

FASE 6: Proyecto de Grado

Modelo de gestión del conocimiento para el área de seguridad industrial y salud ocupacional de
la Fundación Real FUNREAL

Estudiantes:

Nayibe Garavito - Código: 63.437.102

Ezequiel Soto - Código: 1.099.543.950

Yohanna Del Pilar Uribe - Código: 27984362

Fredy Castillo - Código: 80.154.182

Adriana Lizeth Gonzalez - Código: 1.101.756.437

Grupo: 101007_27

Tutor:

Mayerline Duran

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Programa de administración de empresas

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Colombia, Noviembre de 2017

Introducción

Las organizaciones hoy en día deben ser competitivas, adaptables, eficientes y capaces de entregar a sus clientes productos y servicios de alta calidad, como una condición fundamental para su permanencia en el mercado. Por ello, no pierde vigencia el paradigma según el cual los clientes son la razón de ser de las organizaciones. Sin embargo, los nuevos enfoques de la administración y la calidad, sitúan a los empleados en la posición de cliente, pero con carácter interno, condición que no lo hace menos importante que los demás. Cobra vigencia entonces la teoría según la cual los empleados deben gozar de excelentes condiciones físicas, educativas y de medio ambiente puesto que esta situación se refleja en el servicio que, por su intermedio, la empresa presta a los clientes.

La salud ocupacional es un tema de interés compartido entre trabajadores, empresa y gobiernos y no se limita al cuidado de las condiciones físicas de la fuerza laboral sino que también de las cuestiones psicológicas. Este concepto es de aceptación a nivel internacional; según la OMS (2006). La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. En esa misma dirección la normatividad colombiana en materia de riesgos laborales, ordena a las entidades que integran el sistema general de riesgo laboral “prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las afecciones que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (Ley 1562, 2012)

La presente investigación se llevó a cabo en la Fundación Real FUNREAL con el propósito de verificar la implementación del programa de salud ocupacional, determinar si está acorde a las necesidades y metas de la empresa, o si no existe y es conveniente diseñar una propuesta estratégica que mejore el bienestar social laboral y promueva la excelencia en los empleados.

El trabajo de investigación se ejecuta y presenta en cinco capítulos. El capítulo I hace referencia al problema, se describen sus antecedentes, que se contrastan con los enfoques teóricos actuales y el contexto del mercado; se plantea el problema mediante una pregunta de investigación a partir de la cual se hace un análisis de la forma como se gestiona el talento humano en FUNREAL. Dicho análisis opera como insumo y punto de partida para la definición de los objetivos de la investigación. En este mismo capítulo se presenta la justificación de la investigación fundada en tres aspectos: el impacto social, su valor teórico y la utilidad metodológica.

El marco teórico está contenido en el capítulo II y es el resultado de una exhaustiva revisión bibliográfica que incluye la consulta y análisis de investigaciones, revistas, tesis de grado y otros documentos obtenidos en bases de datos confiables. Los conceptos allí obtenidos constituyen el soporte teórico bajo el cual se orientó el trabajo de investigación.

En el capítulo III se describe la metodología utilizada en la investigación, se define el enfoque, el tipo de diseño, la población, muestra, las fuentes de información y la técnica e instrumento de recolección de datos a utilizar en la investigación.

En el capítulo IV se presentan los resultados y hallazgos obtenidos, mediante gráficos, de los cuales se obtiene un panorama amplio sobre la correlación existente entre las cifras obtenidas, las cuales se expresan en valores absolutos y relativos.

El capítulo V contiene además de las conclusiones generales, un resumen de los hallazgos, cuya interpretación a la luz de las cifras y en contraste con los antecedentes del problema, permite trazar las líneas generales de las recomendaciones, también contenidas en este capítulo.

A partir de ello, se estructura la propuesta de Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento en la Fundación Real FUNREAL. Este apartado, contempla, la metodología, las estrategias, los recursos necesarios y establece responsabilidades para su ejecución. Todo lo anterior, ajustado a un cronograma de actividades.

