2015 p. 24). Santos (2000) dice que el estrés que se genera de la actividad laboral es un compendio de trastornos que el trabajador sufre como consecuencia de situaciones relacionadas con el trabajo, .Para Cárdenas, (1999) las relaciones de tipo económico conllevan a las empresas a diseñar métodos que permitan la modernización: gestión de la producción, organización de la producción y gestión de recursos humanos. Zúñiga (2015) Presta gran importancia al desarrollo del conocimiento por parte de una institución para canalizar el conocimiento y la información de la empresa y generar conciencia en los trabajadores para que socialicen los conceptos; (Ssguino, 2003). Este conocimiento debe ser disseminado a las otras personas a través de los medios de comunicación dispuestos para tal caso, cabe recordar que hoy disponemos de muchos medios electrónicos más internet.

Para concluir” En un programa de Salud Ocupacional, se deben integrar todos los recursos de sus componentes de Medicina Ocupacional Higiene Industrial, Seguridad, y Salud Ambiental en un plan conjunto con políticas, objetivos, estrategias y acciones coordinadas, fundamentalmente dirigidas a la prevención de enfermedades y accidentes como única solución a los altos costos de la medicina asistencial y de la seguridad social”

(Guerrero 2015 p.31) *Según Quirós (2013)* En la actualidad, los gerentes deben enfrentar un dinamismo en sus competidores, en donde las reglas de juego ya no son tan previsibles como en otros tiempos anteriores a la época moderna. Aun a pesar de las grandes turbulencias a las que se encuentran enfrentadas las empresas y sus gerentes, estos deben trabajar por los objetivos institucionales al lado de su gente. Definitivamente una organización será una entidad que basada en sus políticas iniciales, desde la planeación y apoyada en sus colaboradores, busca finalmente unos resultados que se planearon con antelación.

## **CAPITULO: 3 METODOLOGIA GENERAL**

### **3.1. Método de Investigación**

Actualmente, las distintas organizaciones deben disponer del conocimiento y la información, para así amalgamarlos y establecer nuevas herramientas y procedimientos que ayuden en la investigación que conlleve a identificar y aplicar las evidencias científicas sobre problemas de salud en los trabajadores y así poder tomar decisiones que ayuden a la prevención, y poder mantener la higiene y seguridad industrial al día, así como también la rehabilitación en el caso de los accidentados o enfermos laborales e inserción laboral.

El método a utilizar en la empresa Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF es el Método Inductivo que es un proceso utilizado para poder sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares. A través de este método vamos a analizar las distintas situaciones y casos que se hayan presentado, para tomar las medidas pertinentes. Nos

basaremos en la observación de los sucesos, el estudio de los casos y de manera experimental, poner en práctica sucesos reales para poder llegar a una conclusión definitiva.

### **3.2. Población y Muestra**

Población: Empleados de la empresa Zona Franca De Barranquilla S.A. UOZF

Muestra: Empleados que hayan presentado algún tipo de riesgo profesional según matriz realizada por la empresa.

### **3.3. Fuente de información**

Pueden ser primarias o secundarias, según las fuentes de donde se emanen dichas informaciones.

#### **3.3.1. Información Primaria**

Nuestras fuentes primarias son, matriz de riesgos, matriz de peligro, informes de accidentes de trabajo de los últimos 6 meses, informes de estudio de puesto de trabajo contratados por la empresa.

#### **3.3.2. Información secundaria:**

Las fuentes secundarias están constituidas los documentos, registros, documentos en la web, revistas e informes sobre el tema a tratar, etc.; suministrados por el personal responsable de Recursos Humanos, página web de la empresa objeto de estudio.

### **3.4. Técnicas de recolección.**

Para nuestro caso en la empresa Zona Franca S.A. UOZF aplicaremos para la recolección de datos entrevistas de las personas implicadas en la muestra y de aleatorias

personas fuera de ellas, realizaremos observaciones, al igual que encuestas que nos permitan recolectar la información solicitada.

## **CAPITULO 4: RESULTADOS**

### **4.1. Presentación de resultados**

Luego del estudio del material suministrado por la empresa pudimos notar que existen posibilidades de riesgos, los cuales pueden ocasionar accidentes, desde una mínima lesión hasta el infortunio de la muerte. Algunos de los riesgos encontrados son:

#### **Personal Administrativo**

Presencia de tormentas eléctricas, inundación, arroyos en área de trabajo o ciudad que pueden ocasionar daños a la integridad física en los trabajadores de la compañía que puedan llevar a la muerte o daños a las instalaciones de la empresa.

