

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO)
CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA
COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA-CASANARE

LIGIA DENIS VELANDIA CUEVAS CODIGO: 24.144313

MARTHA ADELIS GONZALEZ GIRON COD. 23.794.579

CASILDA BETANCOURT FUENTES COD. 23.827.642

LINDA LUZ BRUNAL BENJUMEA COD. 1118848274

ANYELINA BARBA ESPITALETA COD.: 25.786.110

JORGE ELIECER ECHEVARRIA

TUTOR

Grupo: 101007_10

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA-UNAD ESCUELA
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CUANTALES ECONÓMICAS Y
DE NEGOCIOS-ACACEN

DIPLOMADO EN PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2018

INTRODUCCION

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, están diseñados para mejorar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores del área de Talento Humano, así como la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con las labores desempeñadas. De tal manera que tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo mediante la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo y que puedan poner en peligro el bienestar de los trabajadores como principios fundamentales del proceso que rige la gestión de los riesgos.

Teniendo en cuenta que en la empresa Cooperativa de Caficultores de Támara, no se encuentra establecido como tal un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo cual se procedió a realizar un proceso de estudio que pueda llevarnos a detectar la complejidad de la situación, las medidas, recomendaciones y planes de mejoramiento necesarios a aplicar para cambiar el curso de la situación y coadyuvar con una mayor y mejor calidad de ambiente laboral y seguridad de los empleados de la citada compañía.

El eje central de esta investigación no se basa solo en el hecho de la necesidad de un SGSST, sino que pretende abarcar la importancia de la Gestión Conocimiento como perspectiva para implementar dicho sistema, pues con la adecuada vinculación del área del Talento Humano, los resultados de ejecución tienen alta posibilidad de variar en forma positiva para la Empresa.

Las organizaciones modernas no se deben quedar con proyectos en papel, sino que se deben valer de técnicas que les permitan generar conocimiento valioso que le de valor agregado al Talento Humano.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	2
TABLA DE CONTENIDO.....	3
CAPITULO 1. EL PROBLEMA	5
1.1. Antecedentes del Problema	5
1.2. Planteamiento del problema.....	10
1.3. Objetivos	13
1.3.1. Objetivo General	13
1.3.2. Objetivos Específicos.....	13
1.4. Justificación de la Investigación	14
CAPITULO 2. REVISION DE LA LITERATURA	15
2.1 Marco Teórico.....	15
Síndrome de Bornout	20
CAPITULO 3: METODOLOGIA GENERAL.....	21
3.1 Método de Investigación.....	21
3.2 Población y Muestra	22
3.3 Fuentes de Información.....	23
3.3.1 Información primaria:	23
3.3.2 Información Secundaria:	23
Técnicas e instrumentos de Recolección de datos	24
3.4.1 Encuesta:	24
CAPITULO 4 RESULTADOS.....	25
4.1. Presentación de Resultados.....	25
4.1.1 Análisis de datos	25
CAPITULO 5. CONCLUSIONES	43
5.1 Resumen de algunos Hallazgos.....	43
5.2 Recomendaciones	44
5.3 Propuesta para la implementación de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa Cooperativa De Caficultores de Tamara.	45
5.4 Objetivo de la Propuesta:	47
5.4.1 Objetivo General.....	47
5.4.2 Objetivos Específicos.....	47
5.5 Justificación de la Propuesta.....	47
5.6 Implementación del Modelo Estratégico	48
5.6.1 Recursos:.....	50

5.6.2 Plan de Acción	51
Indicadores para la evaluación de la propuesta:.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	65

CAPITULO 1. EL PROBLEMA

En la Empresa Cooperativa de Caficultores de Támara Casanare es una empresa dedicada a la producción, transformación, marketing y comercialización del café. Cuenta con un equipo de trabajo para realizar sus diferentes actividades. Existen varios factores que están afectando de manera física y psicológica el bienestar laboral y social de los trabajadores, exponiéndolos a diferentes riesgos que no solo les causan daños, sino que el futuro de la empresa también puede verse afectado

Es importante que dentro de la presente investigación analicemos una serie de factores que están relacionados directamente con el área del talento humano y la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Cooperativa de Caficultores de Támara. Dichos factores han sido identificados a través de la gestión del conocimiento en la Gerencia del Talento Humano desde la investigación de la gestión de las organizaciones, involucrando directamente el área de Talento Humano y SST, con el objetivo de buscar alternativas de solución a cada uno de los hallazgos encontrados.

1.1. Antecedentes del Problema

El estudio de los diferentes riesgos laborales y la implementación de la seguridad y salud en el trabajo se desarrollan bajo el programa de salud ocupacional; permitiendo mejorar el bienestar laboral y social de los trabajadores.

Desde la edad de bronce, se tenía conciencia de los diferentes riesgos laborales a los que el hombre estaba expuesto, se adquiere protección colectiva y no individual. Es importante

tener presente que desde la antigüedad las civilizaciones han tenido avances significativos en cuanto a la salud ocupacional; ya que los mismos habitantes de Mesopotamia relacionaban las cataratas con algunas actividades que desarrollaban (manufactura- trabajo con el vidrio), según el código de Hammurabi en el año 2000 a.c en su contenido sancionaban a todo aquel que causara daños a la sociedad. Según la historia, los esclavos eran los que realizaban todas las actividades (duras-riesgosas) por lo tanto desde la antigüedad se ha asociado el esfuerzo físico con la esclavitud.

En Israel y Egipto se impusieron normas para evitar propagación de enfermedades, En especial Egipto es una de las civilizaciones que se ha destacado por innovaciones en cuanto a seguridad y salud ocupacional, entre ellos algunos elementos de seguridad como arneses, sandalias y andamios, los cuales eran suministrados a los esclavos que construían las pirámides esfinges que adornaban la urbe egipcia. Siguiendo la historia de la medicina ocupacional, se percibe que poco a poco se van señalando actividades que están generando dolencias y enfermedades ocasionadas por posturas incómodas, por el trabajo en las minas, etc... En Grecia y Roma también se da una trascendencia a la salud ocupacional, donde Hipócrates (460-370) el padre de la medicina escribe un tratado sobre las enfermedades de los mineros, los síntomas de la intoxicación y el plomo; al respecto hace algunas recomendaciones, al igual cuando atendía algún paciente siempre preguntaba a que se dedicaba y a qué clase de ambiente estaba expuesto, enseñándoles que trabajo se relacionaba con determina enfermedad. Hipócrates fue un pionero en salubridad, medicina ocupacional y fisioterapia.

En la edad moderna, la salud ocupacional se centra estudios referentes a la salud

ocupacional en las profesiones de la época. En el siglo XVII aparecen algunos científicos analizando enfermedades provenientes de varias profesiones (marinos, soldados y abogados). Hasta entonces el trabajo más amplio y profundo realizado sobre salud ocupacional lo efectuó Bernardino Ramazzini (1633-1714), realiza un análisis a más de 54 profesiones donde relaciona el trabajo con la salud, por tal motivo Ramazzini es quien inicia formalmente la medicina ocupacional.

A partir del año 1979, por medio de la ley 9 se dio la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial el artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participaran el gobierno y los particulares”.

Antes de la ley 9 existieron muchos procesos para que esta ley fuera implantada. En inicios del siglo XX exactamente en el año 1904 Rafael Uribe Uribe, presenta el tema de seguridad en el trabajo, esta se da a conocer como la ley 96 de 1939, conocida como la “ley Uribe”, la cual trata sobre la accidentabilidad laboral y las enfermedades laborales, siendo esta la primera ley referente al tema de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Se retrasó el proceso en establecer la normatividad a favor de los trabajadores por las medidas de producción que existían, donde explotaban la mano de obra barata y era precaria la aplicación de los procesos de mecanización. Esto ligado a las políticas de los empresarios que no pensaban en los trabajadores y en sus derechos y deberes.

Lucharon por fortalecer la protección de los trabajadores por los peligros y riesgos a los que se enfrentaban en sus áreas de trabajo. En esto se dieron muchas leyes más en

beneficio de los trabajadores entre esas están las siguientes, que más adelante tuvieron trascendencia en el futuro de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

La ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de higiene y sanidad para empleados y empleadores. La ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la protección social. El decreto 2350 de 1944, que promulga los fundamentos del código sustantivo del trabajo y la obligación de proteger a las trabajadoras en su trabajo, entre otros.

En el año 1946 con la ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, encargado de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.

Mediante el Acto Legislativo No. 77, en el año 1948 se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, y en el año siguiente en 1949 por medio del Decreto 3767 se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los lugares de trabajo.

Estas acciones surgieron como compensación por el desamparo hacia los trabajadores. A pesar de que hace muchos años fueron establecidos estas leyes y decretos, aun así, existen muchas empresas que no cobijan a sus trabajadores y se siguen presentando situaciones de desamparo. Para la muestra el botón, la Cooperativa de Caficultores de Tamara.

El estado colombiano ha venido actualizando su legislación, tomando modelos europeos, particularmente el alemán y el británico exactamente modelos modernos sobre el riesgo laboral y los elementos fundamentales prevención y control.

En los últimos 30 años la SG-SST ha tomado gran importancia en Colombia, en diferentes sectores como: industriales, sociales, culturales, económicos y legales. Este progreso va de la mano con la conciencia que han tomado las empresas son la SST y el rol de

los empleados en cumplir los logros y metas de las empresas.

A partir de este nuevo concepto, se han producido importantes cambios, en lo teórico-legal y también en el comportamiento de las empresas y los trabajadores los cuales son más consecuentes para lograr una mejor calidad de vida de los trabajadores.

De todas las leyes y decretos parten tres tipos de regulaciones, pero en este caso son importantes solo dos: regulación sobre la protección y conservación de la salud de los trabajadores, regulación de ambientes de trabajo. En la cooperativa de caficultores no existían estas regulaciones que por medio de este proyecto serán aplicadas a la empresa.