Contenido

Introducción.....	II
Capítulo 1 El Problema.....	1
1.1. Antecedentes del problema	1
1.1.1. Reseña Histórica	2
1.2. Planteamiento del problema.....	3
Pregunta De Investigación	4
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación	5
Capítulo 2 Revisión de la Literatura	7
2.1. Marco Teórico.....	7
2.2. Marco conceptual	9
Capítulo 3. Metodología General.....	12
3.1 Método de Investigación	12
3.2. Población y Muestra.....	12
3.3. Fuentes de Información	14
3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	15
Capítulo 4. Resultados	16
4.1. Presentación de Resultados	16
Capítulo 5. Conclusiones.....	25
5.1 Resumen de Hallazgos.....	25
5.2 Recomendaciones.....	27
5.3. Propuesta.....	28
5.3.1 Recursos	31
5.3.2 Cronograma de Actividades	32
Conclusiones académicas.....	33
Referencias.....	35
Anexos	37

Lista de ilustraciones

Ilustración 1: Conocimiento de la Normatividad por parte de los trabajadores de Funreal.....	16
Ilustración 2: Socialización del plan de Salud Ocupacional	17
Ilustración 3: Contemplar actividades de salud ocupacional	17
Ilustración 4: Grado de aprobación que tienen los trabajadores ante sus jefes	18
Ilustración 5: Posibilidad de expresión de emociones en el ambiente laboral	18
Ilustración 6: Pausas activas por parte de los trabajadores durante la jornada laboral	19
Ilustración 7: Ambiente laboral amistoso.....	19
Ilustración 8: Programa de salud ocupacional.....	20
Ilustración 9 : Posibilidad de brindar pausas activas a los trabajadores.....	20
Ilustración 10: Frecuencia de espacios de recreación	21
Ilustración 11: Importancia de un programa de salud ocupacional.....	21
Ilustración 12: Diagrama de Gantt	32

Lista de tablas

Tabla 1. Propuesta Modelo de Gestión de Conocimiento Nonaka y Takeuchi "Funreal	30
---	----

Capítulo 1 El Problema

1.1. Antecedentes del problema

Apoyados en los enfoques organizacionales actuales, se identifica la necesidad de innovar en estrategias relacionadas con la gestión del conocimiento, debido a que esta herramienta contribuye al mejoramiento continuo de la organización, y así mismo al desarrollo en el entorno laboral y personal de los empleados.

La gestión del conocimiento permite compartir y transferir saberes a través de programas y capacitaciones que ayudan al crecimiento individual en habilidades y actitudes para una mayor eficiencia del desempeño y productividad en la empresa; de acuerdo con Bakley y Caple (1991) el aprendizaje es un proceso en donde las personas adquieren nuevos conocimientos, técnicas y actitudes que van creando mediante su experiencia en el campo.

En la actualidad las empresas u organizaciones se ocupan por innovar e impactar en el mercado con nuevas estrategias para lograr los objetivos y metas propuestas; esto es posible si se tiene en cuenta los empleados, quienes son el factor más importante de la empresa.

La OMS (2007) afirma que:

Los trabajadores constituyen la mitad de la población del mundo y son los máximos contribuyentes al desarrollo económico y social. Su salud no está condicionada sólo por los peligros en el lugar de trabajo, sino también por factores sociales e individuales y por el acceso a los servicios de salud (pág. 4)

1.1.1. Reseña Histórica

Hace aproximadamente 5 años en el municipio de Vélez se vio la necesidad de tener una fundación que se preocupara en la atención del bienestar de los adultos mayores pertenecientes a nivel I y II del Sisbén del municipio, mediante la atención primaria en salud, capacitación , actividades recreativas y culturales, alimentación , nutrición para la mitigación de condiciones de vulnerabilidad, aislamiento y carencia de soporte social, por eso a partir de del 28 de mayo de 2012 se constituye la Fundación Real Vélez centro de vida; entidad sin ánimo de lucro con personería jurídica según resolución No. 006977 expedida por la Gobernación de Santander.

Conforme están pasando los años el interés de la alcaldía municipal y secretaria de salud municipal apoyan con recursos económicos a esta fundación para que sigan prestando este servicio y así poder mejorar la calidad de vida de los adultos mayores.