Desplazamiento a sitios de trabajo para la ejecución de actividades (puestos de trabajo) donde las condiciones de seguridad son bastantes malas y están expuestos a robos, atracos, atentados que pueden terminar en lesiones por armas blancas o armas de fuego, perdida humana, perdida material.

Factores biomecánicos asociados a las posturas, movimientos repetitivos durante la actividad laboral que puede desencadenar en dolores musculares, tensión, espasmos, retracciones musculares, problemas circulatorios.

La iluminación de las oficinas no es la más adecuada ya que en ocasiones peca por exceso y en otras por deficiencia lo que genera fatiga visual, falta confort, disminución del rendimiento laboral, en forma secundaria cefalea, dolor cervical

Las condiciones de la tarea, de manera monótona pueden cargar de tal manera a los trabajadores que esto produciría en ellos constantes emociones, generando stress y cansancio.

Contagio de Virus Enfermedades; enfermedades infecto-Contagiosas, Infecciones por bacterias, afecciones en la piel, parásitos.

Accidentes de tránsito acarreado golpes, politraumatismos, heridas, fracturas miembros inferiores, superiores, pérdida humana, muerte.

Desplazamientos en instalaciones que ocasionan golpe, fracturas, esguince.

Atrapamiento de personas en ascensores generando asfixia, sofocación, claustrofobia.

Desplazamiento por pisos húmedos o resbalosos, cableado de equipos, almacenamiento inadecuado de materiales que desencadenan caídas a ras de piso, golpes, politraumatismos, abrasiones, lesiones mayores.

Manipulación perforadora, engrapadoras, saca grapas, tijeras que provocan pinchazos, machucones, laceraciones,

Contacto aparatos electrónicos al momento de realizar la conexión de aparatos eléctricos lo cual puede ocasionar a los trabajadores, muerte, daños físicos en los inmuebles.

Exposición a ruido que provoca fatiga auditiva, trauma acústico, Sordera profesional.

### **Personal de servicios generales y mantenimiento**

Trabajos a más de 1.5 Mts. Sobre una superficie que puede ocasionar Politraumatismo, muerte.

Exposición a rayos ultravioleta (luz solar) produciendo dermatitis, lesiones en la piel, irritabilidad.

Manipulación de mezcladora de concreto lo que genera pinchazos, machucones, laceraciones.

Manipulación ocasional de cargas lo que produce lesiones de variada severidad, dolor de espalda, posibles espasmos musculares.

Contacto con producto químico (pinturas, estucos) generando daño de mucosas y tejido vivo, lesión ocular, quemadura química y dermatitis.

Manipulación de herramientas y equipos corto punzantes y punzantes, que ocasionan contusiones, heridas y traumas.

#### **4.2. Análisis de Datos**

La empresa Zona Franca de Barranquilla S.S UOZF por su actividad económica se encarga de administrar el parque Industrial y de Zonas Francas, la mayor parte de su personal es administrativo y ya conocemos sus riesgos como los describimos anteriormente y otra menor parte es de mantenimiento y servicios generales. La empresa es muy cuidadosa con referencia a la salud ocupacional y siempre está en aras de sensibilizar a su personal de la importancia de preservar su integridad ya que es responsabilidad de los empleados hacer uso de las herramientas que la empresa le provee para su cuidado y protección. Cuenta con un protocolo de higiene y seguridad en el trabajo ubicado en un lugar visible y los elementos de

seguridad son entregados en manera periódica y oportuno acompañado de un manual de instrucciones e indicaciones y la respectiva ficha técnica. Lo cual ha ayudado a que el número de incidentes y accidentes sea bastante bajo. El anterior periodo semestral se tuvo cuatro accidentes de trabajo.

#### Accidentes

1. Cortadura a un funcionario de podas
2. Inhalación de gases por parte de un operador de comercio exterior que revisaba una carga que contenía gases.
3. Accidente en desmonte de llantas por el personal de mantenimiento
4. Esguince de pie por una funcionara que descendía escaleras del edificio administrativo y tuvo un traspie.

En los análisis de los resultados encontramos que la Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF presenta algunas falencias en cuanto a la seguridad de los empleados de todas las áreas que se desempeñan, por el cual aplicaría hacer un plan de mejoras inmediatas en busca de evitar problemas a futuro a la empresa y a los empleados.