A través de la ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994, se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP). Esta estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales, con el objetivo de crear una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Con este nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales están encargadas de realizar actividades de prevención, asesoría y riesgos profesionales.

En las pequeñas empresas existe un alto grado de informalidad a nivel de todo el negocio que necesariamente afecta la manera como se maneja SG-SST en su interior. Agravando la situación anterior, la Ley 879 del 2000, llamada ley de la flexibilidad laboral, permitió la intermediación de contratación a través de cooperativas de trabajo, que en muchos casos desatienden las normas mínimas relativas de la seguridad social.

El desarrollo tecnológico contribuye al desarrollo del SG-SST y también a un alto

grado de especialización, un obrero más capacitado y especializado, es más difícil de reemplazar, con una mayor exigencia en su formación, lo cual mejora las condiciones laborales, facilitando el desarrollo laboral en ciertos sectores de producción, como el desarrollo de la investigación en todos los campos del saber.

Para la Cooperativa de Caficultores el problema de la Salud ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo tiene sus antecedentes desde su inicio de operación, ya que se constituyó como una empresa sin ánimo de lucro, por lo tanto empezó con poquitos trabajadores y con desconocimiento de esta normatividad; Por lo consiguiente para ellos no era importante el tema de la salud ocupacional y no vieron la necesidad de diseñar un plan de seguridad y salud en el trabajo con estrategias de promoción y prevención de riesgos laborales, al igual que construir una planta física adecuada, que garantizara un bienestar laboral , donde sus trabajadores lograran desarrollar sus actividades en las mejores condiciones. En la actualidad, por el crecimiento de la empresa, la creación de nuevas áreas ha aumentado el capital humano; Entonces ha empezado a motivarse por el tema, pero no con la concientización suficiente que los lleve a implementar un programa de salud ocupacional para la misma; con ello generando a futuro consecuencias económicas para la empresa y riesgos en la salud de los trabajadores.

1.2. Planteamiento del problema

En cualquier empresa, vemos que lo más importante es el capital humano ya que son los encargados del desarrollo de todas las actividades que la empresa cuenta, que independientemente de la labor que sea, se está expuesto a diferentes riesgos, a los que no se

tiene o maneja un protocolo para evitarlos; pero que se pueden mitigar a través de actividades de seguridad y salud en el trabajo o programas de salud ocupacional. Teniendo en cuenta lo anterior La Cooperativa de Caficultores ve la necesidad de buscar la manera como garantizar mejores condiciones para su grupo de trabajadores, logrando un mejor desempeño en cada una de las actividades de la empresa y una mejora en la calidad de vida de todos.

En el decreto 1072 de 2015 del ministerio de trabajo, Art 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente (implementación del sistema y seguridad y salud en el trabajo). En cumplimiento a esta normatividad en la Cooperativa de Caficultores de Támara en pro de mejorar en cada uno de los procesos, se implemente un programa de capacitación en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La Cooperativa de Caficultores de Támara-Casanare es una empresa pequeña dedicada a la producción, transformación, marketing y comercialización de Café. Esta empresa no cuenta con un programa de bienestar laboral y social para sus empleados, así como un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento que garantice un bienestar laboral a sus trabajadores. Por la falta de implementación de este programa, en algunas ocasiones en la planta industrial se han presentado accidentes e incidentes laborales, que de una y otra manera han afectado a la empresa, ya que no se tienen establecidas unas medidas preventivas en el desarrollo de las actividades; Por lo tanto es importante implementar un plan de salud ocupacional que pueda mitigar los diferentes riesgos, logrando así garantizar una seguridad en el trabajo.

Con la siguiente investigación buscamos dar respuesta al siguiente interrogante ¿Por qué es importante implementar un programa de salud ocupacional y o Seguridad y salud en el trabajo en la Cooperativa de Caficultores de Támara?

Además, dentro de la investigación daremos a conocer, la importancia, y el beneficio que se obtiene en la empresa, al implementar un Modelo Estratégico Integral de salud ocupacional en la empresa Cooperativa De Caficultores De Tamara – Casanare.

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Identificar las diferentes causas que están afectando la seguridad y la salud en el trabajo de la empresa, e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo para mitigar la problemática que se tiene.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la problemática que afecta la seguridad y la salud en el trabajo de la Cooperativa de caficultores de Tamara – Casanare
- Analizar las causas que afectan la seguridad y salud en el trabajo.
- Distribuir el conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, entre todos los empleados, para que se concienticen de la importancia de aplicar el sistema.
- Implementar un plan de seguridad y salud en el trabajo para contrarrestar la problemática encontrada
- Definir un programa de capacitaciones sobre promoción y prevención de accidentes para el talento humano de la Empresa.
- Contribuir con una propuesta de mejoramiento desde la gestión del conocimiento para mitigar la problemática encontrada.

1.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación es muy importante para nosotros como estudiantes del Diplomado en Gerencia de Talento Humano, ya que es una oportunidad para dar a conocer y aplicar en la Cooperativa de Caficultores de Támara los conocimientos adquiridos, de esta manera se podrá identificar los principales factores de riesgos en los procesos y a los que se están expuestos sus trabajadores; a través del estudio de las condiciones laborales y de los resultados obtenidos se podrá plantear mejoras mediante un plan de salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a sus necesidades que contribuyan a minimizar los riesgos, mejorando el clima organizacional, la calidad de vida del equipo de trabajo , garantizando la seguridad en el trabajo, aumentando la satisfacción y la motivación personal y por consiguiente mejorando la productividad de la empresa.

La Salud ocupacional o la seguridad y salud en el trabajo genera un cambio positivo dentro de la empresa, ya que esta adopta en el equipo de trabajo hábitos de autocuidado individual y grupal, a la vez blinda a la empresa de posibles sanciones; razón por la cual los empresarios se empiezan a preocupar por implementar programas para concientizar a las personas como ayudar a prevenir los diferentes riesgos.

Con la implementación del plan estratégico integral, se busca crear un plan de mejoramiento en la seguridad y salud en el trabajo de la Cooperativa de Caficultores de Támara, el cual busca mitigar el impacto de los riesgos que trae consigo la actividad laboral en la empresa.

CAPITULO 2. REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Marco Teórico

De acuerdo a la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Pasos para elaborar un Programa de salud Ocupacional:

1. GENERALIDADES

1.1. Identificación de la empresa.

1.2. Reseña Histórica

1.3. Distribución del personal

1.4. Horarios de trabajo.

1.5. Servicios de Salud y Bienestar

1.6. CONDICIONES DE SANEAMIENTO

1.6.1. Abastecimiento de agua potable.

1.6.2. Servicios sanitarios.

1.6.3. Manejo de Residuos Sólidos.

1.7. Servicios ofertados

1.8. Herramientas y equipos

1.9. Perfil Socio demográfico población trabajadora

1.10. Marco legal

1.11. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2. ORGANIZACIÓN SGSST.

2.1 RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SST

2.1.1 Responsabilidades del empleador

2.1.2 Responsabilidades del líder o responsable del SGSST.

2.1.3 Responsabilidades de los jefes de área.

2.1.4 Responsabilidades de los trabajadores

2.1.5 Responsabilidades del COPASST o Vigía de seguridad y salud en el trabajo

2.2 Recursos

2.3 Líder o responsable del SG SST.

2.4 Organigrama.

2.5 Conservación de los documentos

3. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1. FASE (PLANEAR)

3.1.1. Evaluación inicial de SST.

3.1.2. Plan de mejora.

3.1.3. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

3.1.4. Matriz legal

3.1.5. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.1.6. Objetivos del SG SST.

3.1.7. Plan anual de trabajo en SST.

3.1.7. Plan de capacitación.

3.1.8. Indicadores

3.1.9. Comunicación.

3.2. FASE 2. IMPLEMENTACION (HACER)

3.2.1. MEDIDAS DE PREVENCION Y CONTROL DE RIESGOS

3.2.1.1. Priorización de riesgos, medidas de prevención y jerarquización de controles.

3.2.1.2. Estadísticas de incidencia y accidentalidad y sus causas.

3.2.2. PROGRAMAS DE GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS

3.2.2.1. Programa de inducción y re inducción.

3.2.2.2. Programa de inspecciones de seguridad.

3.2.2.4. Programas de vigilancia epidemiológica

3.2.2.5. Programa de prevención en farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.

3.2.2.6. Programa de elementos de protección personal.

3.2.2.7. Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas y equipos.

3.2.2.8. Programa de orden y limpieza

3.2.3. Trabajos de alto riesgo.

3.2.4. Evaluaciones médicas ocupacionales.

3.2.5. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

3.2.6. COMITÉS DE APOYO PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DEL SGSST.

3.2.7. GESTIÓN DEL CAMBIO

3.2.8. ADQUISICIONES

3.2.9. CONTRATACIÓN

3.3. FASE 3. AUDITORÍA Y REVISION DEL SGSST (VERIFICAR)

3.3.1. Auditoría de cumplimiento del SG-SST

3.3.2. Investigación de incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedades laborales.

3.3.3. Revisión por la alta dirección

3.4. FASE 4. MEJORA CONTINUA (ACTUAR)

3.4.1. Acciones Preventivas y Correctivas.

3.4.2. ámbito Marco Legal

- ✓ Ley 100 de 1993 Afiliación del personal vinculado con la empresa al sistema general de riesgos laborales.
- ✓ Ley 55 de 1993 Programa de manejo de productos químicos. Ley 181 de 1995 Jornadas de bienestar laboral.
- ✓ Ley 1335 de 2005 Política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas.
Ley 1503 de 2011 Programas de seguridad vial
- ✓ Ley 1562 de 2012 Creación de Copasst
- ✓ Ley 16161 de 2013 Promoción de salud mental y prevención del trastorno mental en el laboral.
- ✓ Ley 1539 de 2012 Las personas naturales que estén vinculadas a los servicios de vigilancia y seguridad privada (vigilantes, escoltas y supervisores) y que deban portar o tener armas de fuego, deberán obtener el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego.
- ✓ Ley 1523 de 2012 La gestión del riesgo es responsabilidad de todas las autoridades y los habitantes del territorio colombiano
- ✓ Decreto 1443 de 2014 El (SG-SST) debe ser aplicado por todos los empleadores públicos y privados.
- ✓ Decreto 1477 de 2014 Prevención de las enfermedades laborales.