En tal situación en el área de salud ocupacional la Fundación “FUNREAL” ha venido trabajando en sus empleados, pero se desconoce la trascendencia que ha generado en la empresa. Es por eso que ante este interrogante y como grupo colaborativo del diplomado de profundización del talento humano hemos decidido investigar cómo se lleva a cabo el área de salud ocupacional en dicha Fundación, y de qué manera estos procesos inciden en el desempeño de las funciones, esto con el propósito de buscar el bienestar de los empleados.

1.2. Planteamiento del problema.

Actualmente para que las empresas sean competitivas y estén a la vanguardia frente a los nuevos cambios y en general frente a la evolución social y tecnológica del mundo empresarial, es necesario que las organizaciones tengan establecida una estrategia competitiva; estrategia desarrollada a través de su capital humano, que contribuya a captar y retener trabajadores idóneos y calificados para ejecutar las labores y asumir las exigencias de cada puesto de trabajo.

Zúñiga (2004) afirma que:

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social (p.2)

La Fundación Real “FUNREAL”, ubicada en el municipio de Vélez Santander, presta los servicios en el cuidado de adultos mayores pertenecientes al nivel I y II del sisben del municipio. En la actualidad esta fundación no cuenta con un área de salud ocupacional seriamente constituida, por ello se considera necesario implementar en FUNREAL un programa constante de formación en salud ocupacional, para el desempeño de las exigencias de cada puesto de trabajo y el desarrollo en los trabajadores, de habilidades necesarias para mantener la capacidad competitiva y de adaptación antes los nuevos cambios presentados por la evolución social y tecnológica de la fundación.

Pregunta De Investigación

¿Cuál es el modelo adecuado de Gestión del Conocimiento para el Área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional que mitigue el riesgo psicosocial en los empleados de la Fundación Real FUNREAL?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta para Gestionar el Conocimiento en el área de Salud Ocupacional para la Fundación Real “FUNREAL” del Municipio de Vélez.

1.3.2 Objetivos Específicos

Implementar una propuesta de Gestión del Conocimiento para el área de Salud Ocupacional que minimice la problemática hallada en la Fundación Real FUNREAL.

Identificar los diferentes factores de riesgo dentro de las áreas de la fundación

Proponer estrategias de mejora para el área de salud ocupacional en la fundación Real

1.4 Justificación

La presente investigación contribuye al mejoramiento de la salud de los trabajadores en su ambiente laboral con condiciones adecuadas para prevenir daños que sean causados a la salud física y mental de los mismos en la Fundación FUNREAL.

Así mismo, esta investigación apoya a la materialización de las políticas trazadas por la alta dirección materia de riesgo laboral, a la adopción y consolidación de una cultura de prevención y adaptación rápida a los nuevos procedimientos, métodos o forma de realizar las labores y salud en el trabajo como reflejo del nivel de responsabilidad social empresarial alcanzado por FUNREAL.

La salud ocupacional se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. procura proteger el bienestar de los trabajadores promoviendo el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, al realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, 2014, p. 10)

Se espera proporcionar beneficios individuales y colectivos en el personal de FUNREAL que a su vez resulten provechosos para la fundación, y que los resultados obtenidos, una vez probados y documentados, puedan ser tomados como marco referencial para otras organizaciones, que afronten situaciones análogas.

La salud de los trabajadores es un requisito fundamental de la productividad y el desarrollo económico, que engloba la prevención de riesgos laborales esenciales a cada actividad (OMS, 2007)

La presente investigación centra el desarrollo de su metodología dentro del paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, que a su vez plantea como método la investigación de campo con propuesta, en la que son los empelados y directivos de FUNREAL, quienes expresan sus inquietudes, observaciones y expectativas en cuanto a las acciones que puedan desarrollar para minimizar el riesgo laboral.

Capítulo 2 Revisión de la Literatura

2.1. Marco Teórico

A continuación se presenta una serie de teorías y conceptos relevantes, que denotan la importancia y los beneficios que se obtienen cuando las empresas implementan un programa de salud ocupacional para los empleados.

