

**MODELO ESTRETEGICO EN LA CAPACITACION DE SEGURIDAD
INDUSTRIAL CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO EN LA
EMPRESA CEMEX, PARA AÑO 2018**

ANYELA NUÑEZ: Código: 1014176673

ISMAEL CABRERA: Código: 93409791

LINA PAOLA RUIZ: Código: 1.005.771.185

YESSICA OSORIO: Código: 1110505112

HERLEDYS PATRICIA CORTEZ: Código: 110510045

GRUPO: 101007_25

TUTOR:

LINA MARCELA PARRA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONOMICAS CONTABLES Y DE

NEGOCIOS

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Ibagué, Mayo-2017

Tabla de Contenidos

Introducción:.....	1
Capítulo 1: El problema	4
Antecedentes del problema	4
Planteamiento del problema.....	5
Objetivos	5
Justificación de la Investigación	6
Capítulo 2: revisión de literatura.....	7
Marco Teórico.....	7
Capítulo 3: metodología general	12
Población y muestra	13
Encuesta por muestreo	14
Ventajas.....	14
Fuentes de información.....	15
Técnicas de recolección de datos.....	16
Capítulo 4: resultados.....	18
Presentación de Resultados y Análisis de datos.....	18
Capítulo 5: conclusiones	30
Resumen de Hallazgos	30
Recomendaciones	31
Propuesta.....	32
Actividades programadas.....	35
Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	37
Presupuesto	38
Cronograma de Actividades.....	39
Diagrama de Gantt	40
Conclusiones.....	42
Recomendaciones	43
Referencias Bibliográficas	44
Referencias Bibliográficas	49

Lista de Tablas

Tabla 1. Presupuesto.....	38
---------------------------	----

Lista de figuras

Figura 1. Pregunta Encuesta. Fuente: elaboración propia.....	19
Figura 2. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	20
Figura 3. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	20
Figura 4. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	21
Figura 5. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	22
Figura 6. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	22
Figura 7. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	23
Figura 8. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	24
Figura 9. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	25
Figura 10. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	26
Figura 11. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	26
Figura 12. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	27
Figura 13. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	27
Figura 14. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	28
Figura 15. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia.....	29
Figura 15. COPASO	29
Figura 16. Modelo SECI.....	33
Figura 17. Cronograma de actividades	39
Figura 18. Diagrama de Gantt tabla.....	40
Figura 19. Diagrama de Gantt.....	41
Figura 20. Imagen1. Anexo.....	58
Figura 21. Imagen2. Anexo.	59
Figura 22. Imagen3. Anexo	60
Figura 23. Imagen4. Anexo.....	61
Figura 24. Imagen5. Anexo.....	62

Introducción

El presente documento se presenta como respuesta al proyecto requerido por el Diplomado en Profundización en gerencia del talento humano de la Unad, como opción de grado del programa Administración de empresas para los participantes del mismo, por lo que, el presente trabajo se desarrolló de manera colaborativa, es producto de consultas en la Empresa Cemex Colombia, internet, videos, libros, referencias bibliográficas propuestas en el curso. En este sentido, este escrito trata del diseño de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento en la Mina Apulo Cundinamarca de la empresa Cemex, mediante el estudio de la capacitación en seguridad industrial que ofrece la empresa a su personal.

Contar con un personal saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta cualquier empresa y en general una comunidad, de esta manera contribuye con la productividad y el desarrollo del país, así como también es la fuente de motivación, satisfacción y calidad de vida de la sociedad. Dado lo anterior, se aborda el programa de salud ocupacional de la empresa Cemex donde se reconoce el recurso humano como la base de toda organización y se enfocan los esfuerzos en la búsqueda del bienestar y la satisfacción para todos los colaboradores de la organización, por lo que el programa de salud ocupacional se convierte en la herramienta ideal para el desarrollo de políticas, reglas y acciones en pro del bienestar de los trabajadores, con el objetivo de preservar la salud, la integridad física, mental y familiar, además tiene como finalidad brindar a

los trabajadores información sobre la localización y evaluación de los agentes que puedan representar algún riesgo para su integridad y sus posibles efectos nocivos, con el fin de adoptar las medidas preventivas y de control necesarias mediante actividades que mejoren las condiciones de trabajo y salud.

Partiendo de la identificación del problema, basado en la capacitación en seguridad industrial, se pretende demostrar el aprendizaje en esta área, es primordial para la gestión del conocimiento, así mismo la justificación del proyecto se sustenta principalmente en la gran importancia que tiene la salud ocupacional para las empresas a nivel de rendimiento laboral y de conservación en la salud de los empleados, para obtener mejores resultados y de alta calidad.

El trabajo se desarrolló mediante 5 capítulos; el primer capítulo denominado el problema, se relacionan los aspectos principales del problema estudiado, mediante la identificación de los antecedentes, el planteamiento y los objetivos del problema encontrado en la empresa Cemex en el proceso de salud Ocupacional, y por último se determina la justificación de esta investigación. En el Segundo identificado como revisión de la literatura, se abordan los conceptos básicos y las principales teorías acerca de la salud ocupacional, la gestión del conocimiento, los riesgos laborales, la capacitación y prevención frente a los accidentes laborales. En el tercer capítulo se describe la metodología general de la investigación, iniciando con el método de investigación, donde se indican los pasos a seguir para obtener los datos necesarios para

brindar el informe de la investigación, seguido se relaciona la población y la muestra a la cual está dirigida esta investigación, por último se relacionan los instrumentos para recolectar los datos a través de una encuesta aplicada a los 50 trabajadores de la planta, así como la manera en que va analizar esos datos para responder al planteamiento de la investigación. En el capítulo 4 mencionado como resultados, en el cual se gráfica y analiza cada una de las respuestas brindadas por los trabajadores, para finalizar con el capítulo 5 se cita como conclusiones, en el cual se realiza el resumen de los hallazgos, se brindan recomendaciones, para formular una propuesta de mejoramiento al problema encontrado.

Capítulo 1: El problema

Según el estudio que realizamos del último año, al personal de la planta de Apulo, - Cundinamarca CEMEX COLOMBIA, se detectó un índice de alta accidentalidad a nivel operativo, creándole a la empresa un grave problema tanto a nivel producción como a nivel salud de sus operarios, ya que la salud del personal es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de una empresa, pues cuanto más saludables las personas, más eficientes pueden ser en la realización de sus funciones, debido a esto se están ausentando mucho por incapacidades lo cual afecta su rendimiento operativo y en consecuencia afecta el rendimiento global de la empresa, teniendo que incurrir en nuevas contrataciones y en remplazos obligados.

Antecedentes del problema

En Cemex a pesar de contar diferentes proyectos de capacitación y programas de prevención frente a posibles accidentes laborales, de acuerdo a los registros del año 2016 los accidentes laborales han aumentado significativamente cada trimestre, se evidencia muy poco impacto y nefastos resultados, ya bien sea por que las capacitaciones no penetran ni concientizan de manera eficaz el personal operativo o porque las dinámicas de las capacitaciones se tornan monótonas y aburridas.

Recibiendo el personal las capacitaciones más por obligación que por educación y por concientización de que está en juego su salud y por consecuencia su vida, todo esto debido a un manejo desapropiado de dichas capacitaciones. Lo cual genera en algunos de

los empleados lecciones, incapacidades y accidentes durante su jornada laboral, en otros casos mutilaciones o hasta la pérdida de vida.

De acuerdo a lo que se presenta en la planta Apulo Cundinamarca, se puede observar que tienen muy poco tiempo para inducción y capacitación en gestión del conocimiento.

Planteamiento del problema

¿Cómo diseñar un modelo estratégico en la capacitación de seguridad industrial con énfasis en gestión del conocimiento para el año 2018?

Objetivos

Objetivo general

Investigar exhaustivamente la metodología implementada en las capacitaciones de seguridad industrial de manera teórica y práctica, para determinar sus falencias y así diseñar un plan estratégico de capacitación que nos conlleven a mejores resultados y que tenga un mejor impacto para el personal operativo y por consecuencia termine beneficiando a la compañía Cemex Colombia.

Objetivos específicos

- Estructurar el proceso de capacitación de acuerdo a las necesidades encontradas en la empresa CEMEX S.A.
- Realizar seguimiento a los programas de Salud Ocupacional.
- Proponer acciones correctivas inmediatas en la falencia del programa

- Investigar sobre las maneras idóneas, para poder realizar los procesos de Capacitación,
- Fortalecer y mejorar las técnicas realizadas en los procesos Capacitación,
- Identificar donde radica el problema, si en la parte de capacitación de la empresa o en la parte de recepción del empleado.
- Efectuar un seguimiento del correcto uso de los elementos de protección personal (epp)

Justificación de la Investigación

Al mejorar la gestión del conocimiento encontraremos mejores resultados tanto a nivel de rendimiento laboral y de conservación en la salud de los empleados, así obteniendo mejores resultados y de alta calidad.

La Salud Ocupacional. En su concepto integral es un conjunto de actividades multidisciplinarias orientadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, procurando el más alto grado de bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales donde se unen aspectos médicos, sociales, técnicos y jurídicos, adicionalmente busca establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionarle al trabajador un cargo y puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas, teniendo en cuenta además la prevención de la contaminación y protección del medio ambiente.

Todo accidente nos genera retrasos de una u otra manera en el engranaje funcional de la empresa, dando como resultados indicadores de eficiencia bajos además de tasa de productividad deficientes, que nos generan pérdidas de dinero, además de esto nos causa pérdida de tiempos que no se pueden recupera al 100%. Realizando esta investigación podremos identificar las mejoras necesarias a realizar para la obtención del índice de cero accidentes que se espera por los directivos de la compañía que necesitan que sus colaboradores sean eficientes y que tengan una mejor calidad de vida.

Manteniendo Cemex Colombia su nombre muy en alto mejorando el desempeño y rendimiento para satisfacción de sus clientes.