## **CAPITULO 5: CONCLUSIONES**

### **5.1. Hallazgos**

El Minimizar los riesgos de una empresa es de gran importancia ya que le concierne tanto a empresarios como a trabajadores, el implementar estrategias con el fin de que sus

trabajadores cuenten con la garantía que realizaran su trabajo de manera segura su labor, ya que es un derecho del trabajador y un deber de los empresarios.

En la empresa Zona Franca de Barranquilla S.A UOZF, se encontraron diversos riesgos al personal que hay desempeñan sus labores, riesgos de fenómenos naturales, bioquímicos, químicos, condiciones de seguridad, biológicos, bio mecánicos, en diferentes formas que podrían afectar la salud de sus empleados.

Según los resultados obtenidos se contempla que las actividades que la empresa realiza de acuerdo a los requerimientos del ambiente interno y sobre los factores más relevantes de la gestión del conocimiento y del área de talento humano como es la evaluación de desempeño, y salud del trabajador en el análisis de cargos, y las capacitaciones entre otros enfrentan una base para las acciones de mitigar y fortalecer el bienestar psi-colaborar, donde se implemente y se minimicen las debilidades y trastornos por las extensas jornadas de labor, contemplando la adquisición de prácticas para los nuevos conocimientos donde debido a que tanto los empleados nuevos como antiguos son integrados a un plan de desarrollo, lo que hacen que tengan sentido de pertenencia hacia la empresa y respondan a sus necesidades y satisfacciones.

## **5.2. Recomendaciones**

Obteniendo más claramente los puntos definidos y teniendo en cuenta la importancia, primero de la seguridad física y mental de los trabajadores en el objeto del Departamento de Recursos Humanos por resguardar y segundo, los objetivos institucionales, de optimizar los recursos para mejoramiento de la mano de obra en beneficio de mejorar la productividad de

la compañía, es pertinente el desarrollo de un modelo estratégico integral que estructure un programa de capacitaciones preventivas sobre riesgos psicosociales que puedan bajar los índices de estrés, enfocado al crecimiento intelectual de los colaboradores de la empresa Zona Franca de Barranquilla S.A. UOZF.

La OIT y OMS ha realizado recomendaciones para tener en cuenta los situaciones psicosociales que se presenten y el estrés laboral, realizando actividades con la participación de los trabajadores obteniendo así la satisfacción de ellos al realizar la labor para la cual han sido contratados,

La OIT también realizó recomendaciones a nivel mundial para que se tenga en cuenta el riesgo psicosocial y el estrés laboral como enfermedades profesionales, con el fin de garantizar que puedan ser identificados y luego intervenidos.

### **5.3 Propuesta**

El área de talento humano siempre realiza una verificación y seguimiento a las acciones que ejecuta la gerencia de talento humano, ya que se han podido identificar diferentes accidentes e incidentes por parte de los empleados de Zona Franca de Barranquilla S.A UOZF, de tal manera que socialicemos con todos los colaboradores y así verificar, fomentar, el autocuidado con el fin de minimizar los riesgos y así prevenir accidente y enfermedades laborales en el lugar de trabajo con el fin de realizar un seguimiento y posterior revisión de los riesgos de manera continua, buscando exteriorizar nuestros conocimientos con la participación de todos los interesados, con el fin de que el asunto sea totalmente comprensible para toda la compañía y así poder establecer los respectivos controles.

Buscamos en la organización, facilitar actividades grupales, combinar creación e interiorización del conocimiento a nivel individual; siguiendo este método se busca compartir el conocimiento con todos los involucrados en las tareas diarias, por medio de manuales, capacitaciones, volantes, correos electrónicos entre otros.

Luego buscaremos los espacios para realizar simulacros, aprendizaje o prácticas para que los colaboradores de la compañía se apropien de los conocimientos inherentes a sus respectivas áreas de trabajo y así puedan tomar decisiones acertadas en el momento de algún incidente o accidente.

En la aplicación de las estrategias del área de recursos humanos maneja una cultura adecuada y da buena orientación al personal en base al contexto ocupacional y sus riesgos, bajo capacitaciones y orientaciones para optimizar los riesgos en los puestos de trabajo. Claro que se detecta un déficit de personal que oriente en la salud ocupacional ya que solamente se cuentan con dos personas encargadas de este tema pero que no alcanzan a abarcar todos los funcionarios que deberían de conocer a fondo cada uno de los riesgos y peligros que se detectan en el puesto.

### **Acciones de mejora**

Que el área de talento humano realice capacitaciones periódicas incluyendo al personal nuevo, que muchas veces no se tiene en cuenta para capacitarlos

Que se mejore la comunicación entre los grupos que están capacitados en la identificación de riesgos y transmitan la información a los demás.