Según la OMS (2006). La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades; (p, 1). Es responsabilidad de las organizaciones brindar un ambiente seguro a sus empleados con la finalidad de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan (Ley 1562, 2012)

La salud ocupacional se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. procura proteger el bienestar de los trabajadores promoviendo el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, al realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, 2014, p. 10)

Según Davenport (1994), La Gestión del Conocimiento es el proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización, así mismo es la disciplina que

promueve un enfoque integral a la identificación, captura, evaluación, recuperación y el compartir todos los activos de información de una empresa, para generar valor y nuevas oportunidades

El conocimiento está en los individuos y en los procesos, y fluye de tres (3) formas

1. Redes formales e informales
2. Acceso a fuentes documentales
3. Intercambio de experiencia. Expertos (Tal como se citó en MEN, 2013, p. 4-10)

La interacción de conocimiento tácito y explícito se lleva a cabo por los individuos, no por la organización. La “dimensión epistemológica” en la creación de conocimiento se da por la interacción entre el conocimiento explícito y el tácito, llevada a cabo por los individuos de una organización y que es denominada por los autores, “conversión de conocimiento”. Existen cuatro formas de conversión de conocimiento cuya interacción constituye el motor del proceso de creación de conocimiento. (WikiLibros, 2010, p. 4).

En el proceso de conversión del conocimiento Nonaka y Takeuchi, (1999) proponen cuatro fases 1) La Socialización: es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales, etc. Este conocimiento se adquiere principalmente a través de la imitación y la práctica. La Socialización se inicia con la creación de un campo de interacción, el cual permite que los miembros de un equipo compartan sus experiencias y modelos mentales. Produce lo que los autores llaman “Conocimiento Armonizado. 2) La Exteriorización: es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos

explícitos, haciéndolo comprensible para otros miembros de la empresa. Supone además la interacción del individuo y del grupo, y requiere de técnicas que ayuden a expresar este conocimiento tácito a través de lenguaje figurativo, en forma de analogías, metáforas, y del lenguaje visual. 3) La Combinación: es el proceso de sistematizar conceptos en un sistema de conocimiento. El conocimiento explícito se sintetiza y formaliza de manera que cualquier miembro de la empresa pueda acceder a él. Para que esta etapa se complete es preciso capturar e integrar nuevo conocimiento explícito, difundir el conocimiento explícito con presentaciones, conferencias, etc., y procesarlo para hacerlo más accesible 4) La Interiorización: es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “aprender haciendo”, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo (WikiLibros, 2010, p. 4).

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Factor De Riesgo Laboral. Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo. (Univalle 2005)

2.2.2 Factores De Riesgo Físico. Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación,

radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos. (Univalle 2005)

2.2.3. Riesgo. Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia ó fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos. (Univalle 2005)

2.2.4. Salud. Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad. (Zúñiga, 2004)

2.2.5. Trabajo. Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida. (Zúñiga, 2004)

2.2.6. Ambiente de trabajo. Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral. (Zúñiga, 2004)

2.2.7. Incidente. Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir un casi accidente. Ejemplo un tropiezo o un resbalón. (Zúñiga, 2004)

2.2.8. Accidente de trabajo. Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte). El ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas en la empresa. El que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa. El que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador. De igual manera no se considera un accidente de trabajo el sufrido durante permisos remunerados o no, así sean sindicales, o en actividades deportivas, recreativas y culturales donde no se actúe por cuenta o en representación del empleador. (Zúñiga, 2004)

2.2.9. Enfermedad profesional. Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. El Gobierno adopta cuarenta y dos (42) enfermedades como profesionales, dentro de las cuales podemos mencionar la intoxicación por plomo, la sordera profesional y el cáncer de origen ocupacional. También es Enfermedad Profesional si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad. (Zúñiga, 2004)

Capítulo 3. Metodología General

3.1 Método de Investigación

El enfoque cualitativo evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir; no hay manipulación y estimulación con respecto a la realidad. (Cedeño 2001). Y se define como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos.

3.2. Población y Muestra

La Población es definida por Hernández., Fernández y Baptista. (1998). Como “todas las unidades de investigación que se seleccionan de acuerdo con la naturaleza de un problema, para generalizar hasta ella, los datos recolectados (p.40).

Partiendo de esta afirmación, la población utilizada en la investigación objeto de estudio está conformada por los empleados y directivos que hacen vida activa y desarrollo social de la Fundación Real.