Capítulo 2: revisión de literatura

Marco Teórico

En el presente capitulo abordaremos los conceptos básicos y las principales teorías acerca de la salud ocupacional, la gestión del conocimiento, los riesgos laborales, la capacitación y prevención frente a los accidentes laborales para lograr desarrollar un modelo Estratégico Integral con Énfasis en la Gestión del Conocimiento basado en la salud ocupacional.

Los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo han sido implementados en la industria con el propósito de que produzcan resultados que se reflejen en la disminución de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales, en el mejoramiento de la

calidad de vida de los colaboradores de las organizaciones, por ende, la gestión del conocimiento se convierte es pieza clave para la reducción de índice de accidentalidad.

La gestión del conocimiento es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas según (Andreu & Sieber 1999)

Según Mc. Clelland (1987), propulsor de los de los conceptos sobre competencias, señala que la “motivación humana”, es la base sobre la que se desarrolla la “gestión por competencias” Según Levy-leboyer (1992)

Según Sánchez Díaz (2005) El Proceso de creación del conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995) Distingue dos tipos distintos de conocimiento (tácito y explícito); es el movimiento y el trasvase de información entre el uno y el otro lo que explica la generación de conocimiento - el conocimiento tácito es aquel que físicamente no es palpable, sino que es interno y propiedad de cada persona en particular y el conocimiento explícito es aquel que se puede expresar o representar mediante símbolos físicamente almacenables y transmisibles.

Nonaka y takeuchi (1999) señala que “El poder económico y reproducción de una compañía moderna se basa más en sus capacidades intelectuales y de servicio, que en sus activos como tierra, planta y equipo”. Su opinión señala indudablemente la necesidad de

formar estrategias para convertir el Conocimiento táctico en explícito, por medio del modelo de creación de conocimiento de Nonaka y Takeuchi, con la interacción y conversión desde la socialización, exteriorización, combinación e interiorización, estas son las cuatro formas que constituyen el motor de este proceso.

Accidentes laborales. Los accidentes laborales son un problema global, se han realizado diferentes investigaciones que generan las posibles causas de los índices de accidentalidad, pero no se ha podido establecer las directrices necesarias para lograr un índice de cero accidentes laborales, se han reducido con la implementación de campañas con el fin de erradicar la imprudencia, el desconocimiento y la falta de prevención y concentración de los trabajadores a la hora de realizar sus actividades.

Según el decreto 1530 de 1996 artículo 4 y resolución 1401 de 2007 "todos los incidentes y accidentes de trabajo deben ser investigados por el empleador, para establecer mecanismos de prevención y acciones correctivas y preventivas que permitan evitar y controlar nuevos eventos similares".

Según la Ley 1562 de 2012, Artículo 3: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte, también se valida como accidente de trabajo aquellos sucesos que ocurren durante la ejecución de las órdenes del empleador aun fuera del área de trabajo y de las horas laborales.

El problema de accidentalidad laboral es un tema internacional ya que los accidentes laborales son uno de los principales problemas ya que tiene un alto costo de vidas y las secuelas que se dan, que afectan la calidad de vida, esto disminuye su capacidad laboral, haciendo es necesario el implementar programas de prevención de riesgos laborales, Autores tales como Pérez Carrero & Duque (2005); Forastieri (2009); Riaño-Casallas, Hoyos Navarrete & Valero Pacheco (2016); también mencionan que los accidentes de trabajo son una de las principales fuentes de generación de costos, de los cuales según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2016, relacionadas con de tiempo de trabajo perdido, interrupciones en la producción, ausentismo laboral, tratamientos de enfermedades, incapacidad y prestaciones de supervivientes.

Distintos estudios muestran que hay relación entre los accidentes de trabajo y las posibles deficiencias en el sistema de trabajo, características de los individuos, contexto social en que trabajan y viven, sus relaciones sociales, entorno físico técnico en que desarrollan su trabajo, deficiencias en materia de prevención, clima laboral y en general en la eficiencia (García-Layunta, Oliver, Tomas, Verdo & Zaragoza, 2002; Delgado, 2010; OIT, 2016; Riaño-Casallas, et al., 2016).

Marco legal:

- Resolución 1016 de 1989 (reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional)
- Decreto 1295 de 1994 (determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales)
- Decreto 1530 de 1996 (reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993)
- Ley 776 de 2002 (por la que se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales)
- Circular unificada de 2004 (unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales)
- Resolución 1401 de 2007 (por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo)
- Ley 1562 de 2012 (por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional)

Capítulo 3: metodología general

En el presente capítulo abordaremos la metodología de la investigación, que es determinante para el desarrollo del proyecto propuesto; para lograr este proyecto se empleó la encuesta como elemento concreto que permitió analizar los datos recogidos durante el desarrollo de la investigación para generar propuestas, con este proyecto se busca diseñar un modelo estratégico que mejore los procesos en salud y seguridad ocupacional de la empresa CEMEX mina Apulo Cundinamarca. Para este capítulo, implementaremos el modelo cuantitativo, ya que por este medio nos permite examinar los datos, de manera numérica y por consecuencia más exacta. Realizaremos unas encuestas personales donde conoceremos la opinión de cada uno de los empleados para hacer un análisis final de acuerdo a los diversos problemas que encontramos en el área de seguridad industrial, para esta actividad trabajaremos la encuesta tipo descriptiva, este modelo sería el primer contacto con la realidad que nos interesa conocer, porque es primordial describir algunas características de los criterios que se han tenido sobre el tema y de esta forma se pueda obtener las notas que caracterizan la realidad estudiada en la empresa CEMEX, con el objeto de conocer porque se presentan las fallas.

Los estudios de encuesta suelen ser, en muchas ocasiones, un primer contacto con la realidad que nos interesa conocer y de esto, posteriormente, se extrae un estudio en profundidad sobre el fenómeno educativo que se haya detectado por el estudio de encuesta. Y es en el posterior estudio en el que se emplearán otras modalidades de investigación más adecuadas al objetivo que se pretenda en la investigación. De modo

que, los estudios de encuesta son propios de las primeras etapas del desarrollo de una investigación y con ellos recogemos datos que preparan el camino para nuevas investigaciones.

La actividad se realizará en la sede de Cemex apulo Cundinamarca, con los empleados de dicha sede, contamos con el tiempo de una hora para realizar la actividad.

- ❖ Se dictará una charla de 15 minutos, con videobeam donde se tratará los temas de seguridad industrial, basada en cómo prevenir la accidentalidad, ya que es un factor relevante en nuestra empresa.
- ❖ Refrigerios para todos los asistentes a la capacitación
- ❖ Realización de encuestas.
- ❖ Registro fotográfico.
- ❖ Pausa activa.
- ❖ Cierre.

Población y muestra

Por población se entiende el grupo completo de personas a quienes usted desea comprender (la muestra estará formada por las personas de esta población que finalmente hagan la encuesta).

La población escogida para este tipo de investigación son los empleados de la planta que hemos venido trabajando, ubicada en apulo Cundinamarca, cuando hablamos de los empleados de Cemex nos dirigimos a la parte operativa y administrativa de dicha sede,

Población seleccionada

- ❖ 40 operativos
- ❖ 10 administrativos

Este personal fue seleccionado porque allí encontramos las falencias en la seguridad industrial.

Encuesta por muestreo***Ventajas***

- Bajo costo.
- Información más exacta (mejor calidad) que la del censo, debido a que el menor número de encuestadores permite capacitarlos mejor y más selectivamente.
- Es posible introducir métodos científicos objetivos de medición para corregir errores.
- Mayor rapidez en la obtención de resultados.
- Técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población.
- Gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico

Desventajas

- El planeamiento y ejecución de la investigación suele ser más complejo que si se realizara por censo.
- Requiere para su diseño de profesionales con buenos conocimientos de teoría y habilidad en su aplicación. Hay un mayor riesgo de sesgo muestra.
- Es necesario dar un margen de confiabilidad de los datos, una medida del error estadístico posible al no haber encuestado a la población completa. Por lo tanto deben aplicarse análisis estadísticos que permitan medir dicho error con intervalos de confianza, medidas de desviación estándar, coeficiente de variación, etc. Esto requiere de profesionales capacitados al efecto, y complica el análisis de las conclusiones.

Muestreo aleatorio por conglomerados

En el muestreo por conglomerados las unidades muestrales no son elementos individuales de la población, sino grupos de elementos.

En el muestreo por conglomerados se selecciona aleatoriamente una colección de conglomerados. Se muestrean entonces todos los elementos individuales de todos los conglomerados elegidos. A veces, es necesario elegir conglomerados dentro de los conglomerados. Se dice entonces que se trata de un muestreo en etapas múltiples.

Fuentes de información

Para nuestra investigación, dependiendo de la problemática encontrada de seguridad industrial en nuestra empresa Cemex, encontramos información primaria y secundaria.

Fuentes primarias

- ❖ Cemex

Este caso para la empresa CEMEX las fuentes primarias fueron los empleados y el área de talento humano y salud Ocupacional quien nos aportó información sobre los procesos con los empleados.

- ❖ Procesos de capacitación según el área de salud ocupacional
- ❖ Formatos implementados

Fuentes secundarias

- ❖ Internet.
- ❖ Tesis.
- ❖ Otras empresas del mismo gremio o actividad.
- ❖ Bibliografías.

Técnicas de recolección de datos

Para este proyecto la principal técnica para la recolección de datos fue la encuesta, herramienta diseñada para ser aplicada a los empleados de la empresa CEMEX, con el fin de conocer la opinión de los empleados acerca de las falencias en área de salud ocupacional.

- La técnica a utilizar en nuestra investigación es:

Encuesta descriptiva

Este tipo de encuesta busca documentar o reflejar las condiciones, conductas o actitudes presentes en un ambiente o situación. Por lo tanto, su objetivo principal es describir el momento actual en el que se encuentra una determinada población o un grupo de individuos. Se trabaja con muestras representativas con el objetivo de poder realizar inferencias a la población de origen.

Los estudios de la encuesta suelen ser, en muchas ocasiones, un primer contacto con la realidad que nos interesa conocer y de esto, posteriormente, se extrae un estudio en profundidad sobre el fenómeno educativo que se haya detectado por el estudio de encuesta. Y es en el posterior estudio en el que se emplearán otras modalidades de investigación más adecuadas al objetivo que se pretenda en la investigación.