Evaluar el conocimiento de cada uno de los funcionarios en las normas y prevención en los riesgos del puesto de trabajo.

Implementar un programa de pausas activas todos los días en doble jornada

Fortalecer el grupo de salud ocupacional donde se abarque el cuidado de todo el personal.

### 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Recursos financieros

IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTRATÉGICO					
	descripción	unidad	cantidad	valor	valor total
<b>RECURSO HUMANO</b>	Asesorías profesionales	Horas	40	7000	280000
<b>RECURSOS</b>	Horas de trabajo	Horas capacitador	400	9000	3600000
	computador	Cantidad	1	\$1850000	\$1850000
	Videobean	Cantidad	1	\$900000	\$900000
	papelería	Paquete	100	\$8000	\$800000
	refrigerios	cantidad	170	\$5000	\$850000
<b>TOTAL</b>					\$4400000

## Método Nonaka y Takeuchi

### ❖ Interiorización

En la fase inicial buscamos clasificar el conocimiento que tienen los empleados con respecto al actual SST, como ha sido su experiencia, fortaleza, si se aplica de verdad y que sugerencia tienen para el mismo.

Para la recolección de esta información se usó la encuesta realizada a los empleados.



#### ENCUESTA INTERNA ACERCA DEL SST

1. Ha tenido usted algún tipo de incidente o accidente laboral?  
SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_
2. Como le parece el sistema de gestión de SST implementado por la empresa?  
EXCELENTE \_\_\_\_ BUENO \_\_\_\_ REGULAR \_\_\_\_ MALO \_\_\_\_
3. Cuenta con la dotación y EPP necesarios para sus labores dentro de la empresa?  
SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_
4. Tiene sugerencias para realizar al SST?

---

---

---

### Actividades

- ✚ Conocer la impresión del empleado con referencia a este proceso
- ✚ Identificar fortalezas y debilidades de este programa
- ✚ Clasificar la información obtenida de las encuestas
- ✚

## Herramientas

- ✚ Observación
- ✚ Entrevista

### ❖ Socialización

Con esta etapa se busca que el empleado profundice en conceptos como la camaradería, el buen trato, trabajo en equipo y la importancia del uso de los elementos de protección personal.

## Actividades

- ✚ Sensibilización del buen trato y clima laboral
- ✚ Coaching organizacionales
- ✚ Aprender de experiencias anteriores lo malo y lo bueno

## Herramientas

- ✚ Talleres y coaching grupales
- ✚ Mesas de trabajo
- ✚ Capacitaciones

### ❖ Exteriorización

En esta etapa se transfiere lo socializado, se proponen actividades de beneficios por la participación en las diferentes actividades que la empresa realice en su plan “ACTIVATE”, los beneficios serán con el fin de que las áreas dejen su apatía a participar en las mismas. Se acumulan los puntos obtenidos por áreas en la participación de sus

integrantes en las diferentes dinámicas que busquen la mejora del clima organizacional y la divulgación del buen uso de los elementos de protección.

### **Actividades**

- ✚ Concursos de evaluación de la socialización y como aplicarlos en la oficina donde los empleados aporten ideas de mejora
- ✚ Recolección de las ideas de mejora dadas por los empleados
- ✚ Documentación de la ideas de mejora aportadas
- ✚ Se difunden a todos las ideas aportadas por los empleados
- ✚ Se evalúan los posibles resultados si estas se implementarán
- ✚ Se implementan las ideas de mejoras acogidas
- ✚ Se hace seguimiento y evaluación de los resultados después aplicar las mismas

### **Herramientas**

- ✚ Actividades grupales

#### ❖ **Asociación**

Se documentan los resultados obtenidos y se informan a los directivos y comunidad laboral por la plataforma E-sinergy el impacto que se genera después de la aplicación de las ideas de mejoras.