La muestra según Balestrini (1998) afirma que:

Es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población. (p. 38). (Citado por Terán C. 2011. Pág. 37)

Para la realización de la presente investigación se ha seleccionado una muestra por cuota, que es un tipo de muestreo no probalístico; de acuerdo con las características de los participantes. Es decir, se realiza una selección de 50 empleados y directivos de la Fundación FUNREAL

Por el tamaño de la población, se aplicara la siguiente fórmula para obtener la muestra.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{[e]^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z = Nivel de confianza 1,65 (cuando la seguridad es del 65%)

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)

q = Probabilidad de fracaso, en este caso 50% = 0.5

e = precisión (en este caso se trabajó con una precisión de un 5%=0.05).

$$n = \frac{[1.65]^2 * 0.5 * 0.5 * 50}{[0.05]^2 * (50 - 1) + 1.65^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{34.03125}{0.803125} = 42$$

$$n = 42 \text{ entrevistas}$$

3.3. Fuentes de Información

Como fuentes de información de la presente investigación, se utilizara la fuente de datos primarios y secundarios.

3.3.1. Fuentes primarios o directas. Corresponden a los datos recopilados directamente por los investigadores en la Fundación Real a través de la observación directa realizada durante los meses Octubre y Noviembre de 2017, de igual forma se hace uso de los informes internos, hojas informativas, entrevistas y encuestas a los empleados de la fundación, información documental (revisión documental de la empresa como son: formatos, manuales, organigrama, normas, reglas). Así mismo fuente informal a través de conversación, y entrevista, con funcionario del área de talento humano, para esta investigación la fuente primaria será la entrevista en profundidad y la reunión con el grupo de empleados, quienes hacen vida activa de la Fundación.

3.3.2. Fuentes Secundarias o información ya procesada. Se contara con libros de texto, artículos de revistas online y biografías relacionados con la gestión del conocimiento y los modelos Estratégicos en la construcción de competitividad a través de la implementación de los procesos de Formación y Desarrollo, además se tomara en cuenta los estudios anteriormente realizados por el grupo investigativo.

3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Cuando se menciona el concepto de instrumento de recolección se está haciendo precisión sobre la herramienta en concreto que se puede utilizar para el registro de los datos, aquello que sirve de medio para poner en acción una técnica determinada. (Palencia, 2013).

En esta investigación es necesario usar como instrumento, cuestionario de preguntas tipo abierta, lapiceros, cámara fotográfica y de vídeo para evidenciar la observación hecha. En este apartado, se aplica como técnica de recolección de datos la entrevista y como instrumentos el formato de registro con preguntas cerradas para ingresar la información obtenida, necesaria para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada.

Capítulo 4. Resultados

4.1. Presentación de Resultados

Como parte de las primeras acciones orientadas a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, se busca obtener información confiable, que sirva como punto de partida para el diseño de programas y planes de mejoramiento en los que se integre como elemento primordial, la satisfacción de los clientes internos. De tal forma que el instrumento de recolección de información aplicado, sirva para el análisis de la situación en materia de satisfacción laboral y para el establecimiento de metas específicas de mejora.

Una vez aplicado el instrumento de recolección de información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos aplicado a los empleados y directivos de la Fundación Real

1. ¿Tiene conocimiento de la Normatividad que ampara a los empleados en materia de Riesgos laborales y salud ocupacional?

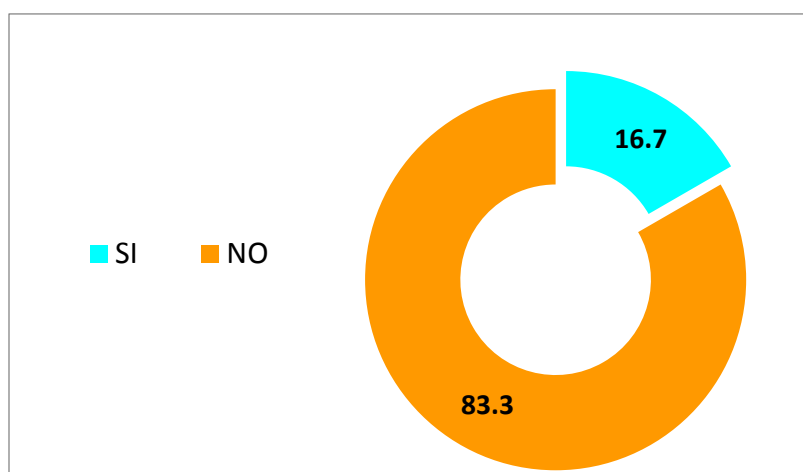


Ilustración 1: Conocimiento de la Normatividad por parte de los trabajadores de Funreal

2. ¿la Fundación les ha socializado un plan de Salud Ocupacional para su área de trabajo o general?