- ✓ Decreto 1072 de 2015 contratación de diseño e implementación del SG-SST.
- ✓ Decreto 1072 DE 2015 Reportes de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.
- ✓ Decreto 1072 Obligación especial del empleado
- ✓ Decreto 1072 El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa.
- ✓ Decreto 1072 de 2015 Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.
- ✓ Decreto 1072 de 2015 Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos
- ✓ Decreto 1072 de 2015 El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores.
- ✓ Decreto 1072 de 2015 El empleador o contratante debe aplicar una metodología , que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Resolución 652 de 2012 conformación del comité de convivencia
- ✓ Resolución 2643 de 2007 Realizar evaluaciones médicas ocupacionales al ingreso,

periódicos y egreso.

Síndrome de Bornout

En la mayoría de empresas se padece del síndrome de bornout, ya que hay sinnúmero de causas que lo generan entre las más frecuentes está el estrés como consecuencia de: horarios excesivos de trabajo, altos niveles de exigencias, falsas expectativas del trabajador no cumplidas en la realidad de la labor, bajos niveles de desafíos entre otros. Edelwich y Brodsky (1980) lo describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico (Pines, Aronson, 1981) o en su definición comúnmente más conocida, como una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente (Maslach, 1981).

CAPITULO 3: METODOLOGIA GENERAL

Esta propuesta se desarrolló, después de identificar una problemática en la Empresa Cooperativa de Caficultores de Támara, respecto al área de salud ocupacional y o seguridad y salud en el trabajo. Gracias a una visita general que se realiza a la empresa y al contacto directo que se tiene con algunos empleados, los cuales nos proporcionaron información necesaria que nos sirvió para conocer el estado actual de la empresa con relación al tema. De igual forma poder identificar oportunidades de mejora que se tendrán en cuenta para elaborar el plan de mejoramiento de acuerdo a las necesidades encontradas.

Para la investigación se tiene en cuenta la población elegida y los resultados obtenidos para el análisis, las fuentes de información primarias y secundarias importantes para la obtención de los datos, que al final nos arrojaran la información necesaria para implementar la acción de mejora.

3.1 Método de Investigación

El método de investigación que se utiliza es el descriptivo, el cual nos reveló las diferentes situaciones en cuanto a salud ocupacional, las que fueron evidenciadas en el área de talento humano y expresado por parte del personal que labora en dicha empresa. Situaciones que están comprometiendo la seguridad y la salud de los trabajadores de la Cooperativa de Caficultores.

3.2 Población y Muestra

La Población: Todas las personas que hacen parte de nuestra investigación.

Esta propuesta va dirigida a la Implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Cooperativa de Caficultores de Támara, abarcando el 100% de los funcionarios, sin embargo se aplicará un sondeo a un 20% de ellos en este caso los 6 empleados. Sin embargo para el uso de poblaciones finitas se usa la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 p q N}{(N - 1)^2 e + Z^2 p q} \quad \text{donde;}$$

N = Universo, **Z** = Nivel de confianza (1.96 – 95%), **p** = probabilidad de éxito, **q** = probabilidad de fracaso (1-p), **e** = error de muestra, **n** = muestra a determinar

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.95 * 30}{(30 - 1)^2 * 5\% + 1.96^2 * 0.5 * 0.95} = 6$$

n = 6, entonces la cantidad mínima de población para estudiar es 6

La Muestra: Un grupo importante de la población (6).

En primer lugar (practica) se realizó una visita a la Cooperativa de Caficultores de Támara, con el fin de conocer el bienestar laboral que se ofrece en cuanto a salud ocupacional; así estudiar todo relacionado al tema, poder evaluar los inconvenientes que se están presentando en el equipo de trabajo o los beneficios que los empleados están recibiendo gracias a la presencia de esta área. Para ello, se tomó como población todas las personas (30) que trabajan en la

empresa, a quienes se le aplico la encuesta.

3.3 Fuentes de Información

Las fuentes de información que se utilizaron para el desarrollo de la investigación fueron de tipo primaria y secundaria.

3.3.1 Información primaria:

Es la que se produce directamente por y para una investigación; Las fuentes primarias de información se constituyen en la forma más pura en su obtención de datos, porque es la producción original de datos. Esta observación directa, se da cuando se realiza la visita a la empresa, se dialoga con la Gerencia de la Cooperativa, personal de talento humano y se realizaron reuniones con todo el personal que labora en la empresa, con el objetivo de conocer las opiniones de cada uno que ayudaran a conocer a fondo a situación que se tiene frente a la necesidad de implementar o no, un programa de salud ocupacional y o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; al igual poder determinar la calidad de seguridad y bienestar laboral con relación a las exigencias del Ministerio de trabajo.

3.3.2 Información Secundaria:

Se le llama a los datos recogidos y ya elaborados, (información primaria) que existen previamente y son del interés del investigador por lo que ha sido producido con diversos propósitos. Para su recolección se utilizan dos técnicas: cuantitativas (estadísticas, censos, cálculos matemáticos) y cualitativas, como (actas, registros,

informes,documentos).http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/125/2eabe_2037/TGPC002037/mod1/profundizacion_tema3_m1.html

Para realizar esta investigación fue necesario adquirir información a través de documentos, tales como:

- Estatutos de la Cooperativa de Caficultores de Támara
- Estatutos de la cooperativa de caficultores de Tamara
- Manual de procesos y procedimientos de la empresa
- Manual de Funciones y reglamentos
- Páginas Web (Ministerio de Protección Social – ARP ISS)
- Documentos de visitas ARL POSITIVA

Técnicas e instrumentos de Recolección de datos

3.4.1 Encuesta:

La recolección de la información se realizó por medio de una encuesta dirigida a todos integrantes del equipo de trabajo, en las diferentes dependencias de la empresa, con una extensión de 15 preguntas fáciles de entender y que nos permitieran conocer todas las necesidades que se tienen en cuanto a seguridad y bienestar laboral de todo el capital humano de la Cooperativa de Caficultores de Támara, de igual manera se entrevista a un determinado grupo como Jefes de secciones y representante del talento humano para poder evaluar el tema de salud ocupacional actual, y de esta manera tomar medidas preventivas mediante un programa.

CAPITULO 4 RESULTADOS

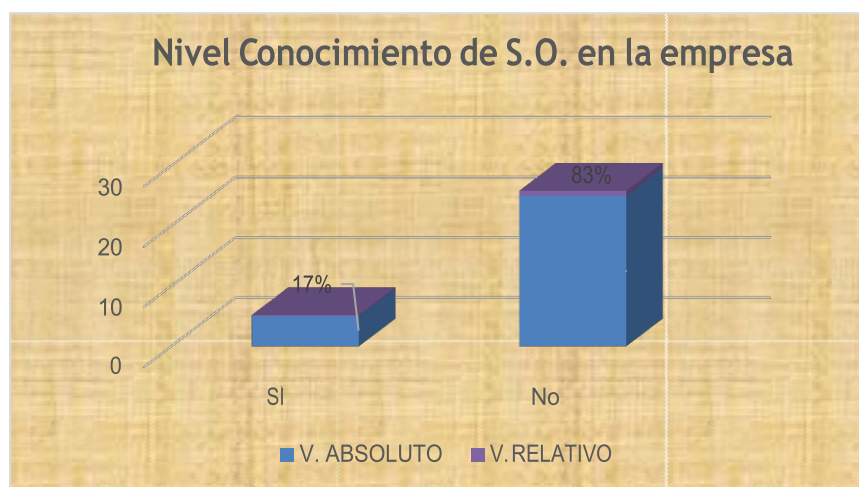
4.1. Presentación de Resultados

4.1.1 Análisis de datos

Para la obtención de los resultados, se tuvo en cuenta todo el personal que labora en la Empresa COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA –CASANARE, manejando un protocolo, y al que se les realizó la encuesta (cuestionario que consto de 15 preguntas) previamente diseñadas para todos los integrantes del equipo de trabajo de la empresa.

1. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un programa de salud ocupacional?

ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
SÍ	5	17%
No	25	83%
TOTAL	30	100%



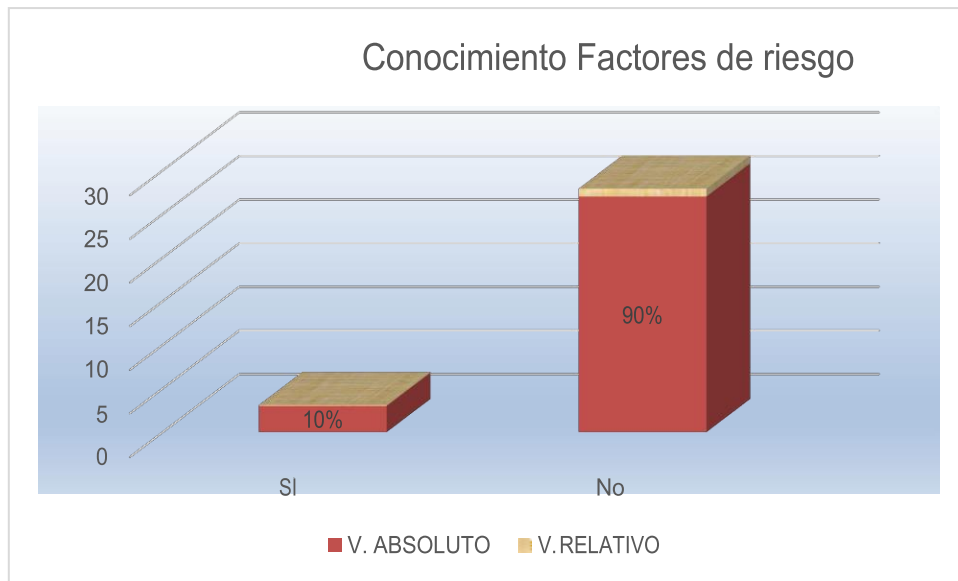
Análisis: Del 100% de los encuestados, el 17% respondió que **SÍ** conoce que pueda

existir un programa de salud ocupacional en la empresa, aunque no se evidencia en ellos la seguridad de que realmente se tenga. El 83% respondió que **NO** conoce que exista un programa de estos; los encuestados que manifestaron que sí, pertenecen al área administrativa, y los que respondieron no, son operativos. Lo que indica que la empresa no da a conocer a todo el equipo de trabajo la existencia de nuevos programas.

Se recomienda que, si existe el programa, o cuando se tenga, se socialice a todo el personal de la empresa de la implementación de los diferentes programas, además se publique en cartelera,

2. ¿En su empresa ha escuchado hablar de factores de riesgo?

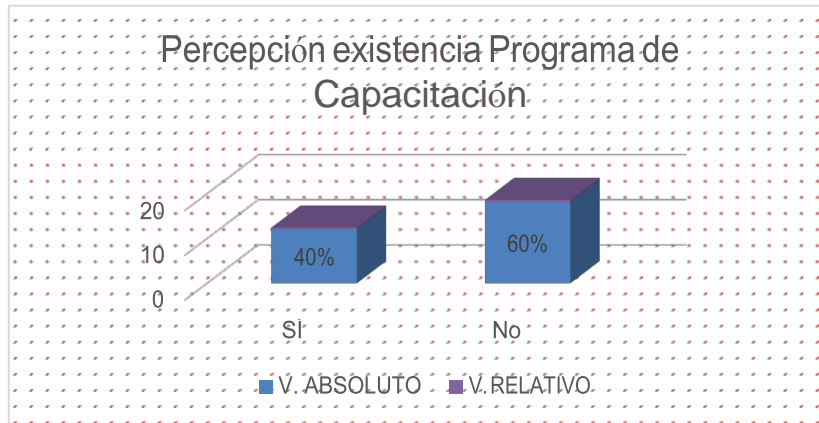
ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
SÍ	3	10%
No	27	90%
TOTAL	30	100%



Análisis: Del 100% de los encuestados el 10% manifestaron que **SI**, han escuchado hablar de factores de riesgo, cuando ingresaron a la empresa(inducción) y el 90% **NO** sabe, situación que pone en riesgo al personal que trabaja en la empresa, ya que desconocen el tema, se estaría expuesto a sufrir accidentes.

3. ¿Sabe usted sí la empresa cuenta con un plan de capacitación de SST.?

ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
SÍ	12	40%
No	18	60%
TOTAL	30	100%

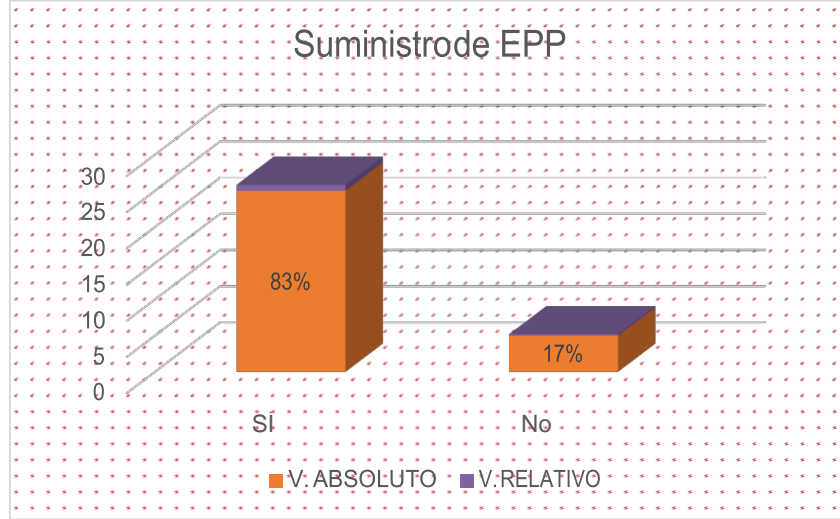


Análisis: Del 100% de los encuestados, el 40% respondieron que **SI** saben que la empresa cuenta con un plan de capacitación, aunque no se cumple a cabalidad, ya que la Gerencia no dispone del tiempo laborar para dar las capacitaciones programadas. El 60% manifiesta que **NO** conoce que exista un plan de capacitación, ya que nunca han recibido, respecto a algún tema, ya que ellos son operarios y que de pronto por no parar la producción no se da a conocer.

Se recomienda capacitar a todo el personal que labora en la empresa en los diferentes temas relacionados a la Seguridad y salud en el trabajo

4. ¿La empresa le suministra Elementos de protección personal necesarios para realizar las actividades?

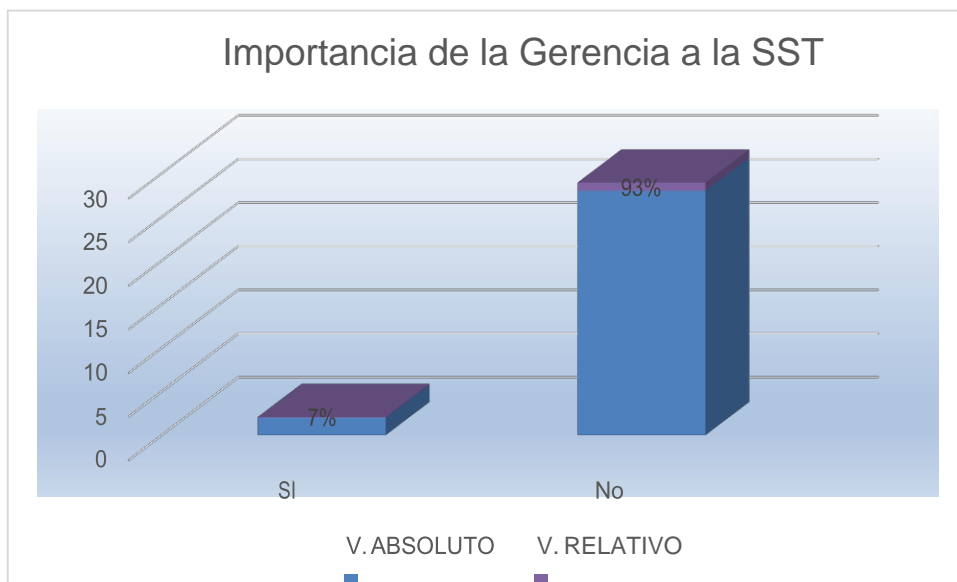
ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
SÍ	25	83%
No	5	17%
TOTAL	30	100%



Análisis: Del 100 % de los encuestados, el 83% manifiesta que SI se le suministra elementos de protección personal para desarrollar las actividades de la empresa y el 17% responde que no se le suministra elementos de protección personal, pues son administrativos y no lo ameritan.

5. ¿Cree usted que la alta Gerencia de su empresa le brinda importancia a la seguridad y salud en el trabajo?

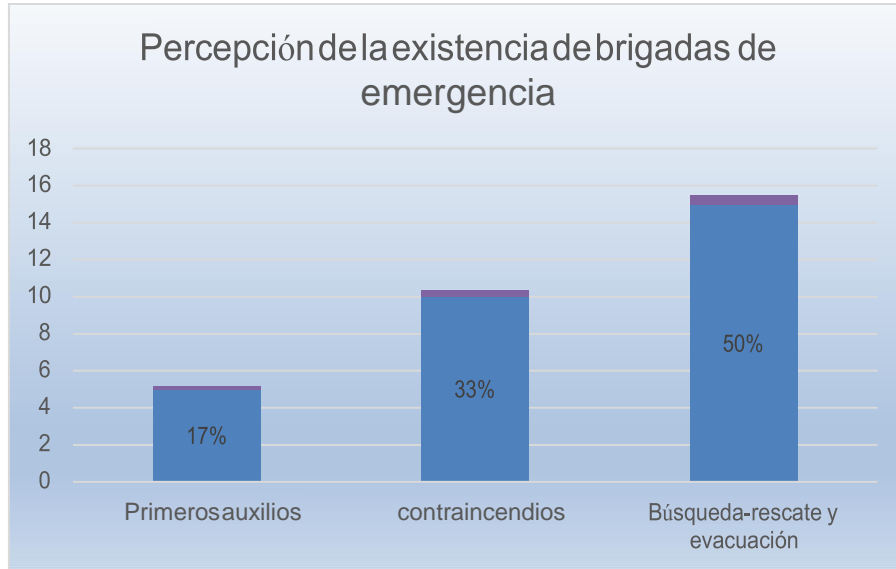
ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
SÍ	2	7%
No	28	93%
TOTAL	30	100%



Análisis: Del 100% de los encuestados, tan solo el 7% manifiesta que la Gerencia SI le brinda importancia a la seguridad y salud en el trabajo; el 93% responde que NO se evidencia que la Gerencia le brinde importancia a este tema, ya que no se preocupa por mejorar el bienestar laboral de sus empleados (puesto de trabajos).