Medio para capturar la encuesta según nuestra investigación es por medio:

- ❖ De preguntas cerradas
- ❖ De papel, que es usada para recaudar datos en sitios remotos donde no hay conexión a Internet, es decir, en zonas rurales.

La técnica pretende los siguientes objetivos:

- Ordenar las etapas de la investigación.
- Aportar instrumentos para manejar la información.
- Llevar un control de los datos.
- Orientar la obtención de conocimientos.

Una encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

En la encuesta a diferencia de la entrevista, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación.

La encuesta es “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población” (Prof. García Ferrado. 2014)

Capítulo 4: resultados

Presentación de Resultados y Análisis de datos

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos dando análisis a la información recabada a través de los instrumentos empleados (encuestas) por los métodos y propuestas anteriormente nombrados.

1. ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa? Respuesta: Si: 35 No: 15

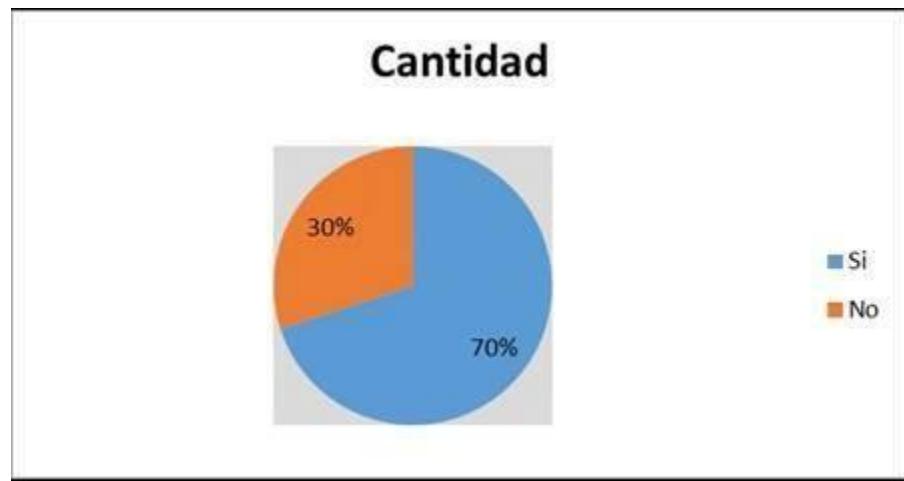


Figura 1. Pregunta Encuesta. Fuente: elaboración propia

De los empleados encuestados se observa que la empresa da a conocer su programa de salud ocupacional y seguridad, pero no se ve un compromiso por parte de los empleados en interiorizar estos conocimientos y aplicarlos constantemente por falta de interés.

2. ¿Se le aplicó la capacitación en salud y seguridad al ingreso a empresa?

Respuesta: Si: 50 No: 0

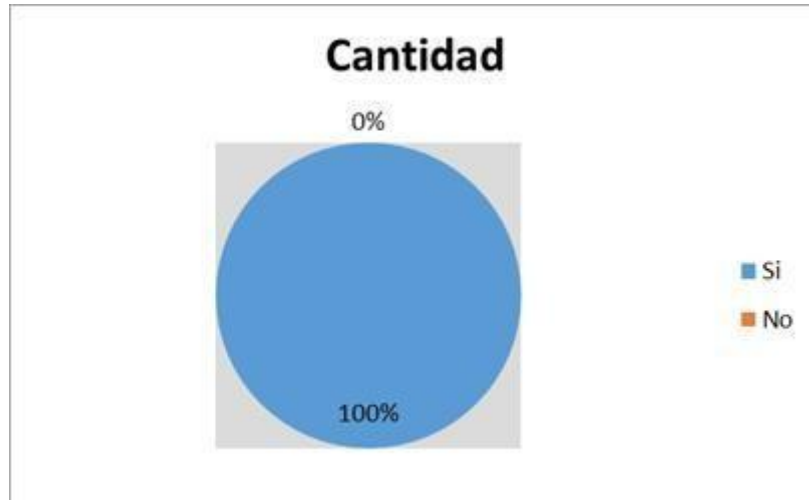


Figura 2.Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Observado este resultado se puede evidenciar que la empresa cuenta con políticas que exigen que al ingreso del personal se capacite sobre la seguridad y salud en el trabajo.

3. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

Respuesta Si:30 No :20

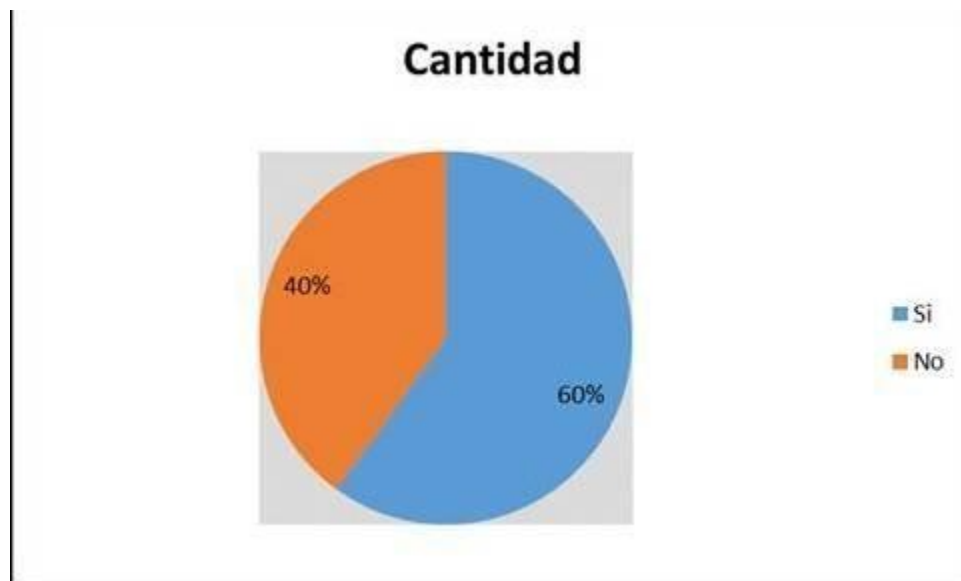


Figura 3.Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Durante la realización de la encuesta se observó que al 40% de los empleados desconoce o no recuerdan el conducto regular a seguir y no hay claridad de cada área de trabajo por todos los empleados.

4. ¿La empresa imparte constantemente capacitaciones en normas de seguridad?

Respuestas: Si: 30 No: 6 A veces: 14

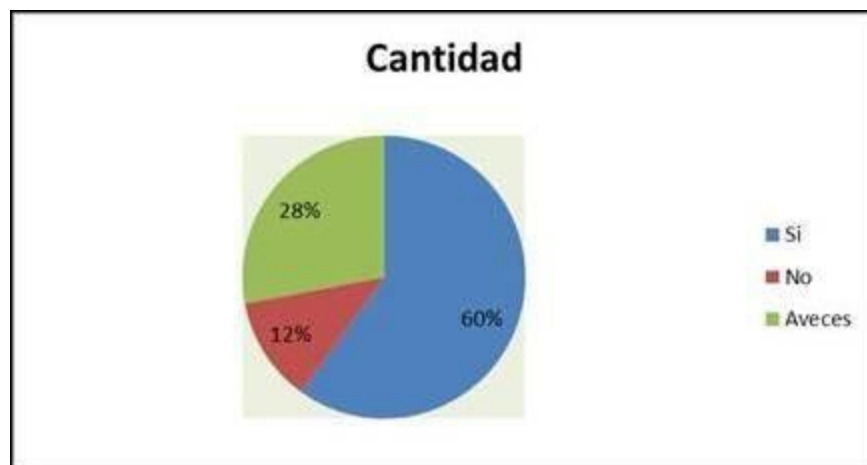


Figura 4. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

La empresa Cemex tiene un programa estructurado de capacitaciones en normas de seguridad, pero se observa que hay constantes rotaciones de turnos por los cuales no todo el personal está presente en las diferentes capacitaciones, también se evidencia que las capacitaciones no son lúdicas, y el personal no muestra interés necesario, realizando sus labores sin concentración.

5. ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad

adecuadamente? Respuesta Si: 20 No: 6 A veces: 24

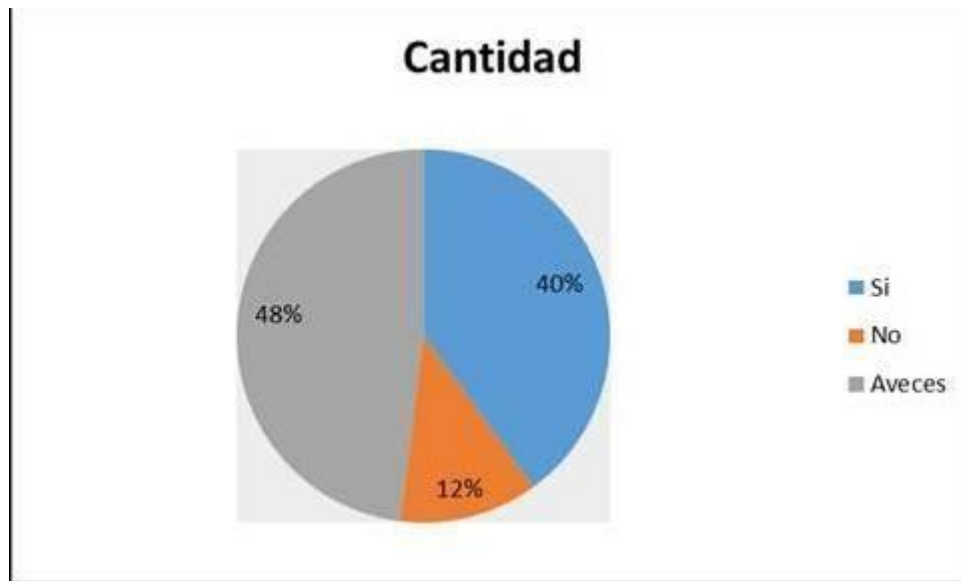


Figura 5. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Durante la elaboración de la encuesta a los empleados se observa que no hay una cultura sobre seguir los protocolos, ni interés en la participación de los mismos.