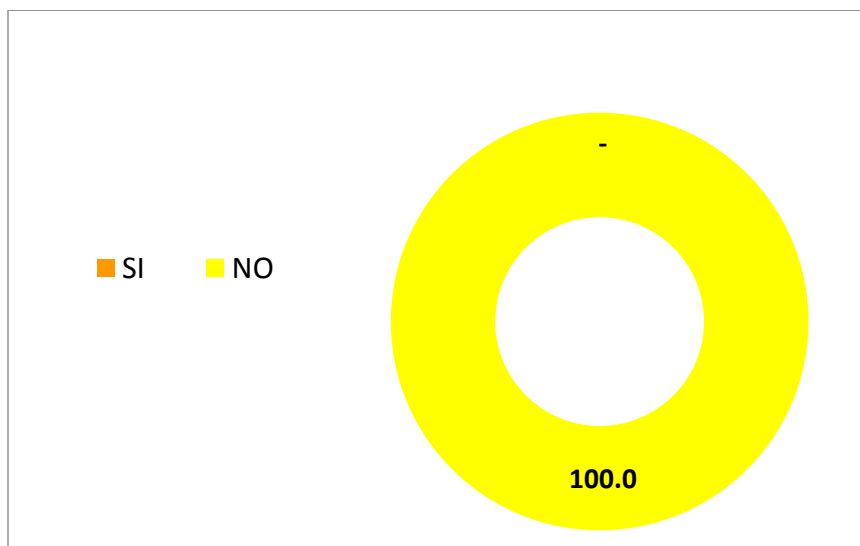


Ilustración 2: Socialización del plan de Salud Ocupacional

3. Sabe usted si la Fundación Real dentro de las actividades realizadas contempla actividades de salud ocupacional?

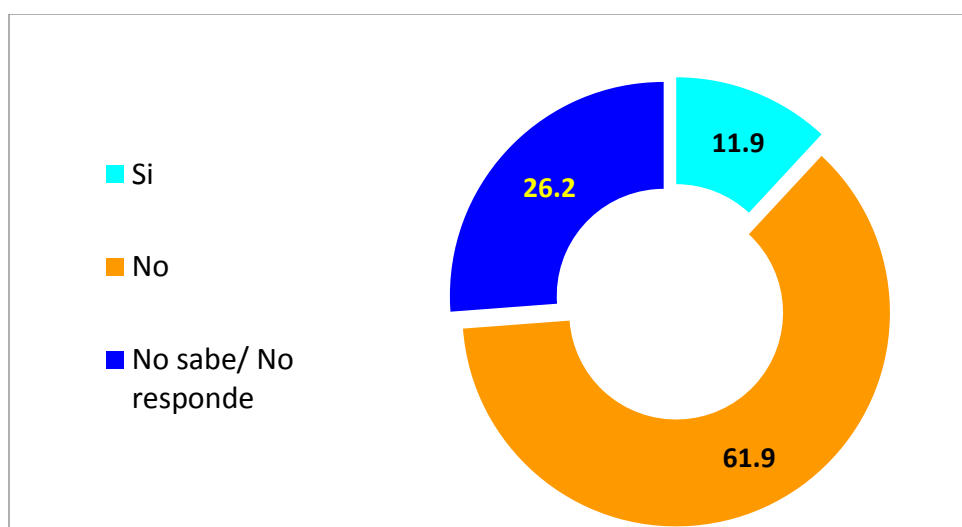


Ilustración 3: Contemplar actividades de salud ocupacional

4. Según su opinión ¿Cuál es el grado de aprobación que tiene usted entre sus jefes?