6. ¿Su empresa cuenta con brigadas de emergencia de..?

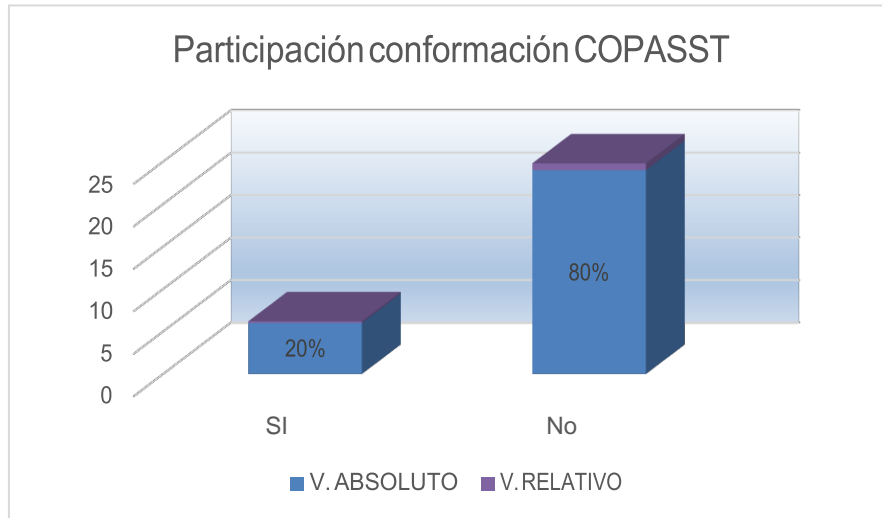
ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
Primeros auxilios	5	17%
Contraincendios	10	33%
Búsqueda-rescate y Evacuación	15	50%
TOTAL	30	100%



Análisis: Del 100% de los encuestados, el 17% manifiesta que sabe que hay brigada de emergencia de primeros auxilios, 33% brigada contra incendios y el 50% brigada de búsqueda-rescate y evacuación. Esto evidencia que al momento de conformar brigadas de emergencia no se tuvo en cuenta la participación de todo el personal que labora en la empresa. Se recomienda que se socialice la existencia de las brigadas y se capacite sobre su funcionamiento.

7. ¿Ud. Participó en la conformación del COPASS de su empresa?

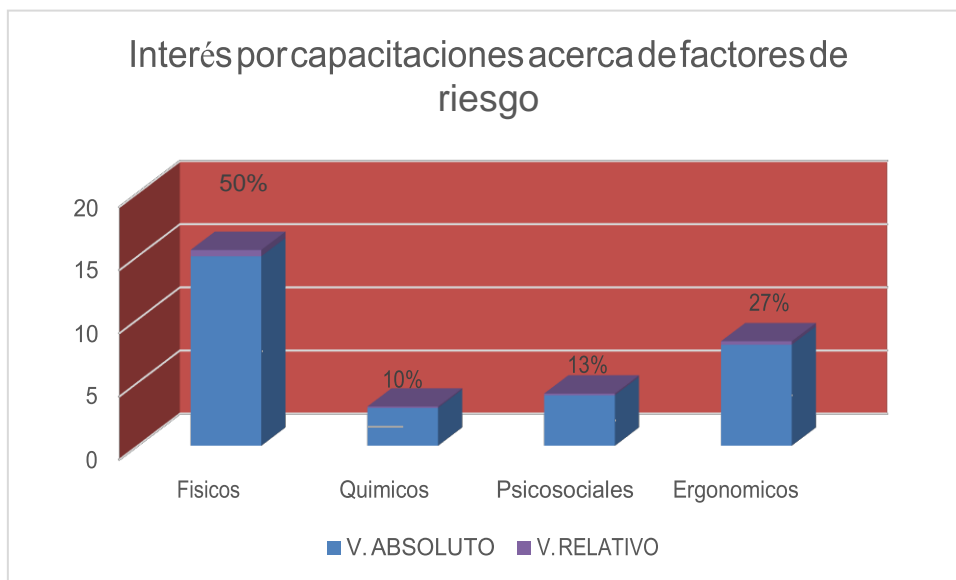
ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
Sí	6	20%
No	24	80%
TOTAL	30	100%



Análisis: Del 100% de los encuestados, el 6% manifiesta que SI participo en la conformación del COPAST y el 24% no participo, ya que solo tuvieron conocimiento de la conformación algunos administrativos y los nombres de los integrantes fueron postulados por la Gerencia. Se recomienda que cuando se conforme el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo se reúna todo el personal de la empresa, y que el representante de los empleados lo elijan sus compañeros, de igual manera se dé a conocer la función de dicho comité.

8. ¿Le gustaría que su empresa implementara capacitaciones acerca de las siguientes clases de riesgo?

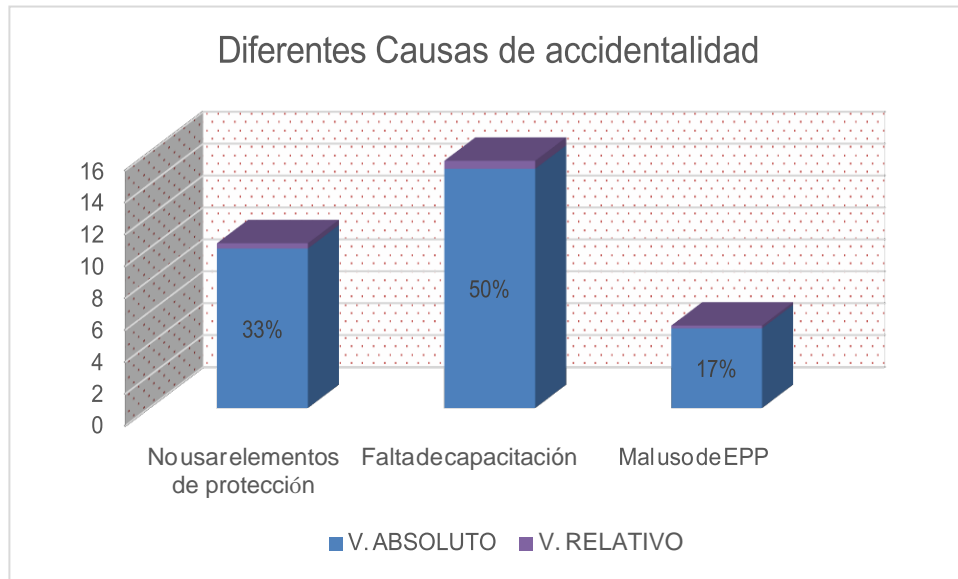
ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
Físicos	15	50%
Químicos	3	10%
Psicosociales	4	13%
Ergonómicos	8	27%
TOTAL	30	100



Análisis: Del 100% de los encuestados el 10% manifiesta que le interesa que se le brinde capacitación en riesgos Químicos, el 13% en riesgo Psicosociales, el 27% en riesgos Ergonómicos y el 50% en riesgos físicos. Se evidencia que la mayoría de empleados esta interesados porque se les brinde capacitación en riesgos físicos, ya que son varios los factores ambientales de naturaleza física a los que se está expuesto (ruido, temperaturas extremas, radiación, ventilación etc. que cuando entran en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores.

9. Considera que los diferentes accidentes de trabajo que se presenta en la empresa es por

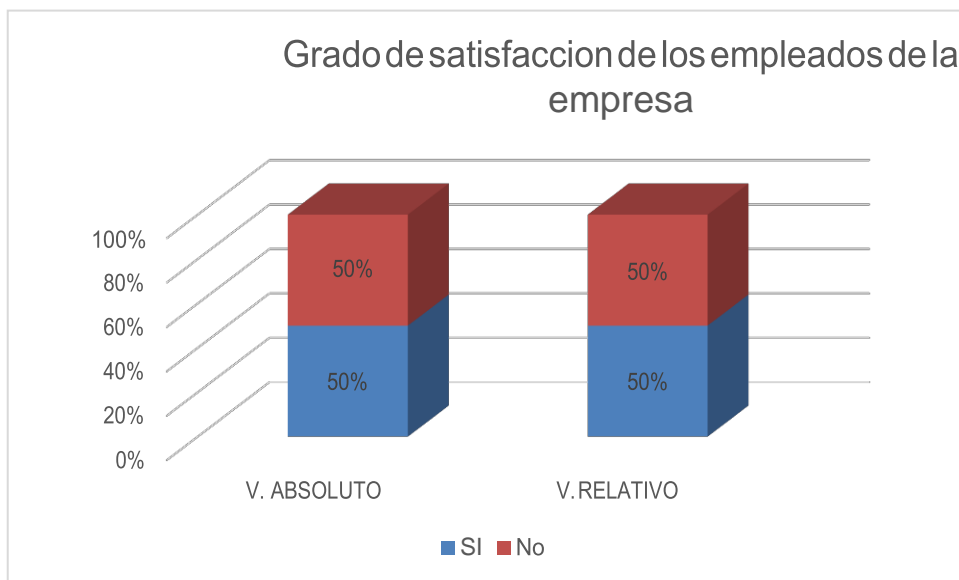
ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
No usar elementos de protección	10	33%
Falta de capacitación	15	50%
Mal uso de EPP	5	17%
TOTAL	30	100%



Análisis: Del 100% de los encuestados, el 17% manifiestan que las causas de los accidentes presentados en la empresa son por el mal uso de los Elementos de protección personal, el 33% por no usar elementos de protección personal y el 50% manifiesta que es por falta de capacitación. Se evidencia que la causa más grande de sufrir accidentes dentro de la empresa es la falta de capacitación, ya que se desconoce la importancia de los elementos de protección personal y no se sabe dar un buen uso, y este sería un medio para mitigar el nivel de accidentabilidad.

10. ¿Se encuentra usted Satisfecho en la labor que desempeña dentro de la empresa?

ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
SÍ	15	50%
No	15	50%
TOTAL	30	100%

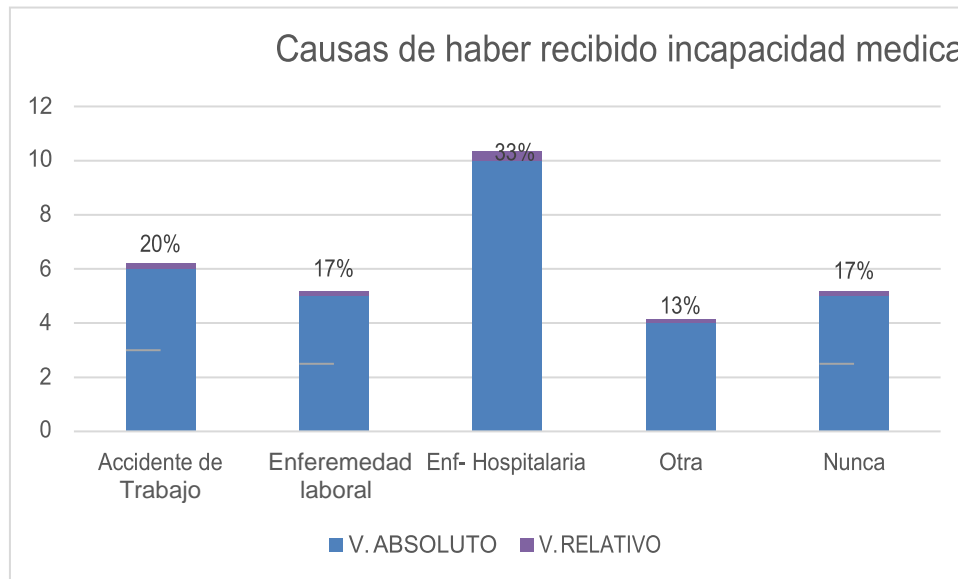


Análisis: Del 100% de los encuestados, el 50 % de los trabajadores de la se encuentra SI se encuentra satisfecho y el otro 50% NO se encuentran satisfechos en la labor que desempeña. Los que manifiestan no sentirse bien en su labor, la mayoría son operativos, unos que, por el salario, otros por falta de incentivos en cuanto a su desempeño laboral. Se recomienda a la administración de la empresa revisar todos los puestos de trabajo, evaluar el desempeño laboral de cada uno de los empleados. De igual manera garantizar un bienestar laboral a todo el equipo de trabajo.

11. De las siguientes causas, ¿cuál ha sido por la que le han dado incapacidad medica?

ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
Accidente de Trabajo	6	20%
Enfermedad laboral	5	17%
Enf- Hospitalaria	10	33%
Otra	4	13%

Nunca	5	17%
TOTAL	30	100%

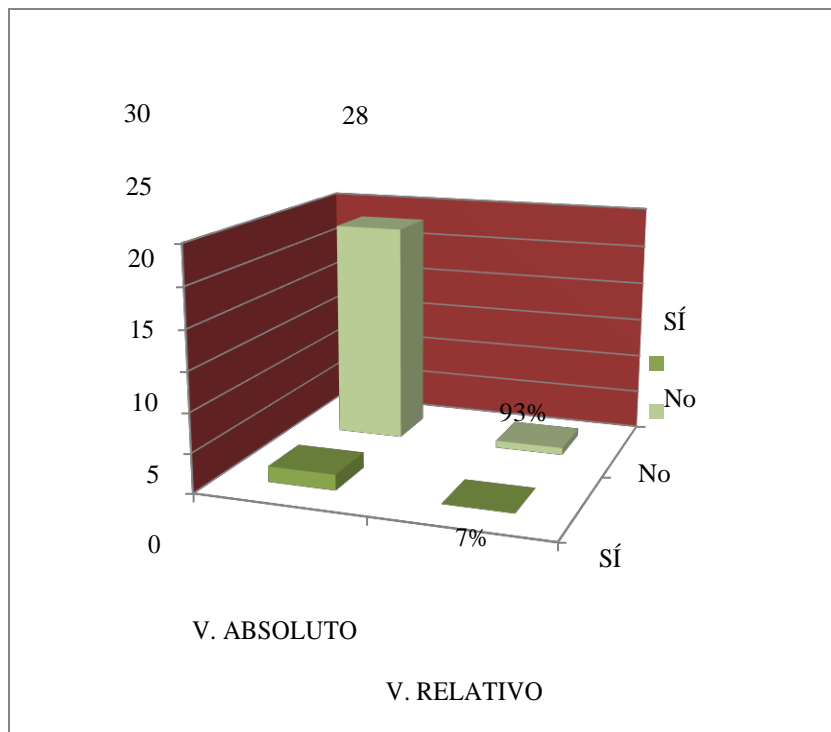


Análisis: Del 100% de los trabajadores encuestados, el 20% ha sido incapacitado por accidente de trabajo, el 17% por enfermedad laboral, el 33% por enfermedad ambulatoria, el 13% por otra razón y el 17% nunca ha sido incapacitado. Se evidencia que hay un índice alto tanto por accidente de trabajo, como enfermedad laboral o hospitalaria, lo que significa que es urgente montar un programa de promoción y prevención de accidentes y/o enfermedades laborales.

12. Sabe Ud. Sí la empresa cuenta con un responsable de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa.

ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
SÍ	2	7%
No	28	93%
TOTAL	30	100%

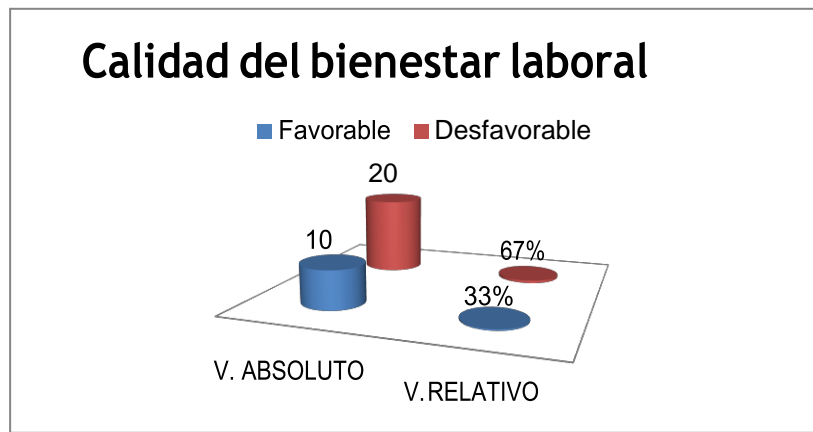
Conocimiento asignación Responsable SG-SST



Análisis: Del 100% de los encuestados, el 7% sabe que existe en la empresa una persona responsable de la seguridad y la salud en el trabajo. El 93% de los trabajadores desconocen la designación de dicha persona. Es importante que se comunique a los trabajadores la asignación del responsable, por qué y para qué.

13. Considera que el equipo de trabajo cuenta con un bienestar laboral:

ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
Favorable	10	33%
Desfavorable	20	67%
TOTAL	30	100%

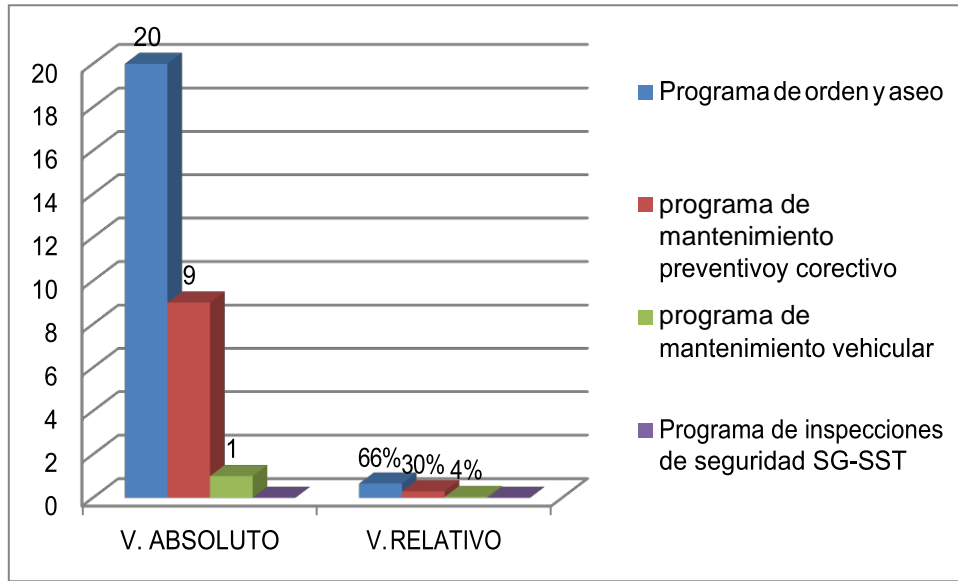


Análisis: Del 100% de los trabajadores encuestados, el 10% manifiesta que se goza de un bienestar laboral, los de esta apreciación corresponden a administrativos, el 67% manifiesta

que el bienestar laboral que se ofrece en la empresa es desfavorable. La mayoría de estos encuestados corresponde a operarios tanto de producción, finca y de otras secciones. Se recomienda revisar este tema, ya que el bienestar laboral es parte fundamental en el talento humano que se tiene.

14. ¿De los siguientes programas de gestión de peligros y riesgos conoce?

ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
Programa de orden y aseo	20	66%
Programa de mantenimiento preventivo y correctivo	9	30%
Programa de mantenimiento vehicular	1	4%
Programa de inspecciones de seguridad SG-SST	0	0%
TOTAL	30	100%

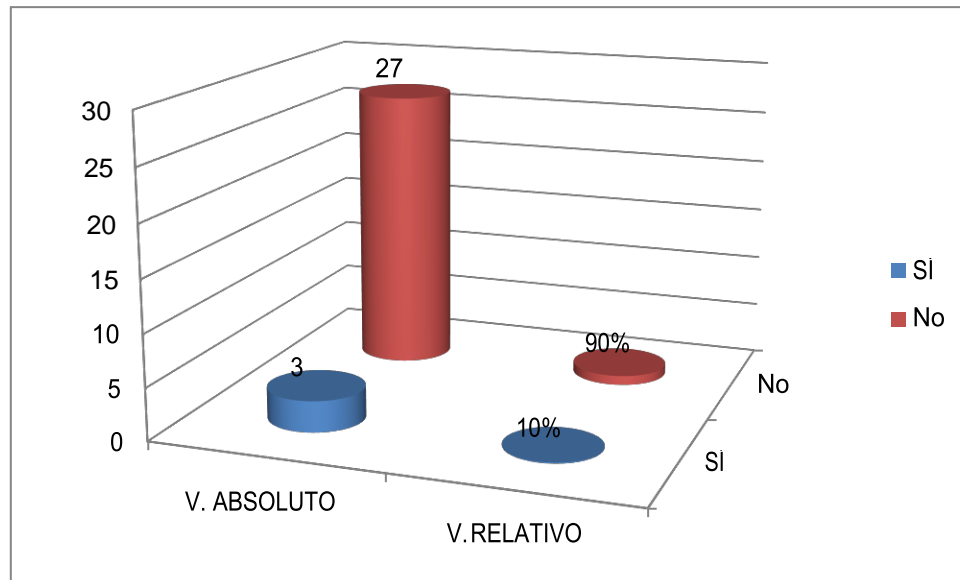


Análisis: Del 100% de trabajadores encuestados el 20% conoce el programa de orden y aseo, el 9% conoce el programa de mantenimiento preventivo y correctivo (operarios), el 1% conoce el programa de mantenimiento vehicular (conductor). Nadie conoce la existencia del programa de inspecciones de seguridad SG-SST. Se observa de manera general que se conoce la existencia de algunos programas de acuerdo a la actividad, pero preocupa que nadie conozca el de inspecciones de seguridad, ya que este también es muy importante, porque al implementarlo todos pueden contribuir a la identificación de peligros.

15. Conoce las responsabilidades que tiene su empresa (Empleador-contratante) frente al SG-SST.

ITEM	V. ABSOLUTO	V. RELATIVO
SÍ	3	10%

No	27	90%
TOTAL	30	100%



Análisis: Del 100% de los trabajadores encuestados, el 10% manifiesta que SI conoce el grado de responsabilidad del empleador frente al Seguridad y salud de los trabajadores, el 27% NO conoce el grado de responsabilidad que la empresa tiene con sus trabajadores en cuanto a la SST, piensan que la única obligación es reembolsarles un salario por la labor que desempeñan. Es importante que dentro de la implementación del programa de salud Ocupacional se socialicen tanto las responsabilidades del empleador como la de los empleados.

La entrevista se realizó a 3 personas de la parte administrativa de la **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA**, aplicando 6 preguntas previamente diseñadas, con la finalidad de determinar inconsistencias en cuanto a la salud ocupacional.

Como resultado de la entrevista se evidencio que se han presentado en el transcurso de enero a mayo de 2018 varios incidentes en la finca, y 2 accidentes en la sección industrial, además se detectó un riesgo de contaminación por partículas derivadas del proceso de trilla, esto generando molestias en la salud de la gran parte de los trabajadores de la empresa. Se señaló que a pesar, de que los organismos de control(revisoría fiscal-Consejo de Administración)han solicitado y autorizado a la Gerencia de la implementación de un programa de salud ocupacional, con el cual la empresa garantice la seguridad y la salud de los trabajadores, y a la vez proteger el patrimonio de la misma, de posibles sanciones de trabajadores o sanciones a las que se está expuesto a causa de accidentes o enfermedades laborales ocasionadas por la falta de dicho programa; Ha faltado voluntad de la Gerencia para que destine los recursos necesarios para que se monte un sistema muy completo, que contribuya al mejoramiento de la seguridad y la salud en el trabajo.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES

5.1 Resumen de algunos Hallazgos

Después de obtener la información y realizado un análisis de todos los datos, logramos encontrar los siguientes hallazgos relacionados con la salud ocupacional de la Empresa **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TÂMARA.**

- La gerencia no tiene la voluntad necesaria para la implementación del programa de salud ocupacional.
- No se adoptado en la empresa una política de salud ocupacional, que sea aprobada y socializada.
- No se ha contratado un profesional que diseñe el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa.
- Se creó el COPAST, pero este no ejerce sus funciones por que no se le ha brindado capacitación.
- A pesar que dentro de la empresa se han presentado incidentes y accidentes laborales, no ha si posible de adoptar un programa de promoción y prevención de accidentes.

Teniendo en cuenta el análisis anterior, es urgente diseñar e implementar un programa de salud ocupacional que garantice la seguridad y salud de los trabajadores de la **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA.**

5.2 Recomendaciones

A continuación, se plantean las recomendaciones necesarias para tener en cuenta en la implementación del programa de salud ocupacional de la **empresa COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA CASANARE.**

- La alta Gerencia debe tomar conciencia de la importancia de la implementación del programa de salud ocupacional de la empresa, adoptándola no como una obligación si no como una necesidad.
- Dentro del presupuesto anual de la empresa asignar recursos para la implementación de del SG-SST:
- Se recomienda contratar un profesional para el diseño del SG-SST de la empresa, este debe cumplir a cabalidad la normatividad aprobada por el Ministerio de trabajo.
- Implementar un programa de capacitación en diferentes temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores.
- Realizar mejoraras locativas de la empresa para garantizar el bienestar laboral de los trabajadores.
- Realizar exámenes médicos ocupacionales para conocer el perfil sociodemográfico del equipo de trabajo.
- Socializar y publicar los diferentes programas que se vayan a implementar dentro de la empresa.

5.3 Propuesta para la implementación de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa Cooperativa De Caficultores de Tamara.

La propuesta de mejoramiento con relación a la Salud Ocupacional se basa en diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente; logrando que:

- Dentro del presupuesto anual de la empresa, se asigne recursos para la implementación del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Contratar un profesional en salud ocupacional para que diseñe e implemente el SG-SST.
- Aprobar Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, socializarla con todos los trabajadores de la empresa y publicarla en cartelera.
- Disponer un programa que fomente estilos de vida saludable en los trabajadores.
- Establecer normas y responsabilidades en la empresa, identificando los factores de riesgo asociados al trabajo.
- Hacer análisis de puestos de trabajo y adecuarlos de acuerdo a lo recomendado.
- Se tome el área de Recursos Humanos como parte fundamental de la evaluación de Riesgos, peligros, mejores prácticas laborales y en qué aspectos se debe hacer énfasis a la hora de capacitar. De tal manera que no solo se realice la implementación de un SGSST en papel, sino que se pueda alimentar día a día, pues este no es un aspecto que se realice una vez y ya, sino es un proceso constante, que requiere mejoramiento continuo hasta obtener los más mínimos índices de accidentes e incidentes laborales dentro de la Empresa, garantizando así la seguridad de todos los Empleados y la

minimización de riesgos empresariales.

Teniendo en cuenta que se está afiliado a la ARL POSITIVA, se debe solicitar asesoría y a acompañamiento en el diseño e implementación del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo, en primer lugar donde se involucre La gerencia, el Área de talento Humano Junto con el profesional en Salud Ocupacional, esta propuesta está enfocada a mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Es importante que todos los programas diseñados en cuanto a implementación del Sistema de Gestión seguridad y salud en el trabajo, Se aplique a todos los trabajadores de **LA COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA** vinculados directamente o a través de contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operación.

La administración junto con el profesional de la Salud Ocupacional. Evaluaran el estado de los diferentes puestos de trabajo, y priorizando las necesidades asignara los recursos necesarios para dotar de elementos requeridos para mejorar las condiciones laborales de sus empleados.

En seguida, entre las partes, Responsable de la Salud Ocupacional de la empresa y el área de talento humano ejecutaran el Programa de capacitaciones teniendo en cuenta lo siguiente:

- La determinación de las necesidades de capacitación (bascula, industria, administración, almacenes, finca)

- La administración del programa de capacitación.
- Evaluación del programa de capacitación

5.4 Objetivo de la Propuesta:

5.4.1 Objetivo General

Diseñar un Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa cooperativa de caficultores de Tamara,

5.4.2 Objetivos Específicos

- Implementar un Sistema de Seguridad y salud en el trabajo para mejorar el bienestar laboral de los integrantes de la empresa.
- Proponer alternativas de solución para mitigar las falencias relacionadas con el Sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa.
- Determinar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de la propuesta.
- Plasmar dentro del diagrama de Gant todas las actividades a realizar en cuanto a la Implementación del SG-SST.

5.5 Justificación de la Propuesta

Con la presente propuesta se pretende mejorar y o mitigar todas las falencias y hallazgos encontrados en esta investigación desde el Área del Gestión del conocimiento, con el objetivo de

ofrecerle a la empresa COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA una herramienta que le contribuya en el mejoramiento de la seguridad y salud de los trabajadores de igual manera se garantice las mejores condiciones laborales para el desempeño de sus actividades.

5.6 Implementación del Modelo Estratégico

La propuesta de la implementación del modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión de conocimiento se fundamenta en el modelo Nonaka y Takeuchi, cuya teoría del conocimiento Organizacional se basa en el proceso de comunicación conocimiento en torno a modos de conversión entre el conocimiento tácito y el explícito, donde:

- **Conocimiento Tácito:** Este conocimiento es muy personal y difícil de plantear a través de un lenguaje formal, por lo tanto se hace difícil de transmitir y compartir con otros; ya que este depende de la experiencia individual.
- **Conocimiento Explícito:** Este conocimiento se expresa a través del lenguaje formal (palabras y números), fácil de transmitir y en forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales.