6. ¿Cree que la seguridad tiene que ver con la salud? Respuesta Si: 50 No: 0

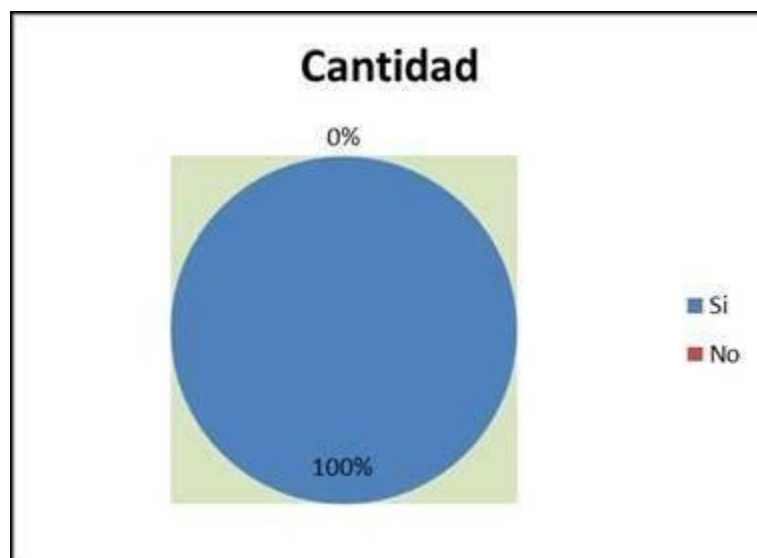


Figura 6. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos se observó que todos los empleados tienen claridad en que la seguridad afecta su salud.

7. ¿Estaría de acuerdo con que la empresa implementara incentivos para las personas líderes que eviten accidentes en el área de trabajo? Respuesta Si: 48 No: 2

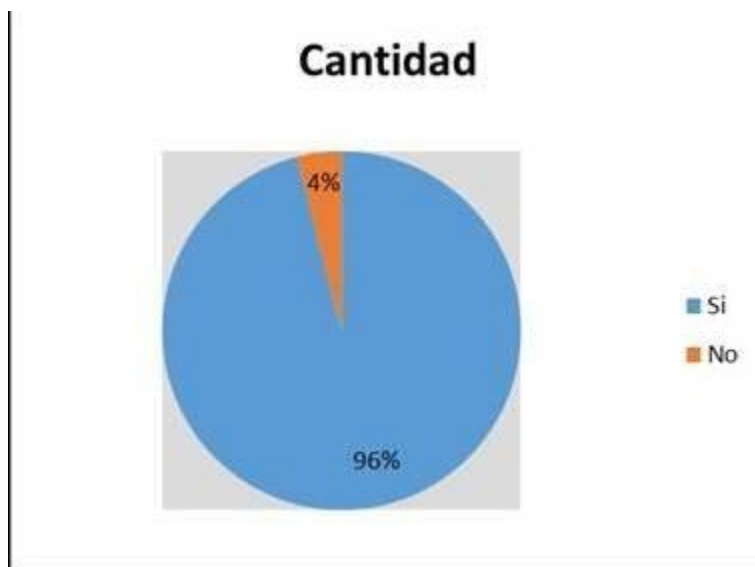


Figura 7. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al resultado de la encuesta los empleados de la empresa Cemex están de acuerdo en recibir incentivos motivacionales con el fin de evitar accidentes de trabajo.

8. ¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación? Respuesta Si: 35 No: 10 No las conozco: 5

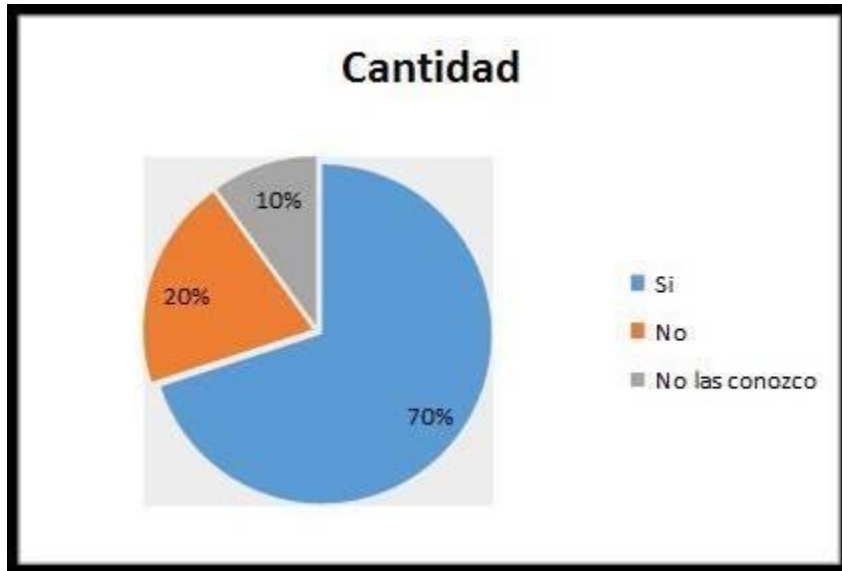


Figura 8. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Durante la realización de la encuesta en la empresa Cemex, se evidencia que el empleado no tiene muy claro el significado de las diferentes demarcaciones y señalizaciones de las rutas de evacuación, algunas se encuentran no muy visibles, o con un lenguaje muy teórico y poco convencional.

9. ¿Cree que el sistema de capacitación actual de la empresa está cumpliendo en evitar los accidentes de trabajo? Respuesta Si: 50 No: 0

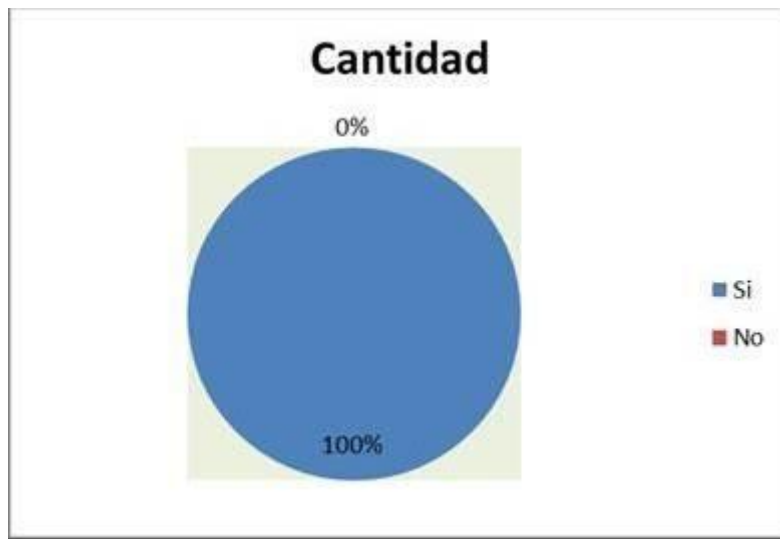


Figura 9. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que la empresa Cemex, está comprometida con seguridad y salud de sus empleados, y cuenta con un programa de capacitación adecuado, sin embargo sus empleados presentan falta de compromiso.

10. ¿Cuenta con los elementos de protección personal (EPP) requeridos por la ley? Respuesta Si: 50 No: 0

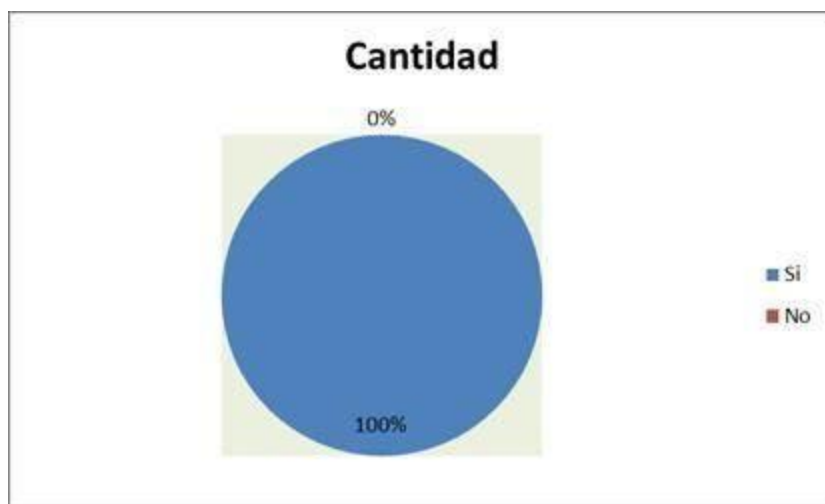


Figura 10. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Se observa que los empleados de la empresa Cemex cuentan con todos los elementos de protección personal adecuados para cada área de trabajo, sin embargo, los empleados no usan el 100% de los elementos.

11. ¿Cuenta su área de trabajo con el suficiente personal SISO para las labores diarias de trabajo? Respuesta Si: 18 No: 32

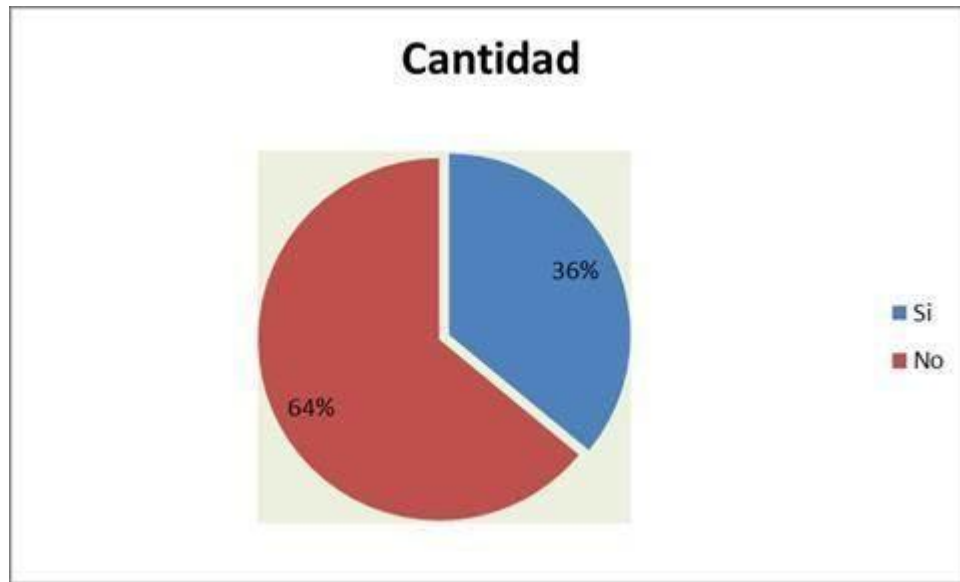


Figura 11. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Se identifica durante la realización de la encuesta los empleados informan que nos es constante el acompañamiento y comunicación con la persona del área de salud ocupacional o Siso.

