

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL
(SG. SST) CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DE CONOCIMIENTO A LA EMPRESA RANSA DE
COLOMBIA

PRESENTADO POR:

ANDRÉS MENA FERNÁNDEZ

CÓDIGO: 1075662409

JESUS DAVID MENDEZ RAMOS

CODIGO: 1077857147

WILLMAN ARLETH ORTIZ

CÓDIGO: 1023868264

JESUS EDILSON BARRETO OSPINA

CÓDIGO: 83042502

NELSON HERNANDEZ CLAROS

CÓDIGO. 12263052

TUTOR

JORGE ELIECER ECHAVARRÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MAYO DE 2018.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
EMPRESA ESCOGIDA: RANSA COLOMBIA COLFRIGOS	6
Línea de Investigación	9
Enfoque	9
Área	11
Propuesta	11
1. CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA	12
1.1. Antecedentes del problema	12
1.2. Planteamiento del problema	14
1.3. Objetivo de investigación	15
1.4. Justificación de la investigación	15
2. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA	18
2.1. Marco teórico	18
3. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	23
3.1. Método de investigación	23
3.2. Población y muestra	24
3.3. Fuentes de información	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
4. CAPÍTULO 4: RESULTADOS	26
4.1. Presentación de resultados	26
4.2. Análisis de datos	28
5. CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	35
5.1 Resumen de hallazgos	35
5.2 Recomendaciones	36
5.3 Propuesta	37
5.3.1 Recursos: humanos, materiales, financieros	40

5.3.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt-----	41
Conclusiones Finales-----	43
Bibliografía-----	44
Anexos-----	45



INTRODUCCIÓN

Este trabajo es elaborado con el fin de demostrar una opción de MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DE CONOCIMIENTO encaminado a la empresa Ransa de Colombia.

Al abordar la problemática en la ejecución de un programa de gestión que permita la cohesión de generar nuevo conocimiento y poder aplicarlo en la búsqueda del bienestar del trabajador en cuanto a la salud y la seguridad laboral, ha permitido conocer los lineamientos básicos que maneja la empresa en el área de Talento Humano para poder administrar el conocimiento y así poder llegar a obtener niveles exitosos de mejoramiento y cambios que beneficien en primer lugar al trabajador cuidando su salud y su integridad, como también permitiendo que la empresa se ahorre tiempo y dinero previniendo posibles problemas que garanticen la productividad y el alto grado de calidad y competitividad.

Debido a la gran competitividad con que trabajan las empresas y el interés por superar metas y rendir cada día más, las empresas buscan personal que sea dinámico y que cumpla con los requerimientos que se le exigen, creando un clima de tensión por parte de los trabajadores por cumplir con metas y cuidar sus empleos. Esto genera una acumulación de estrés que se va convirtiendo en una enfermedad afectando cada vez más la salud mental y física del trabajador.

El clima laboral que se maneja hoy en día en las empresas es bastante pesado e incómodo en donde el estrés es notable repercutiendo en el rendimiento que pueda tener un trabajador y reflejándose también en la vida familiar y social del trabajador generando una serie de conflictos en la empresa y fuera de ella.

El tema del presente documento está enfocado en poder conocer, analizar y buscar posibles respuestas a las enfermedades que se originan por causa de la vida laboral, especialmente del estrés, que afecta a los trabajadores de las empresas, especialmente de la empresa Ransa de Colombia Colfrigos.

Se buscarán diferentes causas que originan el problema, apoyados en las fuentes directas que son los mismos trabajadores de la empresa quienes conviven con el problema y así poder adelantar el estudio apoyándonos en una encuesta aplicada a los mismos, que permita llevar a cabo el planteamiento de un programa para buscar disminuir o acabar por completo dicho problema apoyados en el área de Talento Humano de la empresa y así poder brindar información de cómo combatirlo y ayudar a que la empresa cumpla con sus objetivos planteados, contando con una fuerza de trabajo motivada, con un nivel de calidad de vida óptimo y manteniendo la preocupación por la salud de cada miembro.



EMPRESA ESCOGIDA: RANSA COLOMBIA COLFRIGOS



El Grupo Ransa, operador logístico líder en Latinoamérica es ahora líder con participación mayoritaria en El Grupo Colfrigos. El Grupo Ransa tiene 75 años de experiencia brindando servicios y soluciones especializadas, cuenta con más de 3 millones de metros cuadrados en infraestructura, con cerca de 7.000 empleados, en 7 países, respaldado por uno de los principales grupos económicos de la región, el Grupo Romero. Con este cambio y nuevo reto El Grupo Colfrigos quiere seguir ratificándose como el operador logístico líder, con un importante plan de crecimiento y expansión, tanto en infraestructura como en el desarrollo de nuevas líneas de negocios, para seguir siendo sus socios estratégicos adelantándonos a sus necesidades logísticas.

Misión

Trabajamos como socios estratégicos para desarrollar soluciones integrales que generen ventajas competitivas a la industria de alimentos que requiere cadena de frío.

Visión

En el 2026 lograremos ser líderes en Colombia en soluciones integrales para la cadena de frío, en cuanto a posicionamiento, cubrimiento y rentabilidad, siendo reconocidos por un servicio confiable e innovador y por la satisfacción de nuestros clientes, colaboradores y proveedores.

Política de Gestión Integral

Ransa Colombia Colfrigos S.A.S y Colfrigos Cargo S.A.S dedicados a brindar soluciones logísticas integrales de almacenamiento, distribución y transporte, ha desarrollado e

implementado un sistema integrado de gestión basado en estándares normativos de Calidad, Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente de manera eficaz, confiable y competitiva, cumpliendo con la legislación vigente, requisitos y compromisos organizacionales enfocados en la prevención, mitigación y control de riesgos asociados a la operación que afecten la Calidad, Seguridad y la salud del personal, así como los riesgos de la operación asociados a la seguridad en la cadena de suministro. Enfocados también en la satisfacción de nuestros clientes a través de una actitud de servicio en cada una de nuestras instalaciones y actividades de la organización.

Valores Agregados

Colfrigos es un proveedor de servicios especializados en gestionar y ejecutar todas las actividades logísticas o parte de ellas, en las distintas fases de la cadena de abastecimiento de sus clientes. Con ello agrega valor a los productos de estos y además puede prestar servicios simultáneos en tres actividades logísticas básicas: control de inventarios, almacenamiento y gestión de transportes.

Administración de inventarios.

Colfrigos cuenta con un sistema que permite realizar la trazabilidad del producto existente en nuestras bodegas, suministrando información de lotes y fechas de vencimiento.

Tecnologías de punta.

Contamos con una infraestructura de última línea; tecnología de almacenamiento que optimiza la utilización de la capacidad instalada, sistema de alistamiento por voz optimizando los tiempos de operación, sistemas de información de punta a nivel mundial que soportan cada uno de nuestros servicios.

Integración con sistemas de clientes.

Nuestros sistemas de información cuentan con la posibilidad de integrarse con los sistemas de nuestros clientes, entregando a estos la información en tiempo real de toda la información

compartida, evitando re trabajos, minimizando errores en capturas de información. Entregando una información confiable y a tiempo para una correcta toma de decisiones.

Trazabilidad

Contamos con la información completa desde la entrada de los productos hasta la entrega en punto de venta final, teniendo una verificación constante de la temperatura y ubicación de sus mercancías.