### **Actividad**

- ✚ Documentación de las mejoras
- ✚ Socialización de los resultados

## Herramientas

- ✚ E- sinergy (plataforma de la herramienta para la divulgación de noticias y tareas a los empleados)
  - ✚ Correo electrónico
-

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

PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO									
Actividades preventivas	Acciones	Estrategias	Presupuesto	Responsable	enero	febrero	marzo	abril	mayo
<b>Elaboración del Plan de Bienestar Laboral Implementación</b>	Reunión con los resultados de las investigaciones e ideas para diseñar el plan	Formular y elaborar el Modelo Integral bienestar a partir del diagnóstico de necesidades y clima laboral	<b>\$1500000</b>	Investigadores Profesional de Bienestar Laboral. Profesional Especializado Talento Humano RHH	█				
<b>Socialización con jefes de área sobre los hallazgos</b>	Reunión con responsables de tareas	Dar a conocer hallazgos y posibles soluciones	<b>\$600000</b>	Responsable de Salud Ocupacional		█			
<b>Gestión de los recursos para el</b>	Realizar la propuesta monetaria a las	Entregar los documentos y	-----	RRHH			█		



<b>Talleres de desempeño y retroalimentación</b>	Establecimiento de formatos y grupos	Programa de auditoria para control del Modelo	<b>\$500.000</b>	Salud Ocupacional RRHH																							
--	--------------------------------------	---	------------------	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## BIBLIOGRAFIA

Arévalo, N. (2010). *Importancia de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001*. Ensayo - Material inédito. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Qualinet Surlatina Gestión. (2007). Gestión del riesgo empresarial. *Revista Certificación*, 46, 36-38.

Riesgo y estrategia. (2010, noviembre 25). *La gestión eficaz de riesgo y gobierno corporativo* [Blog]. Recuperado el 08 de febrero de 2012 en <http://riesgoyestrategia.wordpress.com/2010/11/25/gestion-eficaz-de-riesgo-y-gobierno-corporativo>

Molano Velandia, Jorge. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista Innovar Journal Revista de ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21-31.

Arias Gallegos, Walter. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 13(3), 45-52

Gómez, I. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de nuevas condiciones de trabajo. *Univérsitas Psicológica*, 6 (1), 105-113

Rodríguez Correa, Cástulo. (2015). Repensando la seguridad. *Revista de la Sociedad Colombiana de la Medicina del Trabajo*. 18 (1), 19-26.

Guerrero Medina, Enrique (2015). Diagnóstico Integral en salud ocupacional. *Revista de la Sociedad Colombiana de la Medicina del Trabajo*. 18 (1), 31-43.

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f\\_sogamoso/preg\\_rado/minas/documentos/PASOS\\_PARA\\_REALIZAR\\_UN\\_PROGRAMA\\_DE\\_SALUD\\_OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/preg_rado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf) Vega Zambrano Ricardo. (2011, septiembre 22).

¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional?. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/climacultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

Organización Mundial de la Salud (O.M.S) .( 2010) “Salud mental: un estado de bienestar”  
Recuperado de [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/s](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/s)

Colmena. (2013) “Salud Mental y Calidad de Vida en el Trabajo”.. Tomado de  
<https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion->

[conocimiento/formarpresencial/memorias\\_eventos/Documents/5-Salud-Mental-y-Calidad-de-Vida-en-elTrabajo](https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formarpresencial/memorias_eventos/Documents/5-Salud-Mental-y-Calidad-de-Vida-en-elTrabajo). Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia.  
Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/9573> Gonzalez Enriquez, R. E. (23 de 03 de 2015). Gestiopolis. Obtenido de Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/gestion-del-conocimiento-en-elentornoempresarial.htm>

Lopez M . (2017) Gerencia y Conocimiento. Recuperado El modelo SECI Tomado de  
<http://gerenciayconocimientouny.blogspot.com.co/2017/04/el-modelo-seci.html> Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.ANDI. (2014). Encuesta Ausentismo, Incapacidades y Restricciones Médicas. Recuperado 2016  
<http://www.andi.com.co/SBCB/Paginas/Divulgaci%C3%B3n-.aspx>

Principales generadores de estrés laboral en Colombia ( 2014). Tomado de  
<http://www.dinero.com/pais/articulo/causas-del-estres-laboral-colombia/202788> González A. (2016).

Estrés Laboral en Colombia ¿Qué Supone en Cifras? Recuperado  
<http://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>

Hernández, R. y otros. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. Edit. McGraw-Hill Interamericana Editores, México. Mac Donald. F. (2006) El estrés laboral en los países europeos y en América Latina. Recurado 2009  
<http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14>

Gestión. (2015). Malestares gastrointestinales, estrés laboral e influenza afectan más a  
Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/malestares-gastrointestinales-estres-laboralinfluenza-afectan-mas-trabajadores-2128643> Sainz Maite (2015).

Cansancio laboral: qué es y cómo prevenirlo. Tomado de Nueva Mujer. Recuperado de <http://www.nuevamujer.com/mujeres/tu-vida/cansancio-laboral-que-es-y-comoprevenirlo/2015-12-29/123321.htm>

---