12. ¿Cree usted que siendo un empleado con un muy bajo índice de accidentalidad es más competitivo? Respuesta Si: 50 No:0

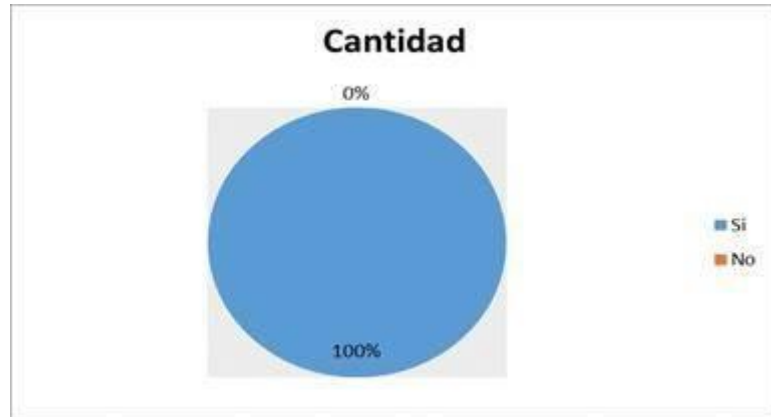


Figura 12. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Durante la aplicación de la encuesta se evidencia que los empleados están siendo conscientes de la importancia de evitar los accidentes laborales ya que inciden en el nivel competitivo de los mismos, que se reflejan en la eficiencia de los procesos productivos.

13. ¿Es de su pleno conocimiento a que ARL está afiliado para cualquier eventualidad? Respuesta Si: 37 No: 13

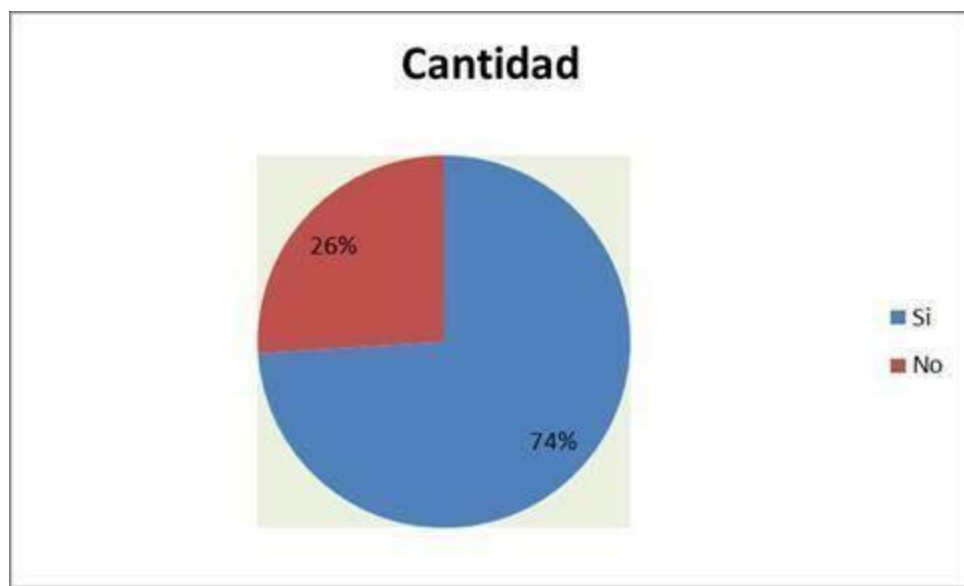


Figura 13. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que los empleados no tienen muy claro el procedimiento y las personas a las cuales acudir en una eventualidad, se presenta que la empresa no socializa mucho esta información.

14. ¿Cree usted que el alto índice de accidentalidad que aun presenta la compañía Cemex es debido a la falta de capacitación? Respuesta Si: 17 No: 33

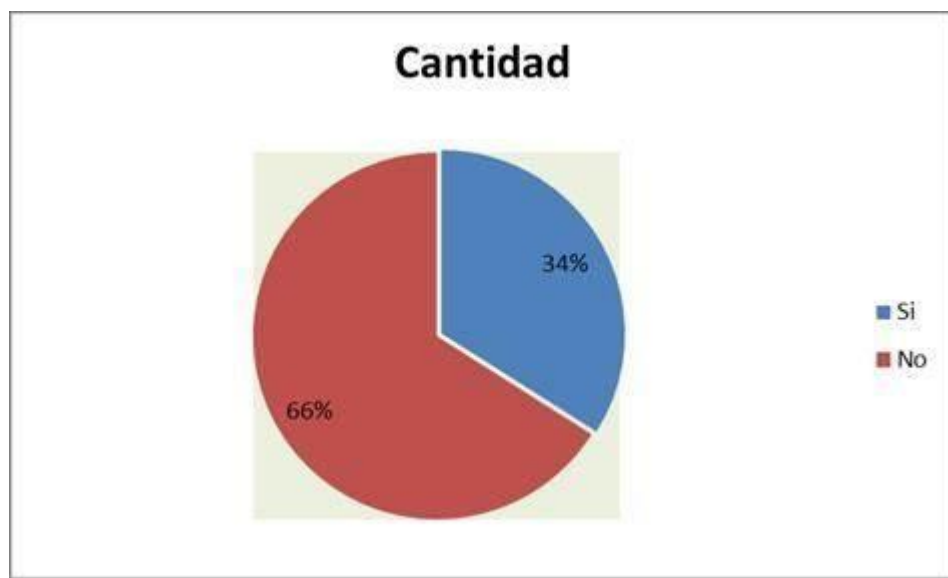


Figura 14. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Aplicando la encuesta a los empleados de la empresa Cemex, se observa que en su mayoría dan sentido que los índices de accidentalidad se presentan debido a la falta de capacitación, pero se observa que se presenta también una falta de responsabilidad de cada empleado.

15. ¿Conoce el COPASO de la empresa? Respuesta Si: 33 No: 17

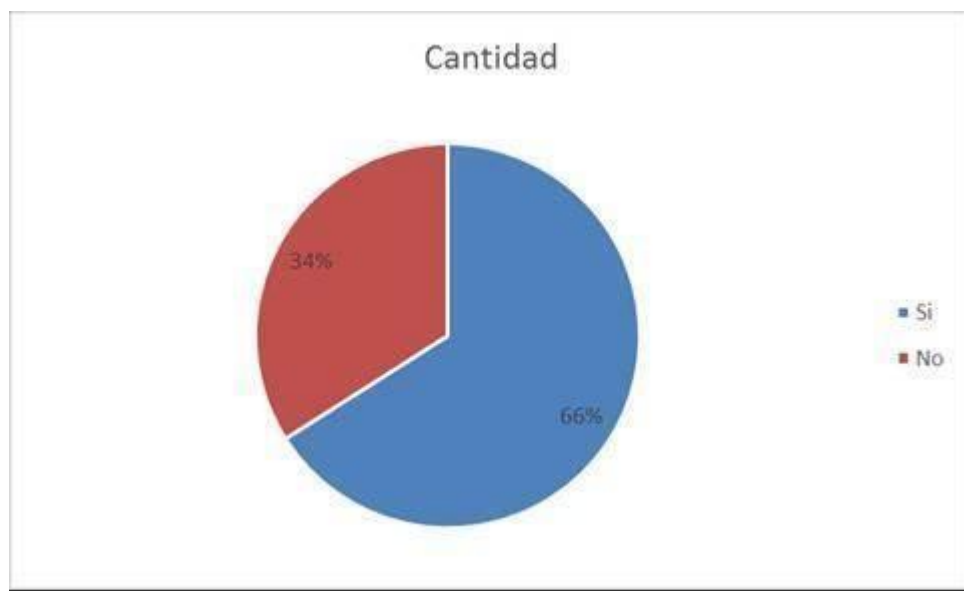


Figura 15. Pregunta Encuesta Fuente: Elaboración propia

Durante la realización de la encuesta se evidencia no todos los empleados tienen claro el significado e importancia de COPASO por falta de interés por conocer y participar.

COPASO: El Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa,



Figura 15. COPASO.

Capítulo 5: conclusiones

Resumen de Hallazgos

Todo accidente nos genera retrasos de una u otra manera en el engranaje funcional de la empresa, dando como resultados indicadores de eficiencia bajos además de tasa de productividad deficientes, que nos generan pérdidas de dinero, además de esto nos causa pérdida de tiempos que no se pueden recupera al 100%.

Al realizar esta investigación se puedo identificar las mejoras necesarias a realizar para la obtención del índice de cero accidentes que se espera por los empleados tanto administrativos como operativos con el fin de lograr que sean más eficientes y que tengan una mejor calidad de vida.

Durante la realización de la investigación se pudo evidenciar que la empresa Cemex mina Apulo, presenta una tasa de accidentalidad que disminuye la eficiencia en sus procesos productivos, a pesar de su constante esfuerzo por tener y realizar un programa de salud ocupacional completo y efectivo acorde a las necesidades explicitas de la operación, los cuales no han sido suficientes para logra la meta de cero accidentes.

La empresa cuenta con las herramientas necesarias para el cumplimiento de su programa de seguridad y salud en el trabajo, pero se evidencia que los empleados tienen un alto índice de desinterés, por los cuales realizan su trabajo con baja concentración, a pesar de las diferentes capacitaciones que se realizan en la empresa y de las diferentes acciones que realizan para el mejoramiento del programa de seguridad y salud ocupacional.

También pude detectar una falla bastante representativa que es la falta de un siso en la parte operativa, tanto así que los empleados no tienen conocimiento del significado de la palabra SISO (sistema integral de seguridad ocupacional) por ende no lo identifica.

Siendo este un grave problema ya que estamos hablando del sector de la construcción que tiene una calificación 5, el riesgo más alto.

Recomendaciones

- ✓ Cuando se realicen las capacitaciones tener en cuenta que todo el personal operativo y administrativo de la planta Apulo-Cundinamarca estén presentes, en ocasiones cuando se dictan las charlas, ahí personal de turno que no pueden participar ni beneficiarse de ellas.
- ✓ Contar con personal siso las 24 horas del día en el área operativa ya que siempre están los riesgos latentes.
- ✓ Realizar visitas repentinas y espontaneas para poder verificar el adecuado uso de los elementos de protección personal (EPP) y así poder incentivar al personal operativo que los use adecuadamente en su área de trabajo.
- ✓ Una mejor comunicación al interior de la empresa.

Propuesta

Teniendo en cuenta las falencias que se evidenciaron en la empresa Cemex sede Apulo-Cundinamarca, sugiero diseñar un modelo estratégico en la capacitación de la seguridad industrial con énfasis en gestión del conocimiento para el siguiente año 2018, pensando en un mejor rendimiento del personal operativo y una mejor calidad de vida para sus empleados.

Que las capacitaciones se realicen de manera que este el 100% del personal operativo y administrativo, para que así logren identificar la importancia de la misma e interactuar unos con otros todos estos temas de seguridad industrial y salud ocupacional.

Implementar un sistema de capacitación un poco más didáctico e incluyente para que así el personal se identifique e intérprete de una mejor manera lo que se está explicando.

En gran parte de la solución será contar con el personal siso las 24 horas del día en la parte operativa, con esto podemos estar seguros de la correcta implementación de los elementos de protección personal (EPP) y a su vez no incurrir en maniobras de alto riesgo no permitidas que pongan en riesgo nuestra identidad física y la de nuestros compañeros, ya que si somos detectados por el personal siso encargado seremos sancionados y por consecuencia retirados de nuestro cargo.

El objetivo de la propuesta es reflexionar sobre la importancia que tiene la gestión del conocimiento en las organizaciones actuales. Presenta las ideas en las que se basa la teoría de *“La organización creadora de Conocimiento”* expuesta por Ikujiro Nonaka & Hirotaka Takeuchi en su libro de igual título.

Nonaka y Takeuchi

Según el estudio de cada uno de los tipos de conocimiento que señalaremos, puede ser transferido y convertido. Y si somos capaces de ver todo el proceso como un proceso de mejora y aprendizaje continuo, aprenderemos que el aprendizaje de la organización está basado y sustentado en una espiral de conocimiento, la cual a medida que va creciendo y aumentando en conocimiento, se va moviendo hacia niveles más y más profundos.

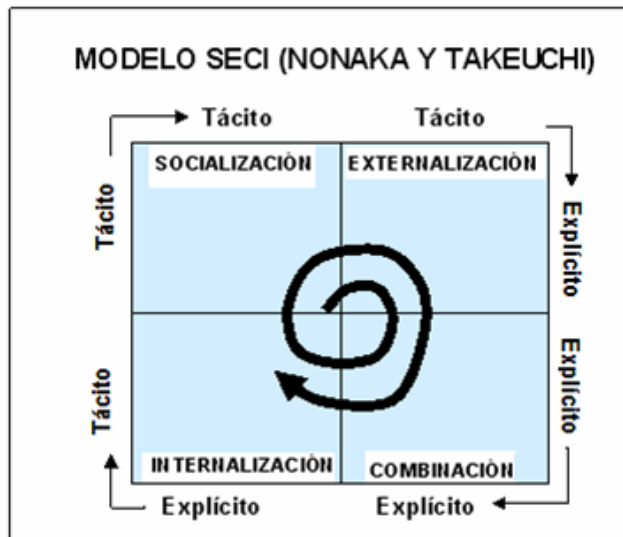


Figura 16. Modelo SECI

Nonaka y Takeuchi afirman que, para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional, es preciso entender la naturaleza del conocimiento.

Para el modelo de Nonaka y Takeuchi se definieron cuatro fases:

- Interiorización,
- socialización,

- exteriorización
- asociación.

Interiorización

Esta fase se encargará de clasificar el conocimiento y la información que poseen los empleados de la parte administrativa como la de parte operativa, con respecto a sus habilidades, experiencias, fortalezas, prácticas y criticidad. Las capacitaciones o talleres ayudaran para que ellos se comuniquen, interactúen, compartan experiencias vividas dentro y fuera de la organización, esto ayuda a una mejor comunicación. Aprendan a trabajar en equipo y a pensar que si uno se afecta el resto del área se verá afectada. Para medir sus expectativas y como se encuentran en su área laboral se realizó una encuesta de tipo descriptivo que se utilizó para la recolección de información en la empresa Cemex sede Apulo- Cundinamarca.

Socialización

En esta fase queremos profundizar en los métodos que podemos implementar para que los empleados de la planta Apulo tengan sus propios espacios a la hora de realizar sus actividades donde puedan compartir sus intereses, sentimientos, emociones, conocimientos adquiridos en la compañía. En el cronograma de actividades que se empleó, hablamos de días específicos en el año para que podamos interactuar de manera conjunta.

- Día de campo

- Día deportivo/ gimnasia laboral

Exteriorización

En esta fase trataremos de la importancia de dar a conocer nuestras culturas, compartir ideas, construcción de nuevas ideas con nuestros compañeros, de acuerdo a la actividad programada para ese mes,

Actividades programadas

- Capacitación para conformar la junta administrativa del COPASO y delegación de funciones según su rol
- Capacitación que deben realizar en las pausas activas y los horarios de las mismas.
- Capacitación en concientizar el personal de trabajo para que valore su vida y la de sus compañeros y evitar el exceso de confianza

Aquí evaluaremos el tipo de conocimiento que tiene cada empleado y saber cuál es el adecuado para ocupar un cargo según su rol, también saber cual tiene don de liderazgo e identificarlo para cuando se necesite.

Para los empleados que se rigen en el reglamento interno de salud ocupacional y a su vez utilizan adecuadamente los elementos de protección personal (EPP) tendrán un incentivo mensual que se repartirá entre los empleados que hicieron bien sus labores.

Combinación

Para esta fase de combinación es un proceso de sistematización de conceptos el cual genera un sistema de conocimiento, es decir en todas las actividades realizadas conjuntamente personal operativo como el administrativo salen nuevas ideas, donde ellos interactuaron y se compartieron sus experiencias, sus vivencias buenas y malas, transmitiéndole a sus compañeros para que ellos no pasen por los mismos errores o a un de una mejor manera puedan hacer de una manera exitosa sus actividades ya que a ellos les dio buenos resultados y de esta forma ellos pueden expresar sus comentarios hasta poderlos hacer realidad de lo siguiente manera:

- Correos electrónicos
- Cartas a personal encargado
- Portal web de la empresa
- Buzón de sugerencias

La Gestión del conocimiento, seleccionado como base para el desarrollo es el Nonaka y Takeuchi por su carácter de modelo ampliamente aceptado y concreto a la hora de caracterizar el conocimiento. Así pues, si una organización desea ser competitiva y tener la capacidad de permanencia, debe identificar, crear, almacenar, transmitir y utilizar de forma eficiente el conocimiento individual y colectivo de sus trabajadores con el fin de resolver problemas, mejorar procesos o servicios y sobre todo aprovechar las oportunidades de sostenibilidad y crecimiento en el tiempo.

Recursos: Humanos, Materiales, Financieros**Recursos Humanos:**

- Personal de talento humano, para las capacitaciones,
- Personal siso para la planta,
- Empleados empresa.
- Actividades lúdicas.

Recursos Materiales:

- salón múltiple,
- video beam,
- computador,
- tablero o carteleras,
- papelería,
- material didáctico,
- material de recreación (balones para jugar, ula ula)
- refrigerios para los asistentes.

Presupuesto*Tabla 1. Presupuesto.*

Actividad sede Apulo, Cundinamarca	valor
Capacitaciones anuales	40.000.000
Contratación de profesional de la salud anual	26.000.000
Refrigerios anuales	5.000.000
Incentivos al personal operativo anual. (\$ 500.000 /mes Este dinero será otorgado al número de empleados que cumplan con el reglamento interno de salud ocupacional y el buen usos de sus elementos epp)	6.000.000

Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
N.	ACTIVIDAD	MESES											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Capacitacion de uso adecuado y en todo momento operativo de los EPP	■											
2	Capacitacion en identificacion de riesgo en area de trabajo		■										
3	Capacitacion para conformar la junta administrativa del COPASO y delegacion de funciones según roles				■								
4	Capacitacion primeros auxilios						■						
5	Capacitacion en demarcacion de la zona de trabajo según riesgo							■					
6	Capacitacion en concientizar el personal de trabajo para que valore su vida y las de sus compañeros y evitar el exceso de confianza								■	■			
7	Capcitacion en preparacion de emergencia										■		
8	Capacitacion con peronal ARL											■	
9	Capacitacion Rutina Antiestres												■
10	Capacitacion en ejercicios que deben realizar en las pausas activas y los horarios de las misma						■						
11	Dia deportivo / gimnasia laboral			■									
12	Simulacro				■								
13	Dia de Campo						■						

Figura 17. Cronograma de actividades.

Diagrama de Gantt

DIAGRAMA DE GANTT			
PERIODO DE UN AÑO			
ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	DURACION	FECHA DE FINALIZACION
Capacitacion de uso adecuado y en todo momento operativo de los EPP	10/01/2018	2	12/01/2018
Capacitacion en identificacion de riesgo en area de trabajo	05/02/2018	2	07/02/2018
Capacitacion para conformar la junta administrativa del COPASO y delegacion de funciones según roles	05/04/2018	3	08/04/2018
Capacitacion primeros auxilios	20/06/2018	2	22/06/2018
Capacitacion en demarcacion de la zona de trabajo según riesgo	10/08/2018	2	12/08/2018
Capacitacion en concientizar el personal de trabajo para que valore su vida y las de sus compañeros y evitar el exceso de confianza	09/09/2018	2	11/09/2018
Capcitacion en preparacion de emergencia	05/10/2018	2	07/10/2018
Capacitacion con peronal ARL	05/11/2018	2	07/11/2018
Capacitacion Rutina Antiestres	10/12/2018	2	12/12/2018
Capacitacion en ejercicios que debemos realizar en las pausas activas y los horarios de las misma	05/06/2018	2	07/06/2018
Evaluacion Seguimiento Capacitaciones	06/06/2018	3	09/06/2018
Retroalimentacion	08/07/2018	3	11/07/2018
Dia deportivo / gimnasia laboral	20/03/2018	2	22/03/2018
Simulacro	20/05/2018	2	22/05/2018
Dia de Campo	15/07/2018	2	17/07/2018
	43.101,00		
	43463,00		

Figura 18. Diagrama de Gantt tabla.

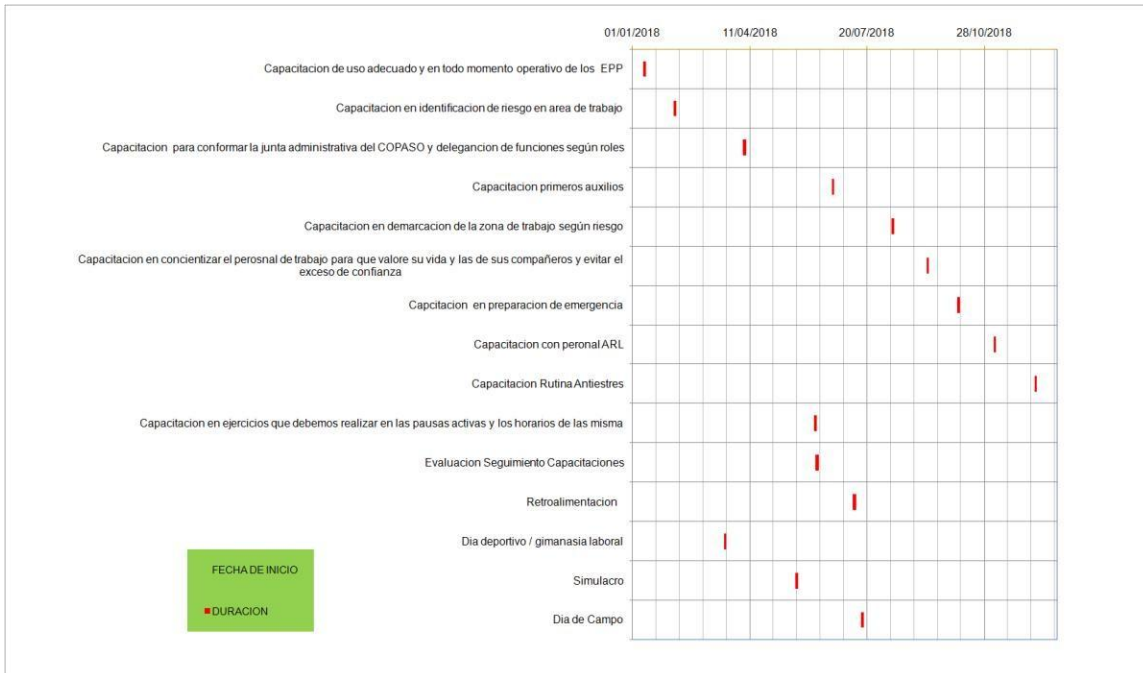


Figura 19. Diagrama de Gantt.

Conclusiones

El presente trabajo se realiza de manera colaborativa para desarrollar el proyecto investigativo como elemento fundamental de satisfacer las metas de nuestra carrera profesionales, integrando todos los conocimientos hacia un modelo estratégico que demuestra practica y teoría.

Por tal motivo es de vital importancia la Gestión del conocimiento, que busca ambientar el sujeto (Persona) a las condiciones de la empresa desarrollado habilidades que logren ubicarlo en lo más alto de su capacidad intelectual y transformar el desarrollo en creatividad.

Cuando se utiliza la gestión del conocimiento poniendo en práctica los conocimientos tácitos y explícitos en la empresa, se genera una oportunidad de cambio en el conocimiento de la información que posee la empresa y de esta manera también se crea una conciencia dentro de los trabajadores para que compartan la información que poseen y motivando al personal en general para que la transmitan de forma adecuada y de manera que pueda ser valiosa para la empresa.

Y considerar que cuando se logra un constante avance en la gestión del conocimiento, aplicando teorías de creación del conocimiento, se puede avanzar en los resultados, previniendo errores, haciendo cada actividad más eficiente, logrando un personal proactivo capacitado, consiente de la importancia de transmitir su conocimiento y experiencias, se puede ver el avance de una organización.

Se concluye diciendo que la Planta de Apulo cuenta con las herramientas necesarias para el cumplimiento de su programa de seguridad y salud en el trabajo, por tal motivo se debe bajar a cero el alto índice de desinterés, por los cuales incentivar la manera de realizar las labores diarias a través de soluciones lógicas y tangibles, y se enfatizará en capacitaciones que se realizan en la empresa las cuales busquen cambiar acciones que se realizan en la empresa, para el mejoramiento del programa de seguridad y salud ocupacional.

Referencias Bibliográficas

Arl SURA, recuperado

de: https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/indicadores_seguridad.pdf

Banco BBVA (2013) ¿Qué es y por qué es tan importante la salud laboral? Consultado en línea el 01 de mayo de 2017. Disponible en <http://www.bbvacontuempresa.es/a/que-es-y-que-es-tan-importante-la-salud-laboral>

Cuesta Santos, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO:

Ecoe Ediciones, 2009. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado

de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>

Ciro Martínez Oropesa “El proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos” 2007: Consultado en

línea <http://www.revistavirtualpro.com/biblioteca/el-proceso-de-gestion-de-la-seguridad-basada-en-los-comportamientos-el-nuevo-rol-de-los-supervisores>

Colombia. Gobierno Nacional. Ley No. 1562 del 11 jul 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, recuperado

de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>.

Espriella, A M (2015) .La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones.

Consultado el 05 de mayo de 2017. Disponible en <http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/#>

Fernández Perdomo, W (2014). Importancia de la salud ocupacional en una organización. Consultado en línea el 01 de mayo de 2017. Disponible

en <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12671/1/Fernandez.pdf>

Fernández J D, Pombo, L, Rodríguez M P. Análisis de la importancia de la capacitación en la prevención de accidentes laborales y el aumento de la productividad. Consultado en línea el 30 de abril de 2017. Disponible

en <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2152/131409.pdf?sequence=1>

Giraldo Morales, D (2009) Diseño del programa de salud ocupacional para la empresa plásticos MACOL, Consultado en línea el 01 de mayo de 2017. Disponible

en <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2181/61362G516.pdf?sequence=1>

Hernández F. Marti Y. (2006) conocimiento organizacional; la gestión de los recursos humanos y el capital humano. Consultado en línea el 03 de mayo de 2017. http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_1_06/aci03106.htm

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 1016 de 1989, 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

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

Naranjo Q, J (2009). Gestión del Conocimiento: Definición Consultado en línea el 01 de mayo de 2017. Disponible en <https://gestiondelconocimientokm.wordpress.com/2009/05/12/gestion-del-conocimiento-definicion/>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Dos millones de muertes por accidentes laborales cada año. Recuperado de <http://ilo.org/global/topics/safety-andhealth-at-work/lang--es/index.htm>

Peluffo, Martha y Catalán Edith. (2002) Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. Página 57. Recuperado de:<http://e-derecho.cl/downloads/manual22.pdf>

Positiva Compañía de seguros. Definiciones importantes. Consultado en línea el 01 de mayo de 2017. Disponible en <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Sistema-General-Riesgos/Paginas/Definiciones-Importantes.aspx>

Revista Ciencias de la Salud, vol. 2, núm. 1, enero-junio, 2004, pp. 5-7 Editorial Universidad del Rosario, Kayser , B. Higiene y Seguridad Industrial . Consultado en línea el 04 de mayo de 2017. Disponible en <https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/180-207/Higiene-y-seguridad-Industrial.html>

Riaño-Casallas, M. I., Hoyos Navarrete, E., & Valero Pacheco, I. (2016). Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia, 18(55), 68-72. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100011

Ruiz de Arriaga J . M. (2011). La importancia de la gestión del conocimiento y su impacto en la competitividad de las empresas. Consultado en línea el 01 de mayo de

2017. Disponible en <http://www.arriagaasociados.com/2011/06/la-importancia-de-la-gestion-del-conocimiento-y-su-impacto-en-la-competitividad-de-las-empresas/>

Sánchez Díaz, M (2005) Breve inventario de los modelos para la gestión del conocimiento en las organizaciones. Consultado en línea el 03 de mayo de 2017.

Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000600006

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/>

Anexos

Formato encuesta

**FORMATO ENCUESTA
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
CEAD IBAGUE**



CEMEX MINA APULO CUNDINAMARCA

PARAMETROS DE OBSERVACION

El objetivo de la presente encuesta es conocer su participación en las actividades Programas de salud ocupacional organizadas en su Empresa.

NOMBRE APELLIDOS _____
IDENTIFICACION _____
SEXO: M ___ F ___
AREA TRABAJO _____



Encuesta:

1. ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa?

Sí ___ No ___

2. ¿Se le aplicó la capacitación en salud y seguridad al ingreso a empresa?

Sí ___ No ___

3. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

Sí ___ No ___

4. ¿La empresa imparte constantemente capacitaciones en normas de seguridad?

Sí____No___A veces____

5. ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?

Sí____No___A veces____

6. ¿Cree que la seguridad tiene que ver con la salud?

Sí_No__

7. ¿Estaría de acuerdo con que la empresa implementara incentivos para las personas líderes que eviten accidentes en el área de trabajo?

Sí____No___

8. ¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?

Sí____No___No las conozco____

9. ¿Cree que el sistema de capacitación actual de la empresa está cumpliendo en evitar los accidentes de trabajo?

Sí____No___

10. ¿Cuenta con los elementos de protección personal (EPP) requeridos por la ley?

Sí____No___

11. ¿Cuenta su área de trabajo con el suficiente personal SISO para las labores diarias de trabajo?

Sí____No___

12. ¿Cree usted que siendo un empleado con un muy bajo índice de accidentalidad es más competitivo?

Sí____No___

13. ¿Es de su pleno conocimiento a que ARL está afiliado para cualquier eventualidad?

Sí____No____

14. ¿Cree usted que el alto índice de accidentalidad que aun presenta la compañía Cemex es debido a la falta de capacitación?

Sí____No____

15. ¿Conoce el COPASO de la empresa?

Sí____No____

Encuesta Realizadas

FORMATO ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTAD Y A DISTANCIA UNAD
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
CEAD IBAGUE



CEMEX MINA APULO CUNDINAMARCA

PARAMETROS DE OBSERVACION

El objetivo de la presente encuesta es conocer su participación en las actividades Programas de salud ocupacional organizadas en su Empresa.

NOMBRE APELLIDOS federman Villarraga.
IDENTIFICACION 79917638
SEXO: M F
AREA TRABAJO Producción/operario cargador

Encuesta:



SI
NO

1. ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa?
Sí No

2. ¿Se le aplico la capacitación en salud y seguridad al ingreso a empresa?
Sí No

3. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse
Sí No

4. ¿La empresa imparte constantemente capacitaciones en normas de seguridad?
Sí No A veces

5. ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?
Sí No A veces

6. ¿Cree que la seguridad tiene que ver con la salud?
Sí No

7. ¿Estaría de acuerdo con que la empresa implementara incentivos para las personas líderes que eviten accidentes en el área de trabajo?
Sí No

8. ¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?
Sí No No las Conozco

9. ¿Cree que el sistema de capacitación actual de la empresa está cumpliendo en evitar los accidentes de trabajo?

Sí No

10. ¿Cuenta con los elementos de protección personal (EPP) requeridos por la ley?

Sí No

11. ¿Cuenta su área de trabajo con el suficiente personal SISO para las labores diarias de trabajo?

Sí No

12. ¿Cree usted que siendo un empleado con un muy bajo índice de accidentalidad es más competitivo?

Sí No

13. ¿Es de su pleno conocimiento a que ARL está afiliado para cualquier eventualidad?

Sí No

14. ¿Cree usted que el alto índice de accidentalidad que aun presenta la compañía Cemex es debido a la falta de capacitación?

Sí No

15. ¿Conoce el COPASO de la empresa?

Sí No

FORMATO ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTAD Y A DISTANCIA UNAD
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
CEAD IBAGUE



CEMEX MINA APULO CUNDINAMARCA

PARAMETROS DE OBSERVACION

El objetivo de la presente encuesta es conocer su participación en las actividades
Programas de salud ocupacional organizadas en su Empresa.

NOMBRE APELLIDOS Victor OrpelaIDENTIFICACION 80 214 939SEXO: M X F _____AREA TRABAJO Operativo Agente Servicio

Encuesta:



SI
NO

9. ¿Cree que el sistema de capacitación actual de la empresa está cumpliendo en evitar los accidentes de trabajo?

Si No

10. ¿Cuenta con los elementos de protección personal (EPP) requeridos por la ley?

Si No

11. ¿Cuenta su área de trabajo con el suficiente personal SISO para las labores diarias de trabajo?

Si No

12. ¿Cree usted que siendo un empleado con un muy bajo índice de accidentalidad es más competitivo?

Si No

13. ¿Es de su pleno conocimiento a que ARL está afiliado para cualquier eventualidad?

Si No

14. ¿Cree usted que el alto índice de accidentalidad que aun presenta la compañía Cemex es debido a la falta de capacitación?

Si No

15. ¿Conoce el COPASO de la empresa?

Si No

Fotografías en momento aplicar Encuesta:

El día 7 mayo 2017 en mina Apulo de Cemex se dictó charla de salud y seguridad y se aplicaron las encuestas, a los empleados administrativos y operativos.



*Figura 20.*Imagen1. Anexo.



Figura 21.Imagen2. Anexo.



Figura 22.Imagen3. Anexo

El Jefe de planta explicando sobre lo que entienden salud ocupacional.

Formatos actuales que utiliza la empresa

CEMEX

BOLECIÓN REQUERIDO

REPORTEADOR: _____ PROFESIONAL: _____


Los trabajadores y personal externo (clientes, proveedores, contratistas) que tienen contacto y acceso a instalaciones, edificios o equipos de trabajo de Cemex, en la cual no se realicen las tareas o las actividades asignadas durante el desempeño de nuestro cargo o durante nuestra visita, así como las recomendaciones necesarias para evitarlos. Su compromiso es cumplir con las normas, recomendaciones y procedimientos existentes para el control de nuestra exposición física y a la biología. Como trabajadores y personal externo también deberemos haber recibido y entendido el contenido del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización como la política (SS, ASIS), el riesgo y otros estándares (SA), reglamento de higiene y seguridad industrial, los objetivos del SS-SS, responsabilidades y funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos e identificación de controles, reporte de condiciones, política, programa de gestión (SG-SS), seguridad (SA), programa de riesgos, riesgo y otros estándares (SA), y sistema de gestión epidemiológica (Sistema de Vigilancia Epidemiológica), plan de emergencia, manejo de riesgo operacional (RTO, P, P, SA, SA de EPP), herramientas y equipos, métodos y tiempos en que se debe reportar un incidente o cual accidente, para ser el proveedor de investigación de accidentes, hechos y daños de los trabajadores (SAR, Sistema de Seguimiento de Accidentes) y sistema de comunicación entre otros.

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	CAUSAS	TIPO DE INCIDENTE	LUGAR	FECHA	TIPO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

OBSERVACIONES

ITAPAS-PS/02

Figura 23. Imagen 4. Anexo.



EVALUACIÓN

Inducción 965-5T

Fecha: _____ Tema: _____ Empresa: _____
 Nombre: _____ Unidad de negocio: _____
 Lugar: _____

Para las siguientes preguntas, marque con una "X" (V) si es verdadero o si (F) si es Falso:

Preguntas			
1	Según lo establecido en la Política de Salud y Seguridad Industrial de Cemex, la más alta prioridad es la prevención de incidentes y salvaguardar la salud y la seguridad de sus trabajadores.		
2	La prevención de incidentes de trabajo y enfermedades laborales, el cumplimiento de requisitos legales y otros suscritos, la generación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo y la mejora continua, son los objetivos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Cemex.		
3	Para cumplir con la política de seguridad de la compañía, debo mantener una actitud proactiva, mediante acciones que trasciendan la actividad industrial para fomentar la conservación de los recursos naturales y la responsabilidad hacia el medio ambiente, la seguridad industrial y la salud integral.		
4	Yo soy el principal responsable de mi propia seguridad, y soy el principal ganador cuando llego al final de la jornada de trabajo sin que haya tenido un incidente.		
5	En Cemex, un incidente es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.		
6	No todas las personas que voyen a desempeñar trabajos y/o prestar servicios en la unidad de negocio deberán recibir la inducción en seguridad industrial.		
7	En las instalaciones de CEMEX y en las obras donde prestamos servicios, es obligatorio el uso de equipo de protección personal como la ropa de trabajo, botas de seguridad con puntera, casco, lentes de seguridad, guantes, protección respiratoria y auditiva, además del equipo de seguridad especial cuando se requiere.		
8	Siempre debo realizar el Análisis Seguro de Trabajo en conjunto con el interventor de la actividad y cumplir con las medidas preventivas para evitar incidentes de trabajo.		
9	Siempre que realice trabajos considerados críticos o de alto riesgo debo diligenciar un permiso de trabajo.		
10	Según la política ADO de Cemex, está estrictamente prohibido el uso, posesión y/o comercialización de alcohol y/o cualquier tipo de droga ilícita, controlada, estupefaciente o psicoactiva en las instalaciones de la empresa.		
11	Cuando se presenta una emergencia en mi planta, no debo conservar la calma y además debo salir corriendo.		
12	En el momento de hacer alguna intervención en las líneas de producción, se debe dar aviso al cuarto de control y/o supervisión de producción el tipo de trabajo a ejecutar y los equipos a intervenir a fin de coordinar los paros y aplicación del procedimiento de bloqueo de equipos.		
13	Una Condición Insegura, es toda circunstancia física inapropiada, que facilita la ocurrencia de un incidente de trabajo.		
14	Algunos de nuestros principales riesgos en nuestras plantas o en nuestras obras son: volcamientos e incidentes por equipo móvil, caídas de alturas, atrapamiento por maquinaria en movimiento, electrocución, incendios.		
15	En el caso de que yo cometa un acto inseguro en el desarrollo de mi actividad, ya sea que éste genere o no afectaciones a personas o instalaciones, NO me será aplicado el sistema de consecuencias de la compañía.		
16	En caso de evacuación, usted debe salir corriendo del lugar.		
17	Para el cumplimiento del objetivo del sistema orientado a la prevención de enfermedades laborales, Cemex ha diseñado e implementado los siguientes Sistemas de Vigilancia Epidemiológica: Osteomuscular, Auditivo, El Sistema 965 Plus está orientado a mejorar el desempeño en seguridad y prevenir la ocurrencia de incidentes durante la ejecución de la labor a través de la observación de comportamientos.		
18	NO es política de la compañía que todas sus operaciones sean seguras para el personal, las comunidades vecinas, las instalaciones y el medio ambiente.		
19	El programa de prevención de incidentes en extremidades, fue diseñado con el fin de prevenir lesiones únicamente en manos.		

Calificación: _____

Figura 24. Imagen 5. Anexo