Cobertura

Contamos con la mayor red logística de frío a nivel nacional, llegando a más de 2200 puntos en 34 destinos nacionales.



Línea de Investigación

La línea que se sigue para articular y llevar a cabo el desarrollo de este trabajo final del diplomado es la de Gestión de las Organizaciones, el objetivo de esta línea de investigación que maneja la ECACEN es el de poder contribuir a la solución de la problemática organizacional privada y pública mediante la construcción del conocimiento asociado a las ciencias de la gestión y la administración. Esta línea de investigación también permite la realización de estudios que permitan la identificación de estrategias para fortalecer el desarrollo de las organizaciones.

De igual manera permite llevar a cabo investigaciones en cada una de las áreas del proceso administrativo que redunden en el desarrollo organizacional. Esta línea se articula al proyecto que se desarrolla en la empresa brindando elementos y medios para poder dar solución a diferentes problemas que se produzcan en la empresa buscando alternativas que se puedan implementar con el fin de poder mantener el clima laboral adecuado para beneficio de toda la empresa. También permite que se generen nuevos y mejores conocimientos en cuanto a los procesos que se desarrollan, para mejorar procesos, elevar el nivel de conocimiento de los empleados, fortalecer el trabajo para que sea de calidad y eficacia, todo esto buscando un fin principal que sea el beneficio y buena calidad de vida del empleados y el cumplimiento de los objetivos fijados por la empresa.

Enfoque

El enfoque que tiene el presente trabajo es el de poder generar soluciones a problemas encontrados a través de la gestión del conocimiento en el área de talento humano de la empresa. Se busca poder potenciar los conocimientos que se tienen haciendo una selección de lo que sirve y lo que necesita ser desechado para contribuir al adecuado desarrollo y competitividad de la empresa.

La necesidad de poder generar conocimiento a través del área de talento humano es fundamental ya que se puede dar dinamismo y aumentar el nivel productivo de la empresa. También está enfocado en poder brindar capacitación y asesoría a los empleados con el fin de actualizar los conocimientos que se tienen logrando que estos puedan tener una visión más clara

de su entorno empresarial que les permita generar nuevas ideas para llevar a cabo sus trabajos de una manera más profesional y eficaz.

La empresa está enfocada en el área de talento humano de la empresa quien tiene la tarea de poder crear conocimiento a través de sus empleados y que genere espacios adecuados que permitan la captación de esos nuevos conocimientos para convertirlos en capital intelectual de la empresa.

Interiorización

La empresa clasifica el conocimiento y toda la información que se obtiene de los empleados de la gerencia de la empresa, incluyendo las fortalezas, habilidades, experiencias, y esta información es clasificada para obtener solamente la de valor para la empresa.

Socialización

Se realizan trabajos de aprendizaje como las capacitaciones, charlas, encuestas, con el fin de compartir los mismos intereses de los empleados y hacer una transferencia del conocimiento en donde se obtenga nueva información que permita mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

Exteriorización

En esta fase no solo se transfiere el conocimiento, sino que también se crean nuevas ideas por medio de programas, expertos del tema, profesionales, se estimulan a los empleados por medio de incentivos y reconocimientos, permisos. Es evaluado el tipo de conocimiento que pueda aportar cada empleado para luego clasificar, evaluar e implementar cada idea que se genere y así poner en marcha la implementación de nuevas ideas.

Combinación

Se tiene todo el conocimiento que se ha generado en el proceso, este se documenta, se comparte y se pone a disposición de toda la gerencia y la empresa en general. Se crea una base de

datos o archivo el cual pueda ser compartido y de fácil acceso con el fin de promover y transmitir el conocimiento que se ha generado.

Área

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Este sistema consiste en implementar de manera exigente la transformación de la perspectiva lejana del riesgo laboral para la implementación de nuevos e innovadores mecanismos que prevengan los incidentes y eviten los accidentes laborales. El área de talento humano de la empresa a través de la implementación del SG-SST permite planear, desarrollar, implementar y controlar un sistema de gestión que permitirá a la empresa apropiarse de una cultura del cuidado basada en el aseguramiento de la salud y el bienestar del trabajador.

Propuesta

Diseñar, implementar y evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo dándole cumplimiento al Decreto 171 de 2016 aplicándolo a través del área de talento humano de la empresa Ransa de Colombia, brindando capacitaciones permanentes a todos los trabajadores de la empresa con el fin de que conozcan los riesgos que se pueden presentar durante la jornada laboral así como las diferentes formas de prevenir, permitiendo reducir los accidentes y enfermedades causados por distintas acciones que se puedan avisar de manera oportuna y precisa. Con la implementación del SG-SST en la empresa se busca capacitar al empleado en el uso de los elementos de protección necesarios para su trabajo, también se busca evitar las enfermedades que pueden ser causadas por los malos hábitos laborales así como accidentes, por esta razón se deberá implementar los diferentes programas que estimulen al empleado abriendo espacios de jornadas deportivas, capacitaciones, entre otras para mantener la actividad física en un nivel bueno, reducir el estrés que también es causante de varias enfermedades, para mantener un ritmo laboral estable y beneficiar a todos los trabajadores y a la empresa.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

Se desarrolla el tema correspondiente a una investigación en la empresa Ransa de Colombia Colfrigos, de la cual se abordará la temática que presenta en cuanto al Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo haciendo énfasis en la Gestión del Conocimiento. Para ello se presentan como material de trabajo los antecedentes del problema, el planteamiento, los objetivos finalmente la justificación de la investigación basada en la manera de buscar procesos claros y medibles dentro de las actividades a realizar.

1.1 Antecedentes del Problema

Ransa de Colombia Colfrigos es una empresa de logística que forma parte del grupo Romero, grupo económico importante en Perú que tiene participación en varios sectores: financieros, seguros y agroindustria, entre otros. La etapa de internacionalización comenzó en el año 2003 con la incursión en Bolivia, y la última ha sido en Colombia. Cuenta con operaciones en varios países de Suramérica, con más de 7.000 colaboradores altamente capacitados y especializados para atender los requerimientos específicos de los clientes en cada sector económico, convirtiéndose en socio estratégico en la logística de los clientes.

Ransa ingresó al mercado colombiano en el año 2013 con la compra de frigoríficos colombianos (Colfrigos). La compra de empresas es una de las opciones de crecimiento en Colombia de grupo Ransa, compañía peruana de logística que busca ampliar su oferta y su infraestructura en el mercado colombiano. Ofreciendo además los servicios logísticos de almacén general de depósito a los sectores de retail y consumo masivo de alimentos para seco. En Perú Ransa afianza su liderazgo en el sector logístico y compra Depósitos S.A (Depsa).

Uno de los principales problemas que viene afectando a la empresa y más exactamente a sus empleados en cuanto al buen desempeño de sus funciones es el estrés diario a causa de las largas jornadas laborales, la exigencia de metas abusivas, los despidos injustificados, induciendo todos estos malestares a la falta de concentración y agotamiento que perjudica de manera considerable al trabajador.

En cuanto al tema se han hecho distintos trabajos, algunos de los cuales se refieren así:

Pulido (2011), en su investigación realizada titulada “estrés laboral en los trabajadores del Departamento de Lácteos de Parmalat Planta Miranda y su incidencia en la calidad de vida” para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo, explica que los agentes estresores presentes son: sobre carga de trabajo, ausencia de control sobre el trabajo realizado, desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, y que estos repercutían en el incumplimiento de metas, la sobre carga de trabajo, el insomnio, siendo todo esto un factor determinante en la calidad de vida laboral de los trabajadores, utilizando una muestra de 40 trabajadores de un total de 99 trabajadores, empleando el método de la encuesta.

Bedoya y Fabricio (2012), de la Universidad central de Ecuador, realizó un trabajo de investigación para optar por el título en Psicología Industrial, específicamente salud mental del trabajador con el objetivo fundamental de conocer cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa Pública. La investigación fue realizada en 100 trabajadores evaluando el estrés laboral, desempeño, factores psicosociales a través de la toma del cuestionario de evaluación de factores psicosociales, cuestionario de estrés laboral por medio del cual se evidenció la existencia de estrés laboral en los trabajadores. Los resultados dieron a conocer que el estrés laboral por altos niveles inadecuados de factores psicosociales influye en el desempeño, además el estrés influye de manera negativa e inversamente proporcional en el desempeño, es decir, a mayor estrés laboral menor desempeño y viceversa.

El efecto negativo que produce el estrés laboral en cuanto al deterioro de la salud, pérdida de productividad y mala calidad de vida del trabajador es de prestarle cuidado, ya que el impacto que se está produciendo por distintos factores a causa de la globalización y el constante cambio de ritmo de competitividad y producción de las grandes empresas genera mayor presión a todos los trabajadores, ocasionando un gran deterioro en la salud de los trabajadores.

1.2 Planteamiento del Problema

Según las investigaciones que se han realizado, el estrés ha sido una de las problemáticas que viene afectando al ser humano en los últimos tiempos, que no solo afecta al ser como tal sino que también repercute en el ambiente de la persona. El estrés como problema afecta la salud física de la persona y se hace más visible en esta época en donde los trabajos diarios que se realizan son mucho más complejos, en donde todo corre en contra del tiempo y donde lo que se pide es rapidez para realizar las labores. En Colombia son cada vez más las personas afectadas por este mal lo que está preocupando el entorno familiar y de igual manera a las empresas.

Uno de los lugares donde mayor se concentra el nivel de estrés es el sitio de trabajo, ya que las exigencias que piden las empresas a diario son muy agotadoras, en donde en la mayor parte de las empresas se debe cumplir con estándares de calidad, el cumplimiento de metas, el logro de los objetivos y la realización de tareas más complejas y que implican mayor esfuerzo, poniendo al empleado en un estado crítico ya que si no llega a cumplir con las metas propuestas puede incluso llegar a perder su trabajo por no ser un trabajador eficaz para la empresa. Todas estas presiones y situaciones críticas hacen que el trabajador tenga que dar todo de sí esforzándose mucho más de lo normal y esto genera una serie de enfermedades, desgaste físico, cansancio, en fin, hace que el nivel de competitividad del trabajador disminuya impidiendo que pueda llevar a cabalidad sus tareas, por lo cual se le debe dar una atención adecuada en el momento de detectar tal síntoma.

Por tal motivo se formula el siguiente problema:

¿Cómo mejorar el diseño de los modelos que existen, en cuanto al área de Seguridad y Salud en el trabajo con énfasis en la gestión del conocimiento que permita disminuir el estrés laboral y aumente el dinamismo y la productividad de los empleados de la empresa Ransa de Colombia Colfrigos?

De igual manera se abordarán preguntas subordinadas a la pregunta general así:

¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores de Ransa de Colombia?

¿Cuál es el nivel de estrés que se maneja en los trabajadores de la empresa?

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivo General

- Mejorar el diseño de los modelos existentes en el área de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en la gestión del conocimiento que permitan disminuir el estrés laboral en los trabajadores de la empresa para aumentar el dinamismo y la productividad.

Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de estrés que manejan los trabajadores de la empresa Ransa de Colombia.
- Determinar el nivel de productividad y desempeño de los trabajadores de la empresa Ransa de Colombia.
- Identificar las consecuencias que genera el estrés en el desempeño laboral del empleado en cada área de la empresa.
- Identificar debilidades y deficiencias en el manejo de la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para proponer acciones correctivas y preventivas que favorezcan el bienestar de los trabajadores y el crecimiento de la compañía.
- Implementar un plan de mejoramiento que permita dar solución a los problemas generados por el estrés laboral.

1.4 Justificación de la investigación

Después de haber identificado la problemática que iremos a abordar en este trabajo, en la que se involucran aspectos de gran importancia como lo es la Seguridad y la Salud en el trabajo y el bienestar y motivación de los trabajadores, esta propuesta busca el alcance de los objetivos anteriormente descritos y que están dirigidos hacia mejorar la salud y bienestar del empleado para

así aumentar la productividad y disminuir en gran medida el estrés laboral de los trabajadores de la empresa Ransa de Colombia

El estrés se ha convertido en un concepto de interés investigativo que ha adquirido cierta relevancia social a lo largo del siglo XX, está con frecuencia relacionado con el trabajo y/o la actividad laboral; de hecho, los resultados de encuestas realizadas sobre las condiciones y calidad de trabajo precisan que se trata de un hecho extendido cuyas fuentes, manifestaciones y consecuencias pueden asociarse a las experiencias laborales de los individuos (Peiró, 2001).

Así, para el caso de Colombia, la primera encuesta sobre condiciones de salud y trabajo realizada en el año 2007 en empresas de diferentes regiones del país, reportó la existencia de una cifra de estrés laboral que oscila entre el 20% y el 33% de los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2007). Estos planteamientos son relevantes para establecer consideraciones sobre la vivencia y las consecuencias de éste en la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. (Rev. CES salud Pública 2014) Ello representa un enorme costo, tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos. El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales, el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo esqueléticos.

El estudio constituirá un valioso aporte para el sector universitario, a través de la prevención y manejo del estrés, el aumento del desempeño laboral, la disminución de la tasa de ausentismo laboral que repercute en la calidad del servicio que se presta y el impacto económico en el presupuesto de las universidades públicas colombianas.

Desde el punto de vista científico, este estudio se inserta en la línea de investigación Salud y Riesgo Laboral, lo que permitirá indagar sobre las condiciones técnico ambientales, de higiene y seguridad en el trabajo, mediante la integración de las ciencias sociales, de la salud y del comportamiento humano que va a permitir determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal, ya que la mayoría de los estudios realizados sobre estrés laboral en instituciones educativas han sido abordados desde la práctica docente.

Por otra parte, la investigación traerá consigo beneficios para la empresa, puesto que los resultados que se arrojen de este proyecto podrán ser utilizados como material de referencia para futuros estudios relacionados el área.



CAPITULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

En este capítulo se abordan varios conceptos que se han derivado de las distintas investigaciones hechas por diferentes autores que nos llevan a entender un poco más a fondo la raíz de la problemática a investigar, manteniendo una relación con los objetivos propuestos para dar solución al problema del presente trabajo.

2.1 Marco teórico

La salud es un concepto que ha ido evolucionando a través de la historia de la humanidad. Desde los más elementales conceptos prehistóricos al actual, propuesto por la Organización Mundial de la Salud. «La salud no es mera ausencia de enfermedad, sino también un óptimo estado de bienestar físico, mental y social. La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con el medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o de enfermedades sino también la libertad para desarrollar y mantener las capacidades funcionales ».

La Salud Ocupacional, a partir de la Ley 1562 de 2012 que se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y a su vez esta busca con la participación de varias profesiones y con el compromiso activo de todos los niveles de la empresa, optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.

La Seguridad y Salud en el trabajo es uno de los temas más importantes que debe tener en cuenta una empresa y que se define como el conjunto de actividades o programas que buscan el cuidado y mantenimiento de la salud física, mental y social de los trabajadores de una organización, que puede llegar a generar una mayor optimización, desempeño en las actividades y la maximización de los resultados.

La revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, Lima, (2012), define los factores psicosociales como las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con

la organización del trabajo: el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras. Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y bienestar.

Según un artículo titulado “La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo” de Ricardo Fernández García, (2010), hace referencia al bienestar ideal como el equilibrio entre el medio ambiente, la productividad y el trabajador, considerando que el objetivo principal de una empresa es mejorar su productividad. De acuerdo al planteamiento de estas tres dimensiones, la buena gestión de la salud ocupacional se deriva o depende del resultado de la relación entre los factores relativos a la tarea, a la adecuación entre el trabajo y la persona, a los factores relativos a relaciones interpersonales y a los factores relacionados con aspectos organizativos. Dicho análisis permite definir una estrecha relación entre el quehacer, la adecuación del entorno, el clima laboral y la estructura organizacional de la compañía.

El ser humano es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello “las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades”. Max Neef, (1998,41). El ser humano en su complejidad, presenta una serie de necesidades, sin embargo cada una tiene uno o varios satisfactores.

“El Bienestar Social dentro de la concepción de Desarrollo a Escala Humana, compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social”. Vigoya,(2002, 25).

“La Cultura Organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa

que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad”. Chacón, Gómez y Vigoya, (2005, 15).

“El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento”. Chacón, Gómez y Vigoya,(2005, 27).

“La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), consideran que: La salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. Camaraco,(2006, 161)

De esta manera se considera influyente para todo trabajador, las condiciones en que desempeña sus labores para su salud mental, física, psicológica y social apoyadas en programas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo e higiene permiten que los trabajadores se sientan más satisfechos y se vuelvan más productivos, disminuyendo las incapacidades laborales, la rotación del personal y aumentando el sentido de pertenencia hacia la empresa por sentirse apoyados y motivados.

Es así como “el bienestar social debe ser entendido como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan

el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales”. Vigoya, (2002, 26).

La Organización Mundial de la Salud, menciona que:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. (OMS, 1984, p.45). Esto nos muestra la importancia dada al trabajador real y concreto y a sus necesidades. Nos afirma también en que las consecuencias en el descuido de los factores mencionados recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como de la misma empresa donde labora.

Según Sapolsky (2008), el estrés es responsable de una gran variedad de problemas psicosomáticos; como las palpitaciones, los dolores de espalda y cabeza. También puede suscitar la aparición de cualquier vulnerabilidad genética en la persona, como un cuadro a temprana edad de diabetes, hipertensión, asma, migrañas, obesidad.

¿Qué hacer ante estas consecuencias?, Según Cárdenas(1999) y Siegel (1962), el bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores deberá ser el objetivo principal de toda organización, ya que es importante que los trabajadores gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas.

Es por esta razón que este estudio que se realiza está enfocado en la tarea bastante responsable que tiene el área de Talento Humano de la empresa en llevar a cabo programas que busque el mejoramiento en el bienestar de los empleados para poder obtener un mejor desempeño, teniendo en cuenta que esto ayuda a la prevención de muchos factores causantes de enfermedades y estimula la moral y el compromiso de todo trabajador.

En cuanto a Gestión del conocimiento, Carrión, (2009), la define como “el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de las sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible), con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo”.

Daedamun, (2003), define la Gestión del Conocimiento como la manera de crear, adquirir, retener, mantener, utilizar y procesar el conocimiento antiguo y nuevo ante la complejidad de los cambios del entorno para poder poner al alcance de cada empleado la información que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva. Este concepto que expresa el autor es bastante importante para cualquier empresa, ya que se produce un proceso de manejar y transformar la información que se obtiene superando los cambios que se dan en la empresa y su alrededor para poder crear nuevos modelos de aprendizaje y de trabajo que permitan ir a la vanguardia de cualquier cambio en beneficio de la productividad y buen desempeño de los trabajadores y la empresa.



CAPITULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

La metodología que será utilizada para la investigación manejando elementos que son objeto de estudio y las formas de llevar a cabo la recolección de los datos que se utilizan en la búsqueda de la solución del objetivo de esta investigación para llegar a identificar las causas de la problemática y una posible solución, para ello se presentan el diseño de la investigación de tipo, la población y muestra, los instrumentos, las fuentes de información y las técnicas de recolección de los datos.

3.1 Método de Investigación

La investigación que se realiza se maneja de forma Descriptiva ya que todo el proceso realizado va enfocado en la mención detallada de las situaciones, eventos, momentos y comportamientos que se pueden observar de cada proceso de gestión de talento humano que se llevan a cabo en la empresa que está siendo estudiada para poder implementar un programa de Seguridad y Salud en el trabajo que permita el cuidado de la salud y el bienestar de todos los trabajadores de la empresa Ransa de Colombia y que además se pueda asociar a la Gestión del conocimiento para contribuir al desarrollo intelectual y la calidad y transformación integral de la empresa.

El tipo de investigación realizada es Analítica con un diseño metodológico Cuantitativo y Cualitativo, en donde se analizan los resultados de las observaciones hechas a la conducta, comportamiento, factores y características en las variables de los fenómenos y hechos utilizando para realizarlas cuestionarios tipo encuestas como también la observación directa, la base de datos existente en la empresa y un continuo contacto y trato con el personal involucrado.

Se utiliza la investigación de Campo para determinar los problemas existentes en el lugar y analizar los fenómenos, hechos y acontecimientos naturales y sociales allí presentes.

Se utiliza la investigación Aplicada para detectar y buscar resolver problemas prácticos.

Se utiliza la investigación Bibliográfica para analizar las fichas bibliográficas existentes, libros, documentos, revistas, internet y cualquier otro medio que nos permita obtener información.

Mediante el desarrollo de esta investigación se busca analizar el Modelo Estratégico Integral que se está utilizando en la Seguridad y Salud en el Trabajo haciendo énfasis en la Gestión del Conocimiento de la empresa Ransa de Colombia Colfrigos.

3.2 Población y Muestra

La **población** escogida para el estudio del presente trabajo corresponde a los empleados de la empresa Ransa de Colombia Colfrigos quienes son la materia prima a tratar en este trabajo ya que se buscan una solución acertada, para poder brindar un programa que permita que los trabajadores tengan una mejor vida y salud en la empresa.

La **Muestra** corresponde a 30 trabajadores de la empresa escogidos al azar en la sede de Bogotá que es la sede principal de la empresa.

3.3 Fuentes de información

Fuentes primarias

Documentos y manuales suministrados por la empresa como los indicadores de gestión, auditorías, planes de gestión del riesgo, entre otros.

Encuestas aplicadas.

Observación directa e indirecta.

Estas fuentes de información nos permitirán obtener información valiosa y acertada para poder llegar de manera más rápida a la búsqueda de soluciones para el problema a trabajar apoyados en el área de talento humano de la empresa.

Fuentes secundarias

Como fuentes de información secundaria se buscará información existente en cuanto a encuestas que existan y que se hayan realizado referentes al tema de salud ocupacional, también se buscará información que pueda existir en informes, libros y bases de datos en el área de talento humano.

3.4 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se usará para la recolección de datos de este trabajo se realizará a partir de una herramienta que es cuantitativa y una forma muy común en la obtención de datos empíricos lo cual es el cuestionario tipo encuesta. La encuesta se basa en una interrelación del entrevistador con el entrevistado que a partir de una serie de preguntas se busca obtener respuestas referentes a conductas, conocimientos, características, hechos, opiniones y actitudes que estén relacionados al tema de estudio y que incidan en la obtención de resultados particulares.

También será utilizada la técnica de observación para recolectar datos valiosos que apoyen el estudio que se realizará para la obtención de resultados. La observación directa a los actores generadores de información permitirá obtener una descripción detallada de los comportamientos, actitudes y eventos que se relacionen con el tema de estudio y permitirá al investigador entender más a fondo los fenómenos y comportamientos expresándolo en su propio contexto.

Pasión por la logística

CAPITULO 4: Resultados

En este capítulo se presentan en forma clara y ordenada las respuestas a las preguntas de investigación formuladas, en donde las respuestas expresan términos de frecuencia y porcentajes apoyados en tablas y gráficas que especifiquen los hallazgos encontrados, de manera que se pueda evidenciar en donde y el motivo del problema para poder llevar a cabo la propuesta de mejoramiento.

4.1 Presentación de los Resultados

Se hace uso de la encuesta para poder recolectar los datos necesarios que nos brinde información suficiente para poder abordar el problema de estudio, aplicándola a 30 empleados que es la muestra tomada de la empresa Ransa de Colombia Colfrigos. Las preguntas de la encuesta se elaboran a partir de una observación hecha a los empleados de dicha empresa y a sus ambientes laborales permitiendo enfocarnos en temas concretos que nos permitan medir la percepción de los trabajadores con respecto al tema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

La encuesta está compuesta de 10 preguntas que aborda distintos temas de interés de acuerdo a la problemática que se está investigando. Se usó el programa de Google Drive para poder aplicar la encuesta de acuerdo a la disponibilidad de cada encuestado y que permite tabular y analizar los datos de manera asincrónica.

El enlace en el que se compartió la encuesta a los colaboradores fue el siguiente:

https://docs.google.com/forms/d/1qLbfxMIQpewBO6pTmeGuRZOG4Yfj5QjUcvD2VIZIb_0/edit

Tabla 1. Resultados de la aplicación de la encuesta.

PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA	RESULTADO
1. Las actividades laborales que realiza son extensas y rutinarias?	a) Sí b) No	a) Sí: 73,3% b) No: 26,7%
¿Se siente estresado al realizar las actividades diarias?	a) Sí b) No c) algunas veces	a) Sí: 63,3% b) No: 13,3% c) algunas veces: 23,3%
¿Considera usted que la implementación de talleres de relajación mejoraría su desempeño y reduciría el estrés laboral?	a) Sí b) No	a) Sí: 86,7% b) No: 13,3%
¿Ha sufrido alguna vez alguna enfermedad causada por la condición laboral que maneja?	a) Sí b) No	a) Sí: 60% b) No: 40%
¿Se siente motivado al realizar sus actividades laborales?	a) Sí b) No c) algunas veces	a) Sí: 20% b) No: 43,3% c) algunas veces: 36,7%
¿Se han implementado programas de Salud Ocupacional por parte de la empresa?	a) Sí b) No c) muy pocos	a) Sí: 33,3% b) No: 30% c) muy pocos: 36,7%

¿Se siente o se ha sentido acosado laboralmente en su lugar de trabajo?	a) Sí b) No	a) Sí: 66,7% b) No: 33,3%
¿Se implementa en su área de trabajo el programa de pausas activas?	a) Sí b) No	a) Sí: 20% b) No: 80%
¿Su lugar de trabajo le permite obtener un nivel de concentración adecuado para realizar su oficio?	a) Sí b) No	a) Sí: 26,7% b) No: 73,3%
¿Conoce los programas de Seguridad y Salud en el trabajo que realiza la empresa?	a) Sí b) No	a) Sí: 36,7% b) No: 63,3%

4.2 Análisis de datos

Las actividades laborales que realiza son extensas y rutinarias?

30 respuestas

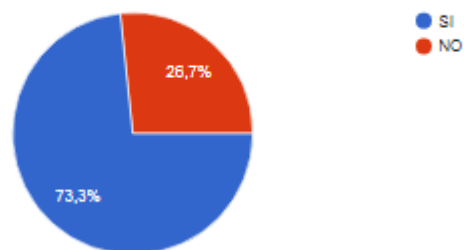


Figura 1. Resultado de la pregunta 1.

Análisis

El análisis de los resultados determina que el 73,3% de las 30 personas encuestadas sienten que su actividad laboral es muy extensa y que perjudica su rendimiento por acumulación de cansancio, además que se vuelve una rutina las jornadas de trabajo y se pierde la motivación a la hora de laborar, lo que perjudica también a la productividad y competitividad de la empresa.

Se siente estresado al realizar las actividades diarias?

30 respuestas

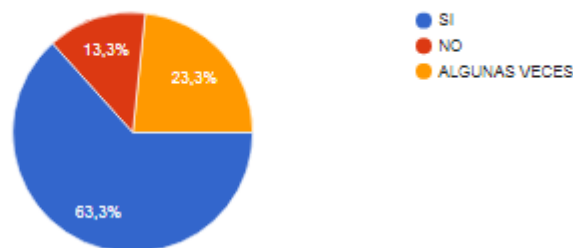


Figura 2. Resultado de la pregunta 2.

Análisis

Según los datos que nos arroja el resultado de la encuesta, más de la mitad de los encuestados se sienten estresados al momento de realizar sus diferentes labores, este dato es preocupante ya que en cierta medida está afectando tanto la salud física y mental del trabajador como también el rendimiento y cumplimiento de las metas por parte de la empresa. Otros manifiestan que en alguna ocasión se han sentido estresados al momento de ejercer sus trabajos. Todo este problema se verá reflejado en la productividad de la empresa.

Considera usted que la implementación de talleres de relajación mejoraría su desempeño y reduciría el estrés laboral?

30 respuestas

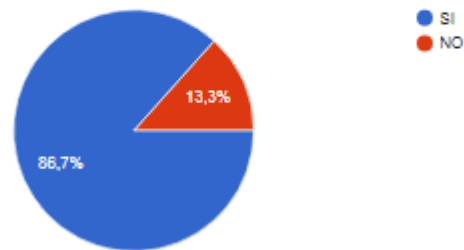


Figura 3. Resultado de la pregunta 3.

Análisis

Según los resultados que arrojan los datos la mayoría de los encuestados coinciden en que sería una buena alternativa la implementación de talleres y ejercicios que permitan contrarrestar el estrés producido por las jornadas de trabajo. Con los talleres se puede llegar a solucionar el impacto que produce el estrés y así poder justificar la propuesta planteada.

Ha sufrido alguna vez alguna enfermedad causada por la condición laboral que maneja?

30 respuestas

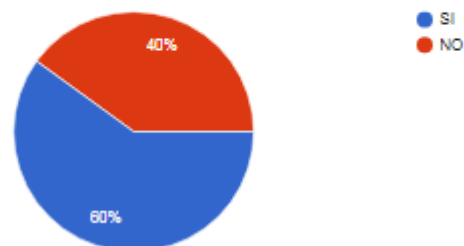


Figura 4. Resultado de la pregunta 4.

Análisis

El índice de enfermedades causadas por las condiciones laborales que se manejan en la empresa supera la media porcentual de los trabajadores encuestados, lo que quiere decir que la mayoría de trabajadores están en riesgo de sufrir alguna enfermedad que pueda causar cualquier condición negativa que produzca malestar laboral. Esto es preocupante ya que no se mantiene un nivel de vida saludable y puede llegar a causar ausentismo laboral permanente que afectaría las finanzas y metas de la empresa.

Se siente motivado al realizar sus actividades laborales?

30 respuestas

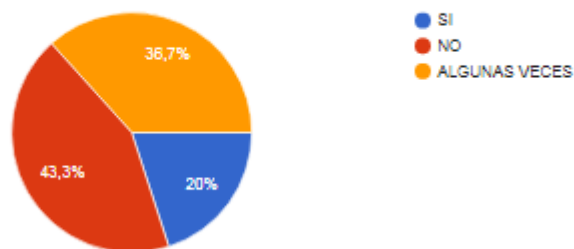


Figura 5. Resultado de la pregunta 5.

Análisis

Los resultados indican que el 43,3% de los encuestados no sienten motivación al momento de ejercer sus funciones laborales, lo que genera un problema de gran dimensión ya que un empleado sin motivación no desarrolla su rendimiento igual al de alguien que si sienta amor y entrega por su trabajo y empresa. El 36,7% indica que solo algunas veces siente motivación a la hora de laboral, esto quiere decir que hay ausencia de algún factor o técnica que induzca a fortalecer la motivación y que haga que el trabajador se esmere en dar lo mejor de sí para alcanzar los objetivos.

Se han implementado programas de Salud Ocupacional por parte de la empresa?

30 respuestas

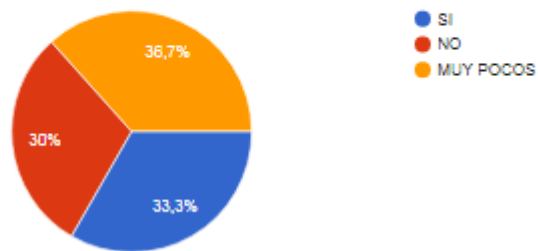


Figura 6. Resultado de la pregunta 6.

Análisis

Los resultados indican que un 33,3% de los 30 trabajadores encuestados han conocido programas en los que la empresa haya implementado programas en beneficio los trabajadores para fomentar la salud ocupacional en el trabajo. el 36,7% expresa haber participado o haber conocido algún programa de salud ocupacional implementado en la empresa, lo que permite ahondar en dicho tema ya que es mínimo el esfuerzo que se ha hecho por parte de la empresa para capacitar y brindar al trabajador conocimientos en cuanto a la salud ocupacional.

Se siente o se ha sentido acosado laboralmente en su lugar de trabajo?

30 respuestas

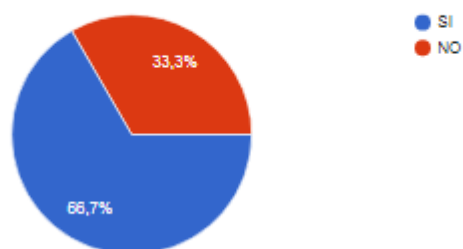


Figura 7. Resultado de la pregunta 7.

Análisis

Los resultados nos muestran que sí existe acoso laboral en la empresa por parte de los jefes inmediatos, siendo un 66,7% de los encuestados los que indican que si se sienten o se han sentido acosados laboralmente, causando miedo, intimidación, angustia y desmotivación en los sitios de trabajo afectando así la concentración y el buen logro de los objetivos de la empresa.

Se implementa en su área de trabajo el programa de pausas activas?

30 respuestas

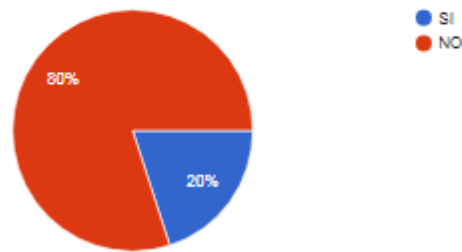


Figura 8. Resultado de la pregunta 8.

Análisis

El resultado de la variable es preocupante ya que el 80% afirma que se implementan las pausas activas en su lugar de trabajo. Esto indica que manejan horarios laborales no flexibles sin ningún tipo de descanso, que les permita relajar el cuerpo y mente y tomar nuevo aire para prevenir enfermedades que generan las malas posturas o cansancio y disminuir el estrés.

Su lugar de trabajo le permite obtener un nivel de concentración adecuado para realizar su oficio?

30 respuestas

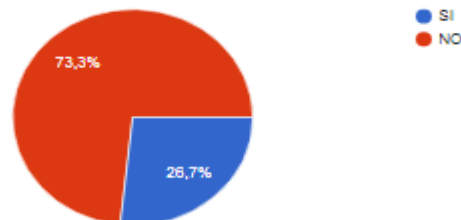


Figura 9. Resultado de la pregunta 9.

Análisis

El resultado que se obtiene indica que la mayoría de los empleados trabajan sin poder tener una concentración en lo que están haciendo, relacionando distintas causas que pueden repercutir a que no se tenga la concentración necesaria para poder ejercer las funciones laborales de la mejor manera como pueden ser la ubicación de las instalaciones, el exceso de trabajo, como también el trabajar bajo presión y el estrés que esto genera. Solo el 26,7% afirma poder sentirse concentrado durante su actividad laboral siendo esta una cifra muy baja y preocupante.

Conoce los programas de Seguridad y Salud en el trabajo que realiza la empresa?

30 respuestas

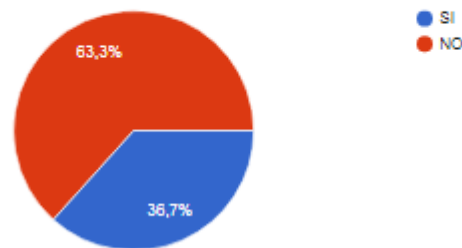


Figura 10. Resultado de la pregunta 10.

Análisis

El análisis indica que el 63,3% de las personas no conocen los diferentes programas de Seguridad y Salud en el trabajo que lleva a cabo la empresa, lo que evidencia un desconocimiento y despreocupación para la implementación de dichos programas. Se desconoce por la mayoría de los trabajadores de la empresa los diferentes programas que se ejecutan, dejando ver la deficiencia del área de Recursos Humanos en brindar información, inducción, capacitación y ejecución de los programas que se llevan a cabo.

Apreciados compañeros y respetado tutor

Cordial saludo.

Teniendo en cuenta que debemos realizar un grupo de diapositivas y que no debe ser mayor de 12 envió el paquete con las plantilla sugerida por la directora con un principios de ellas para que trabajemos sobre ellas.

Cordialmente

Nelson Hernandez

Estimados Estudiantes Jesús Edilson, Jesús David, Jairo, William y Nelson

Socializan la plantilla de PP institucional, con los puntos que deben contener las láminas para la sustentación, eso está muy bien, le sugiero esperar las observaciones y retroalimentaciones que se harán al trabajo en el caso que tengan realizan los respectivos ajustes, para la construcción de las diapositivas.

Pasión por la logística

En el momento me encuentro en la revisión de los trabajos para hacer las observaciones, en esta semana conocen los resultados, y la programación de sustentaciones y asignación de jurados. No olviden conformar el grupo de Skype y enviarme su invitación, la sustentación la puede realizar cualquiera de los integrantes que será elegido por el jurado.

Sigo atento

Saludos Jorge Echavarría Zuleta Tutor Diplomado

CAPITULO 5: CONCLUSIONES

En este capítulo se abordan temas como las conclusiones que se generan del tema investigado, se hace el planteamiento de las recomendaciones que se le deben hacer al tema investigado y se concreta de manera clara la propuesta para el mejoramiento según la problemática y la oportunidad de mejoramiento que se puede aplicar al interior de la empresa, detallar como se va a implementar, los responsables de implementarla y el cronograma de las actividades que se llevarán a cabo para poder aplicar la propuesta.

5.1 Resumen de hallazgos

Tras la elaboración de la presente investigación se pudo encontrar una serie de problemas relacionados en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo manejados en la empresa, donde se evidencia la falta de cuidado y bienestar hacia los empleados lo cual genera problemas como el estrés laboral.

Se pudo plantear la hipótesis de que el estrés y los diferentes problemas y enfermedades causados por las extensas jornadas laborales y la carga laboral tienen una gran repercusión en el desempeño y salud de los trabajadores de la empresa, que al no tener ningún programa efectivo que les permita canalizar el cansancio y la rutina diaria, se genera una desmotivación y la insatisfacción al realizar las labores encargadas en la empresa.

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada dejan en claro la desmotivación que sienten los empleados por diferentes motivos y que no sienten un apoyo y una forma de poder convertir su actividad laboral en algo que los apasione sino que al contrario expresan un descontento, no se sienten identificados con la empresa en la cual están laborando y el desempeño de su trabajo solo significa un cumplimiento del deber más no la necesidad de alcanzar metas y ver la empresa más competitiva.

Se puede concluir también que el síntoma del estrés laboral en la empresa es muy común en la mayoría de sus empleados, lo que lleva a que el nivel de desempeño y rendimiento caiga bastante perjudicando en gran medida a la empresa, y haciendo claramente verídica la hipótesis que se ha planteado en el presente trabajo.

5.2 Formulación de recomendaciones

Al conocer los resultados que se han podido establecer y que evidencian el alto síntoma de estrés con que se enfrentan a diario la mayoría de los trabajadores de la empresa, además de otras enfermedades causadas por malos hábitos y acumulación de carga laboral, en donde los programas que se aplican por parte del área de recursos humanos para brindar un mejor nivel de vida laboral al empleado, se hacen las siguientes recomendaciones:

Brindar un acompañamiento permanente con diferentes actividades que ayuden a minimizar la carga emocional que produce el tener que trabajar bajo presión y bajo cumplimiento de metas para mejorar la calidad de vida y el bienestar y así mantener un rendimiento alto de los trabajadores.

Realizar evaluaciones periódicas mediante la utilización de test y ayudas que permitan detectar a tiempo cualquier malestar y enfermedad causada por el trabajo para que se pueda brindar una asistencia oportuna y evitar enfermedades mayores.

Se debe hacer mucho más evidente por parte de Recursos Humanos los diferentes programas que se están aplicando para el bienestar de los empleados en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo para que se tenga mayor conocimiento de estos programas por parte del personal y se

sientan más activos y participativos en la empresa para que se cree un mayor sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa.

Se puede invertir más en la capacitación del personal de la empresa para que se trabaje como un equipo mucho más preparado y con la capacidad de poder afrontar los diferentes retos y problemáticas que se presenten, tomando buenas decisiones y aportando al desarrollo y buen clima laboral de la empresa.

Se recomienda al personal de recursos humanos tener un mayor conocimiento acerca del tipo de empleados que maneja la empresa, sus gustos, su cultura y nivel económico en que se encuentran para así poder impactar con programas que lleven a mejorar su calidad de vida y se pueda tener un equipo de trabajo motivado y apoyado por la empresa a la cual le están entregando su conocimiento y su trabajo.

5.3 Propuesta

Observando en el desarrollo del trabajo que se encontraron problemas y fallas en cuanto a las diferentes enfermedades ocasionadas por el exceso de las jornadas laborales y el estrés que generan estas jornadas, además del poco conocimiento que tienen los trabajadores en lo que tiene que ver con los programas que se manejan de salud ocupacional, se presenta la propuesta a la empresa Ransa de Colombia Colfrigos la realización e implementación de un modelo estratégico integral para ser aplicado en el programa de seguridad y salud en el trabajo, relacionándola con la gestión del conocimiento y llevada a cabo a través de un programa que permita buscar el bienestar adecuado relacionado con la salud y la seguridad de todos los trabajadores de la empresa buscando mejorar la salud física y mental disminuyendo el nivel de estrés y aumentando la motivación de todos para que se vean reflejados los resultados en el desempeño laboral y la calidad del trabajo realizado.

La propuesta de mejoramiento contiene el diseño de estrategias que permiten abarcar diferentes acciones que van dirigidas hacia un objetivo específico y cada acción requiere de unos recursos necesarios para tal fin y estará a cargo de un grupo de responsables que dirigirán la propuesta.

Tabla 2. Plan de mejoramiento: estrategias, acciones, recursos y responsables.

ESTRATEGIA	ACCIONES	RECURSOS	RESPONSABLES
Programa de implementación de pausas activas laborales.	<ul style="list-style-type: none"> -Capacitar al personal en el conocimiento y aplicación de ejercicios necesarios durante pausas que genere descanso físico y mejore posturas mal adoptadas. -hacer entrega de folletos que enseñen las diferentes maneras de desestresar el cuerpo y mente según el trabajo que se esté realizando. -Talleres para el buen uso de las pausas activas. 	<ul style="list-style-type: none"> -actividades de salud física y mental. -capacitaciones de pausas activas. -espacios adecuados para relajar cuerpo y mente. 	<ul style="list-style-type: none"> -Coordinador de seguridad y salud en el trabajo. -Jefe y líder de área.
Creación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).	<ul style="list-style-type: none"> -Implementar, controlar y evaluar programas que se adelanten dando desempeño a la normatividad en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa. -Hacer seguimiento a las enfermedades y accidentes de trabajo que se produzcan en la empresa. -inspeccionar los ambientes laborales y equipos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> -Capacitaciones del Comité. -Auditorías periódicas. -Estudio de los accidentes de trabajo que se presentan. -simulacros realizados a todo 	<ul style="list-style-type: none"> -Dirección Administrativa de la empresa. Jefe de Talento Humano. -Líder o representante de los trabajadores.

	<p>para prevenir posibles riesgos que conlleven a accidentes y enfermedades.</p> <p>-aplicar medidas preventivas y correctivas frente a situaciones de riesgo.</p>	<p>el personal para la prevención de distintas eventualidades de riesgo.</p> <p>-programas aplicados a minimizar riesgos.</p>	
<p>Realizar inspecciones de seguridad en la empresa.</p>	<p>-inspeccionar los espacios de trabajo verificando que se cumplan las normas de seguridad establecidas.</p> <p>-Verificar el uso de los elementos de protección personal de los trabajadores y el estado en que se encuentran.</p> <p>-Verificar el estado de maquinaria y equipos de la empresa y la forma correcta de operar.</p>	<p>-Auditorías</p> <p>-Controles de calidad.</p> <p>-Información archivada de la maquinaria y equipos.</p> <p>profesionales en el tema.</p>	<p>-Área de Talento Humano.</p> <p>-Comité Copasst.</p>
<p>Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	<p>-brindar información necesaria y oportuna relacionada con Seguridad y Salud en el trabajo a los trabajadores para evitar posibles problemas que se puedan generar.</p> <p>-evaluar el conocimiento que tiene</p>	<p>-Charlas y reuniones.</p> <p>-material didáctico.</p> <p>-encuestas.</p>	<p>-Área de Talento Humano.</p> <p>-Comité Copasst.</p> <p>-Profesional en Seguridad y Salud</p>

	<p>cada trabajador sobre la Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>-realizar encuestas para detectar problemas que afecten o estén afectando la salud del trabajador.</p> <p>-conocer sugerencias o peticiones.</p>	<p>-Test para ser aplicado al trabajador.</p> <p>-libros, revistas y medios digitales.</p>	<p>en el Trabajo.</p>
--	--	--	-----------------------

5.3.1 Recursos: humanos, materiales, financieros

Tabla 3. Plan de Recursos Humanos, Materiales y Financieros.

Estrategia	Recursos Humanos	Materiales	Financieros X mes
Programa de implementación de pausas activas laborales.	<p>-Coordinador de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>-Jefe y líder de área.</p>	<p>-Cartillas y libros de salud física y mental.</p> <p>-Folletos de pausas activas.</p> <p>-espacios adecuados para relajar cuerpo y mente.</p>	<p>Capacitaciones: (\$100.000)</p> <p>Papelería: (\$80.000)</p>
Creación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).	<p>-Dirección Administrativa de la empresa.</p> <p>Jefe de Talento</p>	<p>-Auditorías periódicas.</p> <p>-Estudio de los accidentes de trabajo que se presentan.</p>	<p>Implementación: (\$200.000)</p> <p>Actividades:</p>

	<p>Humano.</p> <p>-Líder o representante de los trabajadores.</p>	<p>-simulacros realizados a todo el personal para la prevención de distintas eventualidades de riesgo.</p> <p>-programas aplicados a minimizar riesgos.</p>	<p>(\$300.000)</p> <p>Auditorías:</p> <p>(\$100.000)</p>
<p>Realizar inspecciones de seguridad en la empresa.</p>	<p>-Área de Talento Humano.</p> <p>-Comité Copasst.</p>	<p>-Auditorías</p> <p>-Controles de calidad.</p> <p>-Información archivada de la maquinaria y equipos.</p>	<p>Auditorías:</p> <p>(\$100.000)</p> <p>Material y papelería:</p> <p>(\$80.000)</p>
<p>Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	<p>-Área de Talento Humano.</p> <p>-Comité Copasst.</p> <p>-Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>-Charlas y reuniones.</p> <p>-material didáctico.</p> <p>-encuestas.</p> <p>-Test para ser aplicado al trabajador.</p> <p>-libros, revistas y medios digitales.</p>	<p>Materiales:</p> <p>(\$100.000)</p> <p>Servicio de profesional en el tema:</p> <p>(\$150.000)</p>

5.3.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt

Tabla 4. Cronograma de Actividades: Diagrama de Gantt.

ACTIVIDADES A REALIZAR	TIEMPO DE EJECUCIÓN (EN MESES)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Programa de implementación de pausas activas laborales.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Creación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).	■											
Realizar inspecciones de seguridad en la empresa.	■			■			■			■		
Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo.	■			■			■			■		



CONCLUSIONES FINALES

El Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano nos llevó a poder adoptar nuevos conceptos y conocimientos que nos impulsan a otros aprendizajes siguiendo la línea de la Gestión del conocimiento y actualizando conceptos que teníamos aprendidos durante el recorrido académico de nuestro estudio. Todo este contenido aprendido nos ha permitido poder desarrollar este trabajo sobre la empresa seleccionada y así obtener los mejores resultados y un aprendizaje productivo.

La investigación que se realizó en la empresa Ransa de Colombia Colfrigos nos permitió verificar y abordar las falencias que se presentan en el Área de Talento Humano en cuanto al manejo de la Seguridad y la Salud en el trabajo y el programa que se implementa para el cumplimiento de la ley en cuanto a este tema. La verificación del problema permitió detectar las causas principales que originan el malestar y de esta manera poder proponer el plan de mejoramiento que se plasmó en dicho trabajo y que se espera sea de gran uso y valor para el buen desarrollo de la empresa.

Al realizar este trabajo pudimos poner en práctica todo lo aprendido a lo largo de este diplomado, además de poder compartir y trabajar como un grupo de trabajo afianzado en la gestión del conocimiento, poder brindar soluciones y crear estrategias que beneficien a la sociedad y en este caso a los trabajadores de la empresa que escogimos trabajando de la mano del área principal de la empresa como lo es Talento Humano.

BIBLIOGRAFIA

Ransa de Colombia Colfrigos S.A.S. Recuperado de: <http://www.colfrigos.com/Default.aspx>

Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/10596/9573>

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de:
http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf

Correa, G. (2008) Diseño de un modelo de Gestión del Conocimiento para la escuela Interamericana de Biotecnología. Medellín: Universidad de Antioquia.

El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.).GLOSARIO BASICO DE SALUD LABORAL (48 Términos). Recuperado de
http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm

Argueta, C. (2013). Bajo desempeño laboral. Nuestro Diario. Chiavenato., I. (2000). Administración de Recursos Humanos 5ta Edición. En I. Chiavenato., Administración de Recursos Humanos 5ta Edición. Bogotá, Colombia.: Mc Graw Hill.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) 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>

Vega Zambrano R. (2011, septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional?. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

Anexos

Encuesta para la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo empresa Ransa de Colombia

*Obligatorio

Las actividades laborales que realiza son extensas y rutinarias? *

SI

NO

Se siente estresado al realizar las actividades diarias? *

SI

NO

ALGUNAS VECES

Considera usted que la implementación de talleres de relajación mejoraría su desempeño y reduciría el estrés laboral? *

SI

NO

Ha sufrido alguna vez alguna enfermedad causada por la condición laboral que maneja? *

SI

NO

Se siente motivado al realizar sus actividades laborales? *

SI

NO

Se han implementado programas de Salud Ocupacional por parte de la empresa? *

SI

NO

MUY POCOS

Se siente o se ha sentido acosado laboralmente en su lugar de trabajo? *

SI

NO

Se implementa en su área de trabajo el programa de pausas activas? *

SI

NO

Su lugar de trabajo le permite obtener un nivel de concentración adecuado para realizar su oficio? *

SI

NO

Conoce los programas de Seguridad y Salud en el trabajo que realiza la empresa? *

SI

NO

Encuesta. La imagen muestra la encuesta aplicada a los colaboradores que a través del enlace de la página web la diligencian y finalmente dan enviar, permitiendo que se lleve a cabo el análisis de cada una de las respuestas obteniendo así la información que se necesita.