Proceso de conversión del conocimiento según: (Nonaka y Takeuchi, 1999)

- **La Socialización:** Se inicia por medio de la creación de un campo de interacción donde los miembros de un grupo comparte sus experiencias; a través de este proceso se adquiere un conocimiento tácito (exposiciones orales, documentos, manuales etc.

- **La Exteriorización:** es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, haciéndolo comprensible para otros miembros de la empresa. Supone además la interacción del individuo y del grupo, y requiere de técnicas que ayuden a expresar este conocimiento tácito a través de lenguaje figurativo, en forma de analogías, metáforas, y del lenguaje visual.

- **La Combinación:** El conocimiento explícito se sintetiza y formaliza de manera que cualquier miembro de la empresa pueda acceder a él. Para que esta etapa se complete es preciso capturar e integrar nuevo conocimiento explícito, difundir el conocimiento explícito con presentaciones, conferencias, etc., y procesarlo para hacerlo más accesible.

- **La Interiorización:** es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “aprender haciendo”, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.



Fuente: La organización creadora del conocimiento (1999)

5.6.1 Recursos:

Humanos: Los recursos humanos, necesarios para el desarrollo de la propuesta son: 1

Profesional En Salud Ocupacional.

1 Técnico en Seguridad Industrial 2

Integrantes del COPASST.

Materiales: Materiales necesarios para la implementación de la propuesta:

Escritorio, Silla Ergonómica Computador Impresora Teléfono, Útiles de oficina (esferos, papelería y otros) Video Beam,

Financieros: Los recursos financieros presupuestáramos para la ejecución de la propuesta son: \$ 17.142.372 que serán utilizados para pago de Honorarios del profesional en Salud Ocupacional, Dotación de puestos de trabajo, compra de elementaos de protección personal y

para el cumplimiento del programa de capacitaciones, entre otros.

Además de los recursos ya asignados, es importante que la empresa adquiriera un compromiso permanente con la implementación y funcionamiento de la salud ocupacional, desarrollando todas las actividades relacionadas con la misma.

5.6.2 Plan de Acción

Según los hallazgos obtenidos de la investigación en la Empresa Cooperativa de Caficultores de Támara, El área de talento humano carece de elementos y profesional en salud ocupacional, siendo este vital para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar en general de los empleados y el buen funcionamiento de las actividades propias de la empresa; Por tal razón, se decidió asignar dentro del presupuesto anual los recursos necesarios para el desarrollo de todas las actividades en cuanto al área de salud ocupacional, con el objetivo es realizar mejoras a corto, medio y largo plazo.

La finalidad de los recursos es la de realizar distintas actividades a partir del segundo bimestre de 2018, en primer lugar, contratando un profesional en el área de salud ocupacional para diseñar el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y empezar a implementarlo de acuerdo a las diferentes actividades que se realizan dentro de la empresa.

Para fortalecer la implementación de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa se solicitara la asesoría y acompañamiento del ARL POSITIVA, en cuanto a promoción y prevención de accidentes laborales, de igual manera suministrando algunas capacitaciones que se requieran para dar cumplimiento de acuerdo al cronograma antes definido.

Como parte de la implementación se conformara el COPASST, logrando el

compromiso tanto del empleador como el de los empleados, quienes contribuirán como un organismo más de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de las mismas.

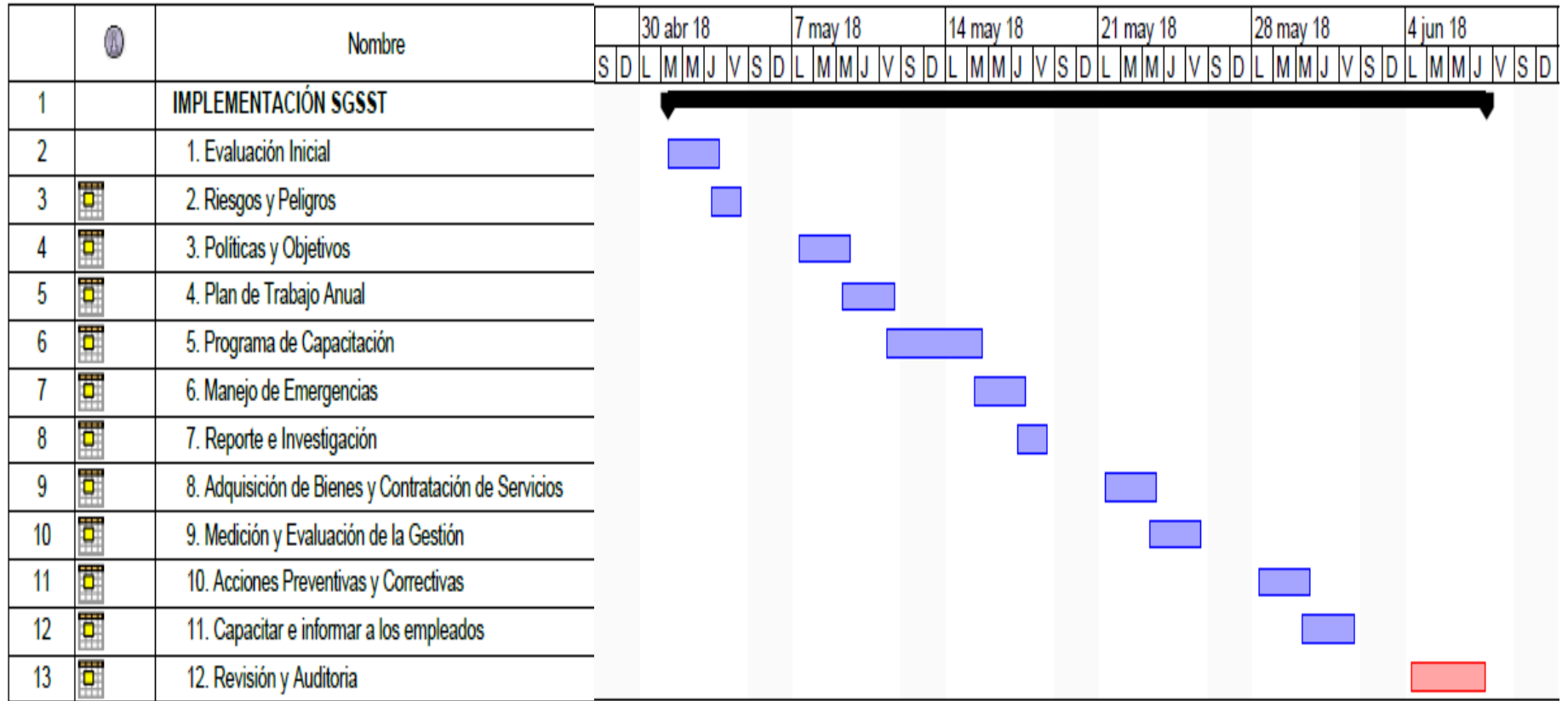
Relaciono plan de trabajo anual, donde se realizaran las siguientes actividades:

Indicadores para la evaluación de la propuesta:

Los indicadores de gestión que se utilizaran para medir el plan de acción así como la identificación de los puntos críticos o factores de éxito de la propuesta son los siguientes:

- Indicadores de cumplimiento
- Indicadores de eficiencia
- Indicadores de eficacia
- Indicadores de gestión

Cronograma de Actividades, Diagrama de Gantt



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Forbes, R. (2011). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Recuperado el 3 de Abril de 2018, de Universidad Nacional Abierta y a Distancia:Entorno de Conocimiento: Unidades 9 y 10 Bienestar y Desarrollo Laboral:Referencias Bibliograficas Requeridas:El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa: Exito empresarial.20 (Nº: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Polo, S. (s.f.). *w.w.w.Sanchezpolo.com*. Recuperado el 2 de Mayo de 2018, de [w.w.w.Sanchezpolo.com](http://www.Sanchezpolo.com). COPASST. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.: <http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>. Trabajando juntos para la prevención de Riesgos.

Mora, D. (2008). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Recuperado el 5 de Abril de 2018, de Universidad Nacional Abierta y a Distancia:Entorno de Conocimiento: Unidades 9 y 10 Bienestar y Desarrollo Laboral:Referencias Bibliograficas Requeridas:Pasos para realizar un programa de salud ocupacional: http://campus01.unad.edu.co/ecacen08/%20http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf

google. (s.f.). Recuperado el 3 de Mayo de 2018, de Google: Un poco de historia Salud Ocupacional en Colombia: <http://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (5 Agosto 2014). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Recuperado el 4 de Abril de 2018, de Universidad Nacional Abierta y a Distancia:Entorno de Conocimiento: Unidades 9 y 10 Bienestar y Desarrollo Laboral:Referencias Bibliograficas Requeridas:Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - República de Colombia - Decreto 1477 del 5 de Agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales:

http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16._d-1477-14mintrabajo.pdf

Takeuchi, N. y. (2015 de Septiembre de 2015). *WIKILIBROS*. Recuperado el 4 de Mayo de 2018, de WIKILIBROS: Gestión del Conocimiento/Modelo de Creación del Conocimiento/ Teoría de Creación del Conocimiento por Nonaka y Takeuchi.:

https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - República de Colombia (2017). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Recuperado el 4 de Abril de 2018, de Universidad Nacional Abierta y a Distancia:Entorno de Conocimiento: Unidades 9 y 10 Bienestar y Desarrollo Laboral:Referencias Bibliograficas Requeridas:Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - República de Colombia, por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>