

**MODELO ESTRATÉGICO PARA LOS PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL CON  
ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

**ESTUDIANTES:**

**LEIDY YECENIA CÁRDENAS GUERRERO CÓD. 23.325.094**

**YENNI PATRICIA SANCHEZ C.C. 52.654.445**

**SONIA ANDREA BUSTOS 21.088.426**

**LUZ NEYDA ACERO 35.527.517**

**YONEY MARTINEZ CRUZ 79.005.959**

**GRUPO 101007\_14**

**TUTOR:**

**CLAUDIA ROCIO ROCHA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA**

**(UNAD)**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO**

**FACATATIVA**

**2018**

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción .....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....	7
1.1 Antecedentes del problema .....	7
1.2. Planteamiento del problema .....	8
1.3 Objetivos .....	9
Objetivo General .....	9
1.4 Justificación de la Investigación .....	9
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
2.1 Marco Teórico.....	11
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL .....	15
3.1. Método de la investigación .....	15
3.2 Población y Muestra.....	15
3.3 Fuentes de información .....	15
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	16
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	17
4.1. Presentación de Resultados .....	17
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES .....	30
5.1 Resumen de Hallazgos .....	30
5.2 Recomendaciones.....	30
5.3 Propuesta .....	31
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros .....	34
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	35
CONCLUSIONES .....	37

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Resultado Grado de conocimiento términos de salud ocupacional .....	17
Tabla 2. Resultado frecuencia de participación en capacitaciones y puesta en practica .....	18
Tabla 3. Conocimiento acerca de salud ocupacional .....	19
Tabla 4. Conocimiento acerca de riesgos laborales .....	19
Tabla 5. Conocimiento sistema de riesgos laborales .....	20
Tabla 6. Conocimiento Esquema de la ley 100.....	21
Tabla 7. Conocimiento Sistema gestión en seguridad y salud en el trabajo .....	22
Tabla 8. Conocimiento factores de riesgo.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 9. Conocimiento o enfermedades profesionales .....	23
Tabla 10. Frecuencia de capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet.....	24
Tabla 11. Aprendizaje adquirido en las capacitaciones .....	25
Tabla 12. Resultado de aplicación en el trabajo capacitaciones .....	26
Tabla 13. Resultado implementación de las capacitaciones .....	27

## LISTA DE GRAFICOS

Grafico 1. Resultado grado de conocimiento términos de salud ocupacional .....	17
Grafico 2. Resultado frecuencia de participación en capacitaciones y puesta en practica .....	18
Grafico 3. Conocimiento acerca de salud ocupacional .....	19
Grafico 4. Conocimiento acerca de riesgos laborales .....	20
Grafico 5. Conocimiento sistema de riesgos laborales .....	20
Grafico 6. Conocimiento Esquema de la ley 100 .....	21
Grafico 7. Conocimiento Sistema gestión en seguridad y salud en el trabajo .....	22
Grafico 8. Conocimiento factores de riesgo .....	23
Grafico 9. Conocimiento o enfermedades profesionales .....	24
Grafico 10. Frecuencia de capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet .....	25
Grafico 11. Aprendizaje adquirido en las capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet.....	26
Grafico 12. Resultado de aplicaciòn en el trabajo, capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet.....	27
Grafico 13. Resultado implementación de las capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet.	28

## **Introducción**

La salud ocupacional es la encargada de salvaguardar la salud de los trabajadores, inspeccionando el entorno laboral para minimizar, evitar y eliminar los riesgos a los cuales pudiesen estar expuestos, las principales preocupaciones de una compañía debe ser el control de los riesgos que atentan contra la salud de los trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros. La falta de ejecución de las actividades de promoción y prevención de salud y análisis de los requerimientos de un puesto de trabajo, puede generar las enfermedades profesionales, el ausentismo, absentismo, la alta rotación de personal, el mal clima organizacional., accidentes de trabajo e incidentes de trabajo son componentes que interfieren las actividades empresariales produciendo efectos negativos en el ámbito productivo por lo cual se ve amenazada la firmeza de la empresa, esto también repercute en el ámbito familiar y social del trabajador.

Los eventos mencionados anteriormente generan ausentismo laboral, las enfermedades laborales hacen que el trabajador se vea afectado a nivel laboral en cuanto a su rendimiento ocasionando estrés, laboral. Puede ser por presión de los superiores, carga de trabajo, falta de estabilidad laboral, presiones financieras, falta de información en las tareas a realizar.

Se deben buscar siempre óptimas condiciones de seguridad a la hora de realizar cada una de sus actividades es por esto que se propone un plan de mejoramiento en la implementación de la SG-SST en la empresa C.I. Sunshine Bouquet SAS teniendo en cuenta que es una empresa que tiene diferentes áreas de trabajo las culés unas generan más riesgo para las personas que otras. Este proyecto le permitirá a la empresa estar preparada para cualquier emergencia y aplicar los controles necesarios a la hora de realizar cada una de las labores por parte de los empleados.

Según la ley 1562 de 2012 en todas las empresas en Colombia se debe implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de minimizar riesgos, enfermedades, accidentes o cualquier otra eventualidad que atente contra la salud física y psicológica del trabajador, en C.I. Sunshine Bouquet el área de salud ocupacional es la encargada de divulgar las políticas relacionadas con estos temas, pero todos deben poner un granito de arena para el cumplimiento de dichas normas, del compromiso de cada uno de los trabajadores depende que la empresa reduzcan significativamente los índices de enfermedades profesionales y otras eventualidades presentadas en el quehacer Diario de Sunshine Bouquet S.A.

Se llevará a cabo el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa C.I Sunshine Bouquet SAS la cual es una empresa dedicada a la producción y comercialización de flores recién cortadas a través de varios canales de mercado masivo.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1 Antecedentes del problema**

Se ha podido identificar que en la empresa C.I. Sunshine Bouquet SAS existen diferentes riesgos que ponen en peligro la vida y la salud de los colaboradores en este tipo de empresas hay diferentes factores que pueden ocasionar las enfermedades profesionales como son: las condiciones climáticas ya que se ven expuestos a diferentes factores que son generados por el medio ambiente como son lugares de trabajo donde se presenta demasiada calor o lo contrario demasiado frio, por ser lugares cerrados hay un nivel muy alto de humedad, la exposición al sol cuando se realizan algunas actividades y el constante contacto con sustancias químicas generan diversas enfermedades que pueden ser de tipo infecciosas, las continuas posiciones en una misma actividad hace que se presenten otros tipos de enfermedades por factores ergonómicos, mecánicos y psicosociales.

Existen los riesgos constantes por la aplicación de fungicidas, plaguicidas agentes fertilizantes para la protección de los cultivos. Como las labores de fumigación para las diferentes plagas se realizan en recintos cerrados estos químicos son absorbidos por el ser humano por las vías cutáneas y respiratorias que conlleva a diferentes reacciones por parte de quienes manipulan los químicos y quienes están cerca de ellos. La empresa tiene algunos controles y programas de prevención pero no son suficientes si no se realiza un seguimiento a las labores de cada uno de sus colaboradores es el caso de los equipos de bioseguridad como son los cascos, guantes, protectores de boca, las caretas entre otros este es un problema de forma mas no de contenido por que los programas de protección de la salud existen el problema es que no se están poniendo en práctica por qué no hay

la sensibilización que el no cumplir con las normas se está poniendo en riesgo la salud y la vida.

Los riesgos los podemos clasificar en varios grupos que son:

- Riesgo psicosocial: condiciones presentes en situaciones laborales directamente relacionadas con la organización, contenido y trabajos que pueden incidir en la salud de las personas.
- Riesgos ergonómicos o de cargas física: en el trabajo existen unas condiciones que exigen la adopción de postura forzadas, movimientos repetitivos, entre otros que pueden llegar a ocasionar trastornos musculo esqueléticos

## **1.2. Planteamiento del problema**

¿La información entregada acerca de los procesos de Salud Ocupacional a los empleados de C.I. Sunshine Bouquet es adecuada y oportuna para evitar riesgos, incidentes, accidentes y enfermedades laborales?

En la empresa C.I. Sunshine Bouquet SAS se desarrollará un plan de mejoramiento al sistema de seguridad y salud en el trabajo que busca disminuir los riesgos y accidentes de trabajo por parte de sus colaboradores y la prevención de los mismos. De acuerdo con la investigación se determina que los principales riesgos en la salud en la empresa son los generados por la repetición de movimientos a la hora de desarrollar una labor, no se cuenta con los espacios ni el tiempo para realizar las pausas activas que según los estudios de las ARP son las principales causas del debilitamiento de la salud en los colaboradores. La falta de compromiso y responsabilidad por parte de los colaboradores a la hora de utilizar cada uno de los elementos de seguridad y protección para evitar los riesgos de accidentes laborales y el constante ausentismo de los colaboradores por las incapacidades laborales.

## **1.3 Objetivos**

### **Objetivo General**

Realizar un Plan de Mejoramiento estratégico para el SG-SST en la empresa C.I. Sunshine Bouquet S.A. a través de la identificación de estrategias y acciones que permitan concientizar al trabajador del cuidado individual y de la importancia de minimizar los riesgos de accidentes laborales.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar la manera en que la empresa educa a los colaboradores en temas como sistema de gestión, salud y seguridad en el trabajo y salud ocupacional.
- Identificar el nivel de conocimiento con el que cuentan los colaboradores de Sunshine Bouquet S.A. acerca de salud ocupacional y Sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo.
- Realizar un cronograma de actividades que permitan que la información acerca del Sistema de Gestión en Salud y seguridad en el trabajo sea clara y se ponga en práctica.
- Determinar un plan de acción que le permita a los colaboradores de C.I. Sunshine Bouquet SAS minimizar el riesgo al cual están expuestos en la realización de sus funciones.

## **1.4 Justificación de la Investigación**

El desarrollo de un modelo estratégico integral para los procesos de salud ocupacional es un tema importante tanto para empleados como empleadores ya que esto genera múltiples beneficios en ambas partes.

Esta investigación tiene como objetivo principal encontrar las falencias en la gestión del conocimiento relacionado con el área de salud ocupacional en la empresa C.I Sunshine Bouquet SAS involucrar a los trabajadores en capacitaciones y diversas actividades que permitan informar al trabajador acerca de los riesgos a los cuales se encuentra expuesto en su quehacer diario y de esta manera concientizarlo que se deben acatar las buenas normas y prácticas de salud ocupacional esto con el fin de disminuir incidentes, accidentes, riesgos y enfermedades laborales. Se busca dar alternativas de solución y establecer medidas de control a los factores de riesgo que presenta la empresa generando herramientas que ayuden con el cumplimiento de las normas de seguridad laboral, para que la compañía disminuya la presencia de enfermedades profesionales y así preservar la integridad del colaborador y controlar los riesgos que pueden presentar las personas al realizar sus actividades.

## **CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1 Marco Teórico**

El ser humano es un ente de costumbres que ha tenido que adaptarse a su entorno, es por ello que cuando empieza a pensar y a caminar sobre sus dos piernas siente la necesidad de buscar herramientas de protección, esto con el fin de conseguir alimento, abrigo, defenderse de otras tribus o de los animales.

El trabajo ha influido considerablemente en los cambios de la humanidad ya que este permite que las condiciones humanas mejoren, siempre y cuando se realice bajo condiciones adecuadas.

A través de la historia las condiciones laborales han sufrido constantes cambios y esto trae consigo circunstancias que pueden beneficiar o traer riesgos a los trabajadores, ya que el trabajo se encuentra ligado con las condiciones físicas, mentales y sociales del ser humano.

El paso del tiempo ha conseguido que las sociedades busquen mejorar las condiciones de los trabajadores con el fin de disminuir incidentes, accidentes, enfermedades laborales y muertes al interior del trabajo.

Los sueldos escasos o mal remunerados por ejemplo traen consigo una mala calidad de vida, que se deriva en una mala alimentación, pobreza, desnutrición, infelicidad, ocasionando muertes, accidentes, y enfermedades derivadas de la salud mental como son: estrés y ansiedad.

Gracias a los aspectos mencionados anteriormente, los estados han buscado mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, brindando:

Bienestar laboral, seguridad en el trabajo, salud y la disminución de accidentes.

Brindar una capacitación continua en temas relacionados con el sistema de gestión y salud en el trabajo.

En Colombia la salud ocupacional y el bienestar laboral se empieza a organizar de manera lenta y hasta la fecha las condiciones de los trabajadores han mejorado considerablemente.

En países como Colombia en la época de conquista y época colonial se empieza a buscar la protección del colono por el rey tales como, protección, enfermedad y accidente de trabajo.

El Gobierno Nacional Colombiano creó leyes establecidas directamente para salvaguardar y proteger los derechos de los trabajadores mediante algunos artículos de la Constitución Nacional, estos son:

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación según la Constitución Nacional

Artículo 42. Se reconoce a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, como ente principal de la seguridad social- Constitución Nacional

Artículo 43. Protección a la mujer embarazada y cabeza de familia- Constitución Nacional

Artículo 44. Derecho del niño-Constitución Nacional

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud ocupacional se define como:

“Una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención para cuidar la salud de todos los trabajadores”

Bajo esta definición se puede decir que la salud ocupacional está enfocada en promover el bienestar mental, social y físico de sus trabajadores al interior de una empresa.

En el decreto 614 de 1984 se encuentra consignada la administración y salud en el trabajo.

El artículo 56 del Decreto 1295 de 1994, nos da a conocer los mecanismos de prevención de los riesgos laborales manifestando que es una responsabilidad del Gobierno Nacional dictar las normas reglamentarias encaminadas a velar y cuidar la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores colombianos estas normas según el decreto son directrices de estricto cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

La Salud Ocupacional en el país posee grandes desafíos, sobre todo si se tiene en cuenta que la economía colombiana es confusa por Pymes, y posiblemente éstas no han tomado conocimiento sobre la calidad de este aspecto, como una preeminencia diferencial y competitiva en mercados internacionales.

### **Definiciones relacionadas con el sistema de salud y seguridad en el trabajo**

**Riesgo de Trabajo:** Son las eventualidades y peligros a los que se encuentra expuesto un trabajador en su sitio de trabajo.

**Peligro:** Riesgo derivado por la exposición de sustancias o situaciones que atentan en contra de la vida del trabajador.

**Enfermedad laboral:** es el resultado de realizar actividades repetitivas por un periodo de tiempo y que ponen en riesgo la salud del trabajador.

**Actividad rutinaria:** Movimiento repetitivo necesario para la realización de las labores diarias del trabajador.

**Accidente de Trabajo:** Es un acontecimiento ocurrido en el área de trabajo y que ocasiona daños físicos o psicológicos al trabajador.

**Incidente:** Es un acontecimiento que ocurre al interior de las instalaciones de la empresa y que afecta al personal, la imagen de la empresa o su ambiente.

**Grado de peligro:** Para determinar el grado de peligro es necesario la realización de observación al interior de la empresa. Existen 3 factores importantes al momento de determinar el grado de peligro y son:

El riesgo al que está expuesto un trabajador y sus consecuencias.

El trabajador expuesto a la causa

La posibilidad de ocurrencia de un accidente y los derivados de este.

**Consecuencias:** Son las derivaciones de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales que afectan a la empresa, familia y trabajador.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL**

### **3.1. Método de la investigación**

En la empresa C.I Sunshine Bouquet S.A.S se pretende realizar una investigación cuantitativa, que permita evaluar el nivel de conocimiento que tiene el empleado a cerca de la empresa en la salud ocupacional.

Para el desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta el método de observación que permitirá formular el problema.

Para realizar el diagnóstico de la población es fundamental la realización de una encuesta orientada a adquirir información puntual acerca del conocimiento que tienen los empleados de la empresa Sunshine Bouquet S.A respecto a políticas y normas de salud ocupacional.

### **3.2 Población y Muestra**

#### **Población**

Para la investigación se tiene en cuenta la Finca estancia con 300 trabajadores ubicada en el kilómetro 3 vía el Rosal Subachoque.

#### **Muestra**

Por ser una investigación exploratoria se seleccionaron al azar 20 empleados que representen las secciones de la Finca la estancia: 4 empleados de cultivo, 4 empleados de Post-cosecha, 4 empleados de sanidad vegetal, 4 de propagación y 4 empleados de mantenimiento.

La muestra se selecciona fundamentalmente para determinar el nivel de conocimiento con el que cuenta la empresa en cada una de las secciones de trabajo respecto a salud laboral y el sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

### **3.3 Fuentes de información**

Las fuentes de información utilizadas son: fuentes primarias y fuentes secundarias.

**Primarias:**

Encuesta realizada a 20 trabajadores de la empresa.

**Secundarias**

Información localizada en fuentes informativas suministradas por la compañera Luz Neyda Acero y los empleados encuestados.

**3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Encuesta realizada a 20 empleados de la empresa C.I Sunshine Bouquet de Bogotá.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

### 4.1. Presentación de Resultados

La encuesta a realizar permitirá identificar el grado de conocimiento y el cumplimiento de lo aprendido en las capacitaciones del sistema de seguridad y salud en el trabajo y también en salud ocupacional en la empresa C.I Sunshine Bouquet S.A.S.

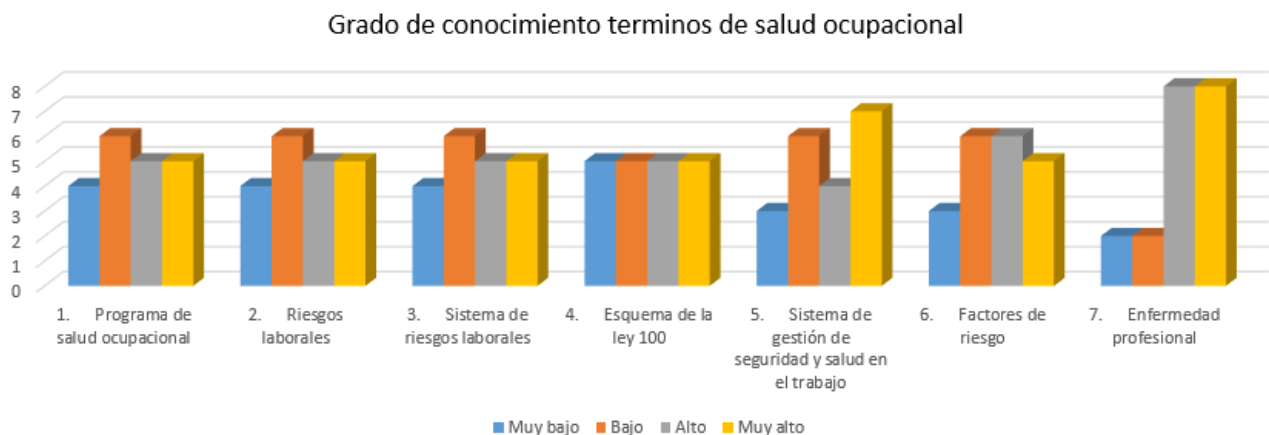
**Señale de 1 a 5 el grado de conocimiento que usted tiene acerca de los términos relacionados en la siguiente tabla, siendo 1. Conocimiento muy bajo, 2. Conocimiento bajo, 3. Alto y 4. Conocimiento muy alto**

*Tabla 1.. Resultado Grado de conocimiento términos de salud ocupacional*

TERMINO	Muy Bajo (1)	%	Bajo (2)	%	Alto (3)	%	Muy Alto (4)	%
1. Programa de salud ocupacional	4	20%	6	30%	5	25%	5	25%
2. Riesgos laborales	4	20%	6	30%	5	25%	5	25%
3. Sistema de riesgos laborales	4	20%	6	30%	5	25%	5	25%
4. Esquema de la ley 100	5	25%	5	25%	5	25%	5	25%
5. Sistema de seguridad y salud en el trabajo	3	15%	6	30%	4	20%	7	35%
6. Factores de riesgo	3	15%	6	30%	6	30%	5	25%
7. Enfermedad profesional	2	10%	2	10%	8	40%	8	40%

*Fuente. Autores*

*Grafico 1. Resultado grado de conocimiento términos de salud ocupacional*



*Fuente: Autores*

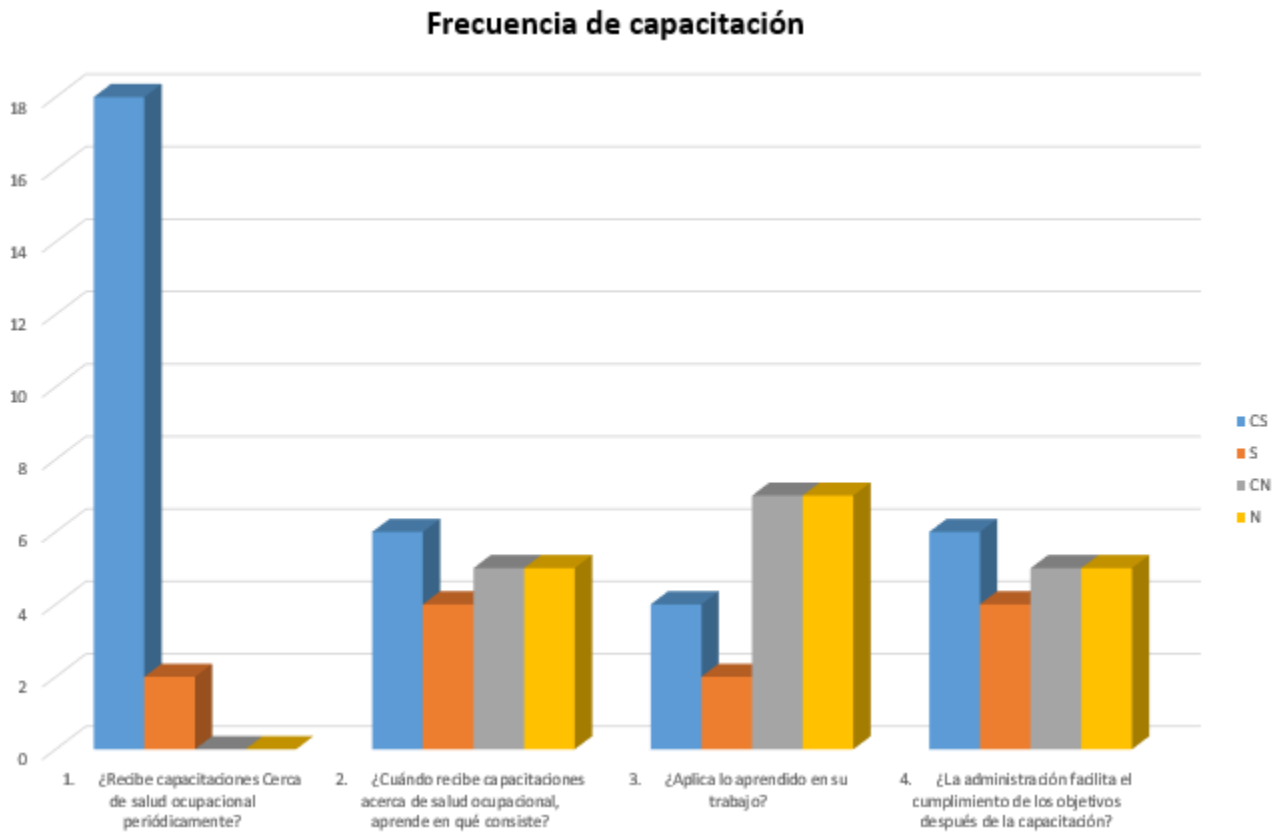
Indique respecto a las preguntas de la siguiente tabla el grado de frecuencia de las mismas, siendo Casi siempre (CS), Siempre(S), Casi nunca (CN) y Nunca(N)

Tabla 2. Resultado frecuencia de participación en capacitaciones y puesta en practica

Pregunta	CS	%	S	%	CN	%	N	%
1. ¿Recibe capacitaciones Cerca de salud ocupacional periódicamente?	18	90%	2	10%	0	0%	0	0%
2. ¿Cuándo recibe capacitaciones acerca de salud ocupacional, aprende en qué consiste?	6	30%	4	20%	5	25%	5	25%
3. ¿Aplica lo aprendido en su trabajo?	4	20%	2	10%	7	35%	7	35%
4. ¿La administración facilita el cumplimiento de los objetivos	6	30%	4	20%	5	25%	5	25%

Fuente: Autores

Grafico 2. Resultado frecuencia de participación en capacitaciones y puesta en practica



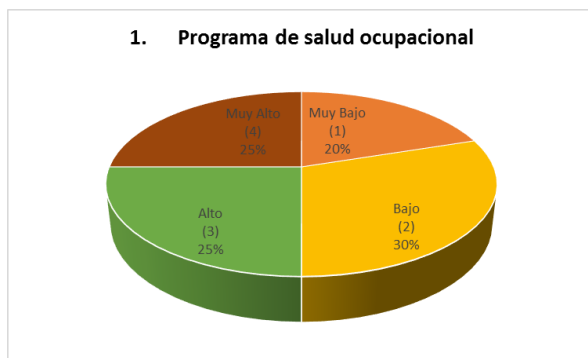
Fuente: Autores

Tabla 3. Conocimiento acerca de salud ocupacional

TERMINO	Muy Bajo (1)	%	Bajo (2)	%	Alto (3)	%	Muy Alto (4)	%
1. Programa de salud ocupacional	4	20%	6	30%	5	25%	5	25%

Fuente: Autores

Grafico 3. Conocimiento acerca de salud ocupacional



Fuente: Autores

## Análisis

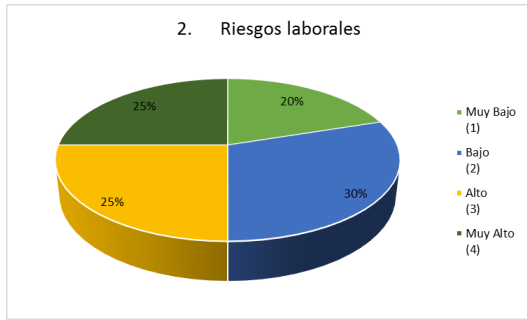
Siendo la salud ocupacional área de conocimiento que conjuga saberes en diferentes disciplinas para proponer mejoras de calidad en la relación salud, trabajo y ambiente se realizara la encuesta en la C.I Sunshine Bouquet S.A.S. se pudo determinar que el 25% de los empleados encuestados tienen un conocimiento muy alto acerca del término de salud ocupacional, el 25% el conocimiento es alto, el 30% su conocimiento es bajo, el 20% tienen un conocimiento muy bajo.

Tabla 4. Conocimiento acerca de riesgos laborales

TERMINO	Muy Bajo (1)	%	Bajo (2)	%	Alto (3)	%	Muy Alto (4)	%
2. Riesgos laborales	4	20%	6	30%	5	25%	5	25%

Fuente: Autores

Grafico 4. Conocimiento acerca de riesgos laborales



Fuente: Autores

### Análisis

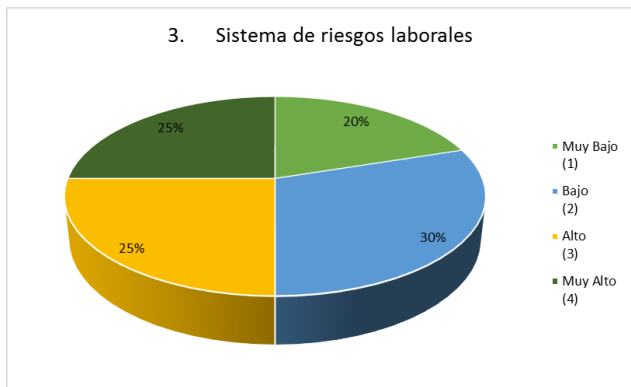
El 30% de las personas encuestadas tiene un conocimiento muy bajo acerca del término riesgo laboral, el 25% un conocimiento muy alto y alto y el 20% conocimiento muy bajo se evidencia que con el conocimiento que tiene las personas sobre los riesgos, se deben de socializar y compartir para mitigar algunos accidentes que pueden ocurrir dentro de la empresa C.I Sunshine Bouquet S.A.S.

Tabla 5. Conocimiento sistema de riesgos laborales

TERMINO	Muy Bajo (1)	%	Bajo (2)	%	Alto (3)	%	Muy Alto (4)	%
3. Sistema de riesgos laborales	4	20%	6	30%	5	25%	5	25%

Fuente: Autores

Grafico 5. Conocimiento sistema de riesgos laborales



Fuente: Autores

## Análisis

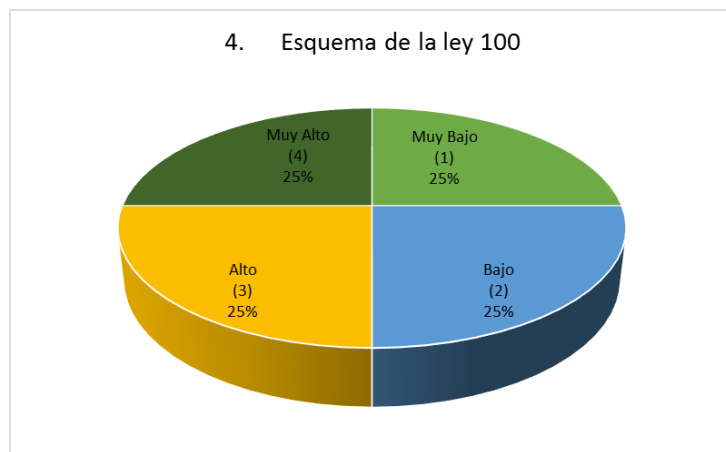
El 30% de las personas encuestadas tiene un conocimiento muy bajo acerca del término riesgo laboral, el 25% un conocimiento muy alto y alto y el 20% conocimiento muy bajo

Tabla 6. Conocimiento Esquema de la ley 100

TERMINO	Muy Bajo (1)	%	Bajo (2)	%	Alto (3)	%	Muy Alto (4)	%
4. Esquema de la ley 100	5	25%	5	25%	5	25%	5	25%

Fuente: Autores

Grafico 6. Conocimiento Esquema de la ley 100



Fuente: Autores

## Análisis

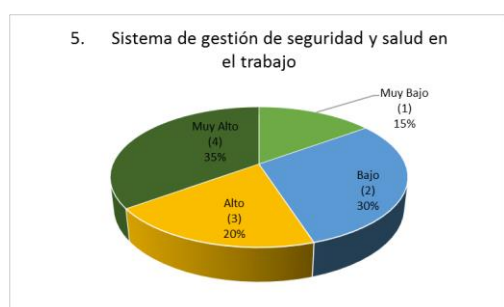
El 25% de las personas encuestadas tiene un conocimiento muy bajo acerca del esquema ley 100, el 25% un conocimiento muy alto, alto y el 25% conocimiento muy bajo. Por tal razón los colaboradores de la C.I Sunshine Bouquet S.A.S. Todos deben tener el conocimiento sobre la ley 100 de 1993, para exigir mejores condiciones laborales y tener calidad de vida.

Tabla 7. Conocimiento Sistema de salud y seguridad en el trabajo

TERMINO	Muy Bajo (1)	%	Bajo (2)	%	Alto (3)	%	Muy Alto (4)	%
5. Sistema de salud y seguridad en el trabajo	3	15%	6	30%	4	20%	7	35%

Fuente: Autores

Grafico 7. Conocimiento Sistema de salud y seguridad en el trabajo



Fuente: Autores

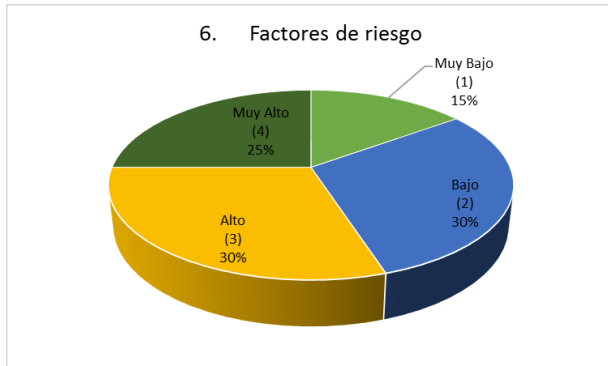
## Análisis.

Se puede reflejar que el 25% personas encuestadas tiene un conocimiento muy bajo acerca del esquema ley 100, el 25% un conocimiento muy alto y alto y el 25% conocimiento muy bajo. Siendo una obligación de la C.I Sunshine Bouquet S.A.S. Dar a conocer el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo a cada uno de los colaboradores.

TERMINO	Muy Bajo (1)	%	Bajo (2)	%	Alto (3)	%	Muy Alto (4)	%
6. Factores de riesgo	3	15%	6	30%	6	30%	5	25%

Fuente: Autores

Grafico 8. Conocimiento factores de riesgo



Fuente: Autores

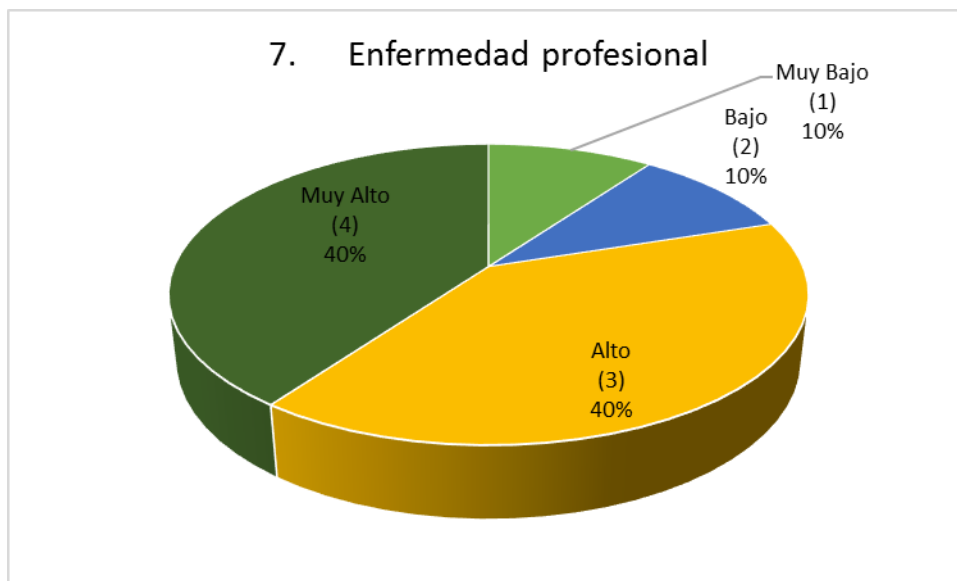
El 25% de las personas encuestadas tiene un conocimiento muy alto acerca de factores de riesgo, el 30% un conocimiento alto, el 30% tienen un conocimiento bajo, y el 15% muy bajo. Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que gran parte del personal necesita conocimiento, para que se informen sobre el tema ya que si evitamos el riesgo en la compañía minimizamos costos.

Tabla 8. Conocimiento o enfermedades profesionales

TERMINO	Muy Bajo (1)	%	Bajo (2)	%	Alto (3)	%	Muy Alto (4)	%
7. Enfermedad profesional	2	10%	2	10%	8	40%	8	40%

Fuente: Autores

Grafico 9. Conocimiento o enfermedades profesionales



Fuente: Autores

### Análisis

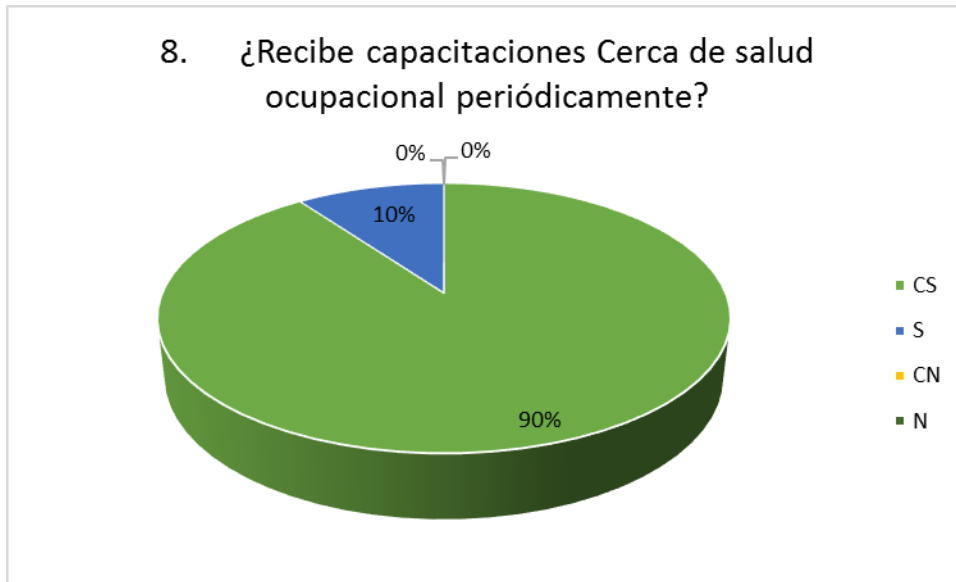
El 40% contestó que tenían un conocimiento muy alto, se evidencia que el 40% conoce sobre las enfermedades profesionales, y el 10% su conocimiento es bajo, ya que el otro 10% es muy bajo su conocimiento acerca de enfermedades profesionales. En la empresa C.I Sunshine Bouquet S.A.S. Se evidencia que hay un conocimiento alto en las enfermedades profesionales, siendo una de las más comunes como lo es el túnel del carpiano, el dolor lumbar, las dolencias de hombro y codos.

Tabla 9. Frecuencia de capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet

Pregunta	CS	%	S	%	CN	%	N	%
<b>8. ¿Recibe capacitaciones Cerca de salud ocupacional periódicamente?</b>	18	90%	2	10%	0	0%	0	0%

Fuente: Autores

Grafico 10. Frecuencia de capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet



Fuente: Autores

### Análisis

A esta pregunta el 90% de las personas encuestadas contestó que siempre y el otro 10% contestó que casi siempre. Al recibir las capacitaciones los colaboradores de la C.I Sunshine Bouquet S.A.S., se deben llevar a cabo las actividades al realizar de forma continua.

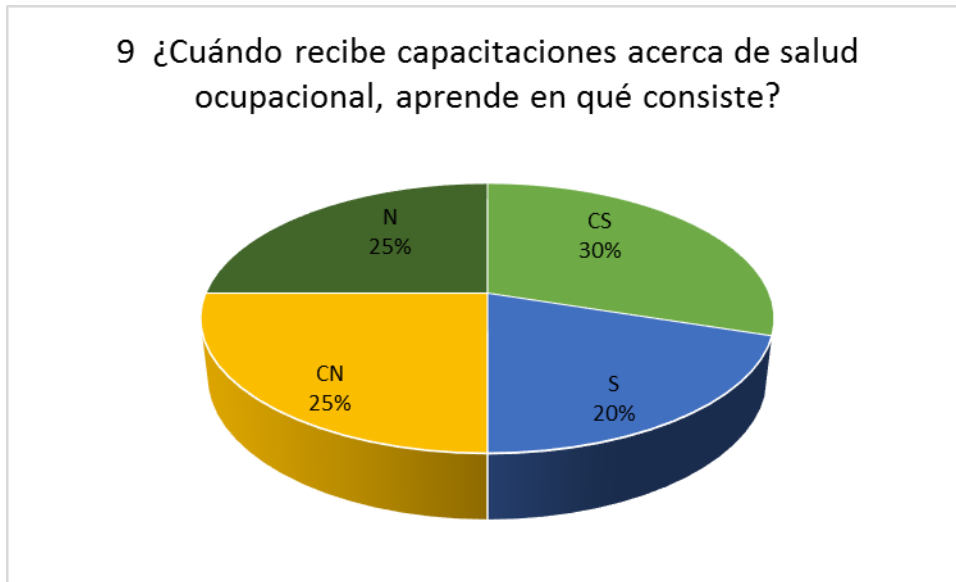
9. ¿Cuándo recibe capacitaciones acerca de salud ocupacional aprende en qué consiste?

Tabla 10. Aprendizaje adquirido en las capacitaciones

Pregunta	CS	%	S	%	CN	%	N	%
9 ¿Cuándo recibe capacitaciones acerca de salud ocupacional, aprende en qué consiste?	6	30%	4	20%	5	25%	5	25%

Fuente: Autores

Grafico 11. Aprendizaje adquirido en las capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet.



Fuente: Autores

#### Análisis

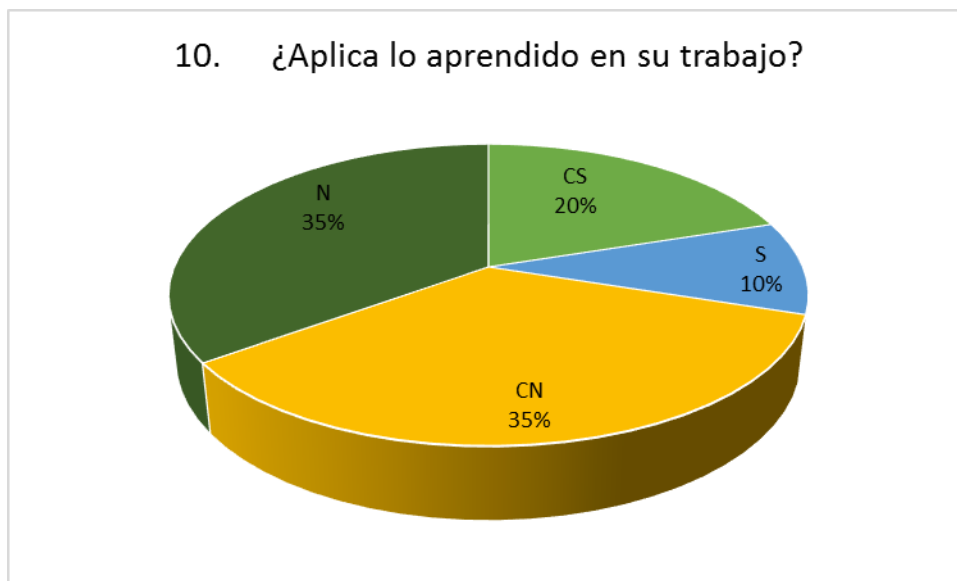
El 30% de las personas encuestadas manifiesta que casi siempre aprende, el 20% nunca, el 25% casi nunca y el otro 25% nunca. Se puede evidenciar que la información no es completa, o están echando a perder todo lo que se les informa, falta acompañamiento para llevar a la práctica lo escuchado en las capacitaciones y de esta manera dar mejores resultados.

Tabla 11. Resultado de aplicación en el trabajo capacitaciones

Pregunta	CS	%	S	%	CN	%	N	%
<b>10. ¿Aplica lo aprendido en su trabajo?</b>	4	20%	2	10%	7	35%	7	35%

Fuente: Autores

Grafico 12. Resultado de aplicación en el trabajo, capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet.



Fuente: Autores

#### Análisis

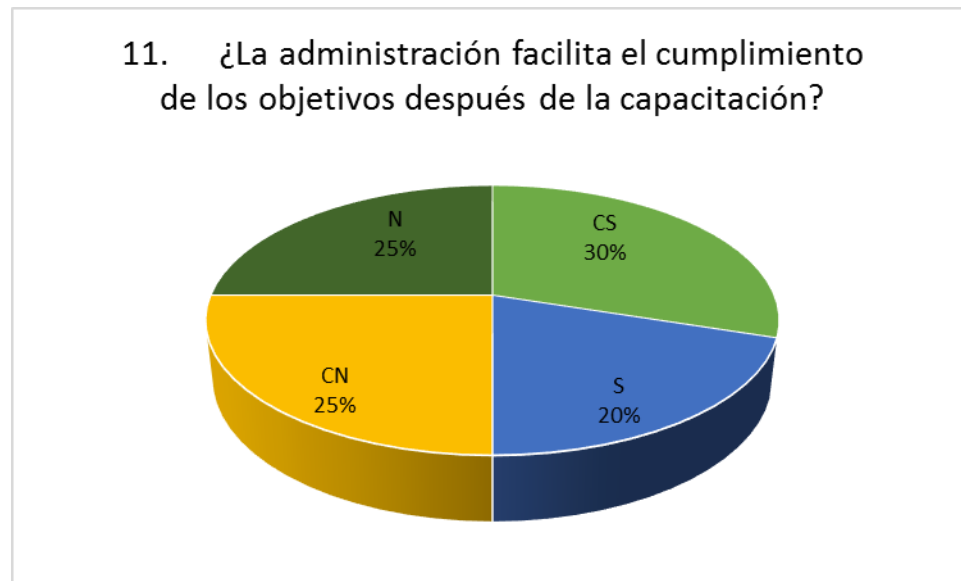
A la pregunta aplica lo aprendido en las capacitaciones el 35% respondió que casi nunca, el 35% nunca, el 20% casi siempre y el 10% siempre. En la C.I Sunshine Bouquet S.A.S. hay unos resultados en las capacitaciones donde no son los mejores, se debe buscar soluciones en cuanto a los capacitadores en donde busquen una manera más práctica, o cambio de escenarios, donde sean las capacitaciones más divertidas y dando un lenguaje diferente para que sean recordadas a la hora de emprender las labores.

Tabla 12. Resultado implementación de las capacitaciones

Pregunta	CS	%	S	%	CN	%	N	%
11. ¿La administración facilita el cumplimiento de los objetivos	6	30%	4	20%	5	25%	5	25%

Fuente: Autores

Grafico 13. Resultado implementación de las capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet.



Fuente: Autores

Los empleados manifestaron en un 30% que la administración casi siempre facilita 25% dijo que nunca, el 25% casi nunca y el 20% dice que Siempre lo hace. Cumplir los objetivos es fundamental para la satisfacción de la empresa y el colaborador, por tal razón la administración facilitando el cumplimiento de los mismos logra mejores resultados.

#### 4.2 Análisis de datos

La encuesta en general arroja un resultado un poco desalentador en cuanto al conocimiento que los empleados tienen acerca de términos relacionados con salud ocupacional.

Según lo manifestado, los empleados de C.I Sunshine Bouquet, afirman que la empresa realiza capacitaciones acerca de estos temas, sin tener un resultado de aprendizaje, y luego de los talleres, el 35% manifiesta que nunca y casi nunca ponen en práctica lo aprendido siendo un porcentaje bastante alto.

La empresa debe buscar medidas que faciliten el aprendizaje de los colaboradores, implementando otro tipo de capacitaciones donde se aplique lo aprendido a diario, para lograr un interés de todos los trabajadores y se acostumbren a los cambios que implementa la compañía.

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES**

### **5.1 Resumen de Hallazgos**

Se pudo evidenciar que para la empresa C.I. Sunshine Bouquet S.A.S es importante velar por el bienestar de sus trabajadores ya que en ella se realizan capacitaciones frecuentes acerca de temas relacionados con la salud ocupacional y que busca que los empleados mejoren sus condiciones laborales.

Los resultados encontrados en cuanto al conocimiento que tienen los empleados respecto a las buenas prácticas en salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo señalan que el aprendizaje se está realizando sin causar un gran impacto en el trabajador.

El conocimiento de buenas prácticas en salud ocupacional y sistema de salud y seguridad en el trabajo permitirá que los empleados disminuyan los incidentes, accidentes, riesgos y enfermedades laborales.

La empresa cuenta con métodos y procesos para transferir el conocimiento respecto a salud ocupacional, pero no está brindando información clara al empleado.

### **5.2 Recomendaciones**

- ✓ Implementar nuevas estrategias de capacitación que permitan tener una mayor recordación en el empleado.
- ✓ Crear conciencia en el empleado de C.I. Sunshine Bouquet de que el conocimiento de los términos, normas y políticas relacionadas con salud ocupacional es de vital importancia para el cuidado personal.

- ✓ Hacer uso de técnicas y tecnologías necesarias para lograr que el conocimiento sea claro y conciso y que los trabajadores compartan buenas prácticas en salud ocupacional.
- ✓ Concientizar al empleado de la importancia de poner en práctica la información suministrada en las capacitaciones mediante simulacros de accidentes.
- ✓ Reforzar las capacitaciones que se realizan a todos los trabajadores de la empresa C.I. Sunshine Bouquet. SAS, por medio de folletos donde de forma clara y concisa entiendan estos conceptos y realicen sus labores adecuadamente generando sentido de pertenencia por la compañía.

### **5.3 Propuesta**

La propuesta para la empresa C.I. Sunshine Bouquet SAS es que se pueda contar con un comité de promoción y prevención de la salud y el riesgo en el trabajo con ayuda de la ARP quien será el encargado de desarrollar los talleres y programas de promoción y velar por que las personas se capaciten y cumplan con todos los requerimientos para la prevención de los accidentes, velara porque todos los colaboradores porten para el desarrollo de sus labores todos los equipos de prevención que le sean suministrados por la empresa para desarrollar cada una de sus labores.

Mediante diversas actividades dirigidas por la empresa capacitadora Cymma group S.A de la ciudad de Bogotá se debe motivar al empleado, para que alimente y retroalimente el conocimiento de las normas y las políticas de salud ocupacional.

Dichas actividades serán:

- ✓ Implementar técnicas participativas que generen conocimiento de salud ocupacional y que involucren al trabajador.
- ✓ Realizar una evaluación del conocimiento acerca de las políticas y normas de salud ocupacional y gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Revisión en las áreas de trabajo del buen uso de los implementos de trabajo.
- ✓ Las revisiones a las políticas de SST se deben realizar de manera frecuente con el fin de que estas estén alineadas a los objetivos.
- ✓ Documentar los resultados obtenidos de la implementación de las actividades realizadas enfocadas en el SGSST

Según el modelo de Nonaka y Takeuchi se definen 4 fases:

- ✓ Interiorización
- ✓ Socialización
- ✓ Exteriorización
- ✓ Asociación.

### ***Fase 1. Interiorización***

Se clasifica el conocimiento y la información que poseen los empleados de la empresa Sunshine Bouquet S.A.S. respecto a temas relacionados con salud ocupacional y sistema de gestión y salud en el trabajo.

- ✓ Encuesta

### ***Fase 2. Socialización***

En esta fase se profundizará acerca de conceptos claves como: enfermedad laboral, sistema de riesgos en salud, incidente, accidente y todos los demás conceptos relacionados con el sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo.

Mediante:

- ✓ Sensibilización equipo de trabajo y transferencia de información
- ✓ Capacitación Sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Malas prácticas, incidentes, accidentes al interior del trabajo.

### **Fase 3. Exteriorización**

En esta fase del conocimiento no solo se transfiere el conocimiento, también se construyen nuevas prácticas de mejora en el trabajo.

- ✓ Pausas activas
- ✓ Análisis de riesgos
- ✓ Exploración en cada uno de los sitios de trabajo

Desarrollo de pausas activas 1 vez por semana en cada una de las áreas.

### **Fase 4. Asociación**

En este momento se documentó toda la estrategia realizada mediante un manual en el cual se evidencie las experiencias, buenas y malas experiencias con el fin de disminuir accidentes, incidentes, enfermedades laborales, traumas.

- ✓ Sensibilización en gestión en salud y seguridad en el trabajo.

### **5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros**

#### **Recursos Físicos**

Los recursos físicos que necesitamos en este proyecto son los siguientes:

- ✓ Un espacio donde reunirnos con el equipo de trabajo, para realizar las capacitaciones.

#### **Recurso Humano**

El recurso humano está conformado por el capital humano. Para este proyecto se debe tener en cuenta la parte directiva y la operativa ya que las actividades son eficientes siempre y cuando se vincule al personal de la empresa C.I. Sunshine Bouquet buscando incidir positivamente en las buenas prácticas en salud ocupacional.

Se requiere de la colaboración del área de salud ocupacional, trabajadores de la empresa y terceros.

#### **Recursos materiales.**

Sitios destinados para las capacitaciones, proyectores, materiales de apoyo.

- ✓ Computador
- ✓ Papelería
- ✓ Video Beam
- ✓ Computador
- ✓ Sillas
- ✓ Mesa

#### **Recursos financieros**

Los destinados para la ejecución de formación y desarrollo en la empresa C.I. Sunshine Bouquet.

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

Nombre	Duración	Inicio	Fin	Jun. 2018		Jul.2018			ago-18			sep-18				oct-18				
				Sem.1	Sem.2	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem.1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4		
CAPACITACION REGLAMENTO EN HIGIENE Y SEGURIDAD IINDUSTRIAL(CYMMA GROUP)	10 días	5/06/2018	16/06/2018	■																
Normas y responsabilidades de la empresa y los trabajadores	10 días	5/06/2018	16/06/2018																	
CAPACITACION EN PREVENCION DE CONSUMO DE TABOCO ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS(CYMMA GROUP)	17 días	9/07/2018	28/07/2018			■														
Normas y responsabilidades de la empresa y los trabajadores, buscando el bienestar de los trabajadores.	17 días	9/07/2018	28/07/2018																	
CAPACITACION EN SEGURIDAD RUTAS Y SEGURIDAD VIAL(CYMMA GROUP)	15 días	6/08/2018	25/08/2018						■											
Actividad quien quiere ser seguridad.	15 días	6/08/2018	25/08/2018																	
CAPACITACION TERMINOS RELACIONADOS CON LA SALUD OCUPACIONAL(CYMMA GROUP)	24 días	3/09/2018	29/09/2018									■								
Actividad recreativa mediante la cual se establecera varios puntos clave en los cuales se enseñara acerca de los terminos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.	24 días	3/09/2018	29/09/2018																	
CAPACITACION AUTOCUIDADO Y SU IMPORTANCIA(CYMMA GROUP)	16 días	8/10/2018	27/10/2018												■					
Concientizar a los empleados acerca de la importancia del autocuidado y de las buenas practicas respecto a la salud ocupacional.	16 días	8/10/2018	27/10/2018																	

## CONCLUSIONES

- Con el desarrollo de esta actividad se logra identificar los diferentes riesgos laborales a los cuales están expuestos los empleados de la empresa C.I. Sunshine Bouquet S.A.S. y las posibles enfermedades profesionales que pueden llegar a ocasionar a sus colaboradores las diferentes actividades de acuerdo a las funciones que realizan de manera diaria.
- Con la propuesta que se realiza se busca capacitar a cada uno de los empleados de la empresa C.I. Sunshine Bouquet S.A.S. para minimizar los accidentes de trabajo y que todo el personal se encuentre capacitado a la hora de surgir una emergencia.
- Es importante innovar en el tema de capacitaciones en la empresa Sunshine Bouquet ya que las actuales no generan un impacto en sus trabajadores.
- La empresa cuenta con las herramientas necesarias para la protección personal en el trabajo pero no son utilizadas por los trabajadores de la empresa Sunshine Bouquet SAS.
- Los trabajadores de la empresa C.I Sunshine Bouquet están expuestos constantemente a riesgos laborales y es fundamental que se concienticen de poner en práctica lo aprendido en las capacitaciones respecto a riesgos de salud y seguridad en el trabajo.
- Se identifica la población con posibles patologías que pueden afectar su desempeño y en general su salud para poder intervenirlos de manera oportuna y que no lleguen a materializarse en enfermedades laborales o accidentes de trabajo
- Como resultado de la investigación realizada dentro de la C.I. Sunshine Bouquet SAS. Se pudo determinar las falencias en la prevención de los riesgos, que se pueden ocasionar dentro de la empresa. Una de las causas son las capacitaciones, no están dando los

resultados esperados para prevenir los accidentes laborales, otra causa es el manejo de la información que le da cada persona, no hay interés para cumplir con las reglas implementadas.

## BIBLIOGRAFÍAS

Asociación Colombiana de Exportadores de Flores- Asocolflores. *Estadísticas del sector floricultor* [citado 29 sep. 2010]. Disponible en: [www.asocolflores.org](http://www.asocolflores.org)

Ayala LC. Legislación en Salud Ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá: Ediciones Salud; 1999.

Cuesta, A. (2009) Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>

Dane, Colombia. 2009. Informe mensual [citado 29 sep. 2010]. Disponible en: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda. 2010 [citado 29 sep. 2010]. Disponible en: [http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos\\_profesionales\\_estadisticas\\_del\\_ramofinal.asp](http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos_profesionales_estadisticas_del_ramofinal.asp)

Forbes, R. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de: [http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.p](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.p)

Hernández N. (2014). *Teoría de la gestión del conocimiento*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

[http://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/5586/S2002617\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/5586/S2002617_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kalmanovitz S, editor. *Nueva Historia Económica de Colombia*. Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Bogotá: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, S.A; 2010.

Méndez F. ¿Qué es el mobbing o acoso laboral? *Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad*. Recuperado de: <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm> -

Ministerio de Protección Social, 2009 [citado 29 sep. 2010]. *Disponible en:*

[www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/Forms/AllItems.aspx](http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/Forms/AllItems.aspx)

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. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-deenfermedades-laborales.html>.

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/](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/)

Opperweb. (2016). “*Un poco de historia: Salud ocupacional en Colombia*”. Recuperado de

<http://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>

PASOS\_PARA\_REALIZAR\_UN\_PROGRAMA\_DE\_SALUD\_OCUPACIONAL.pdf

Peluffo, Martha y Catalán Edith. (2002) *Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público*. Página 57. Recuperado de:

Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Ministerio de la Protección Social. Bogotá; 2007.

Proexport, Colombia. 2009 [citado 29 sep. 2010]. *Disponible en:* [www.proexport.com.co](http://www.proexport.com.co)

Sanguino, R. (2003). *La Gestión Del Conocimiento. Su Importancia Como Recurso Estratégico para la Organización*. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>

SENA. (2007). *Política Nacional para la Productividad y Competitividad – 2.4 La gestión del conocimiento para la búsqueda de nuevas ventajas competitivas*. Recuperado de: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/cursos-de-capacitacion/politicanal/politica9.htm>

WikiLibros (2010). *Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento*. Recuperado de: [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](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)

Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, Marzo 30). *Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>

**Anexo 1. Encuesta**

**Señale de 1 a 5 el grado de conocimiento que usted tiene acerca de los términos relacionados en la siguiente tabla, siendo 1. Conocimiento muy bajo, 2. Conocimiento bajo, 3. Alto y 4. Conocimiento muy alto**

TERMINO	1	2	3	4
1. Programa de salud ocupacional				
2. Riesgos laborales				
3. Sistema de riesgos laborales				
4. Esquema de la ley 100				
5. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo				
6. Factores de riesgo				
7. Enfermedad profesional				

Indique respecto a las preguntas de la siguiente tabla el grado de frecuencia de las mismas, siendo Casi siempre (CS), Siempre(S), Casi nunca (CN) y Nunca(N)

Pregunta				
8. ¿Recibe capacitaciones Cerca de salud ocupacional periódicamente?				
9. ¿Cuándo recibe capacitaciones acerca de salud ocupacional, aprende en qué consiste?				

10. ¿Aplica lo aprendido en su trabajo?				
11. ¿La administración facilita que los objetivos se cumplan después de la capacitación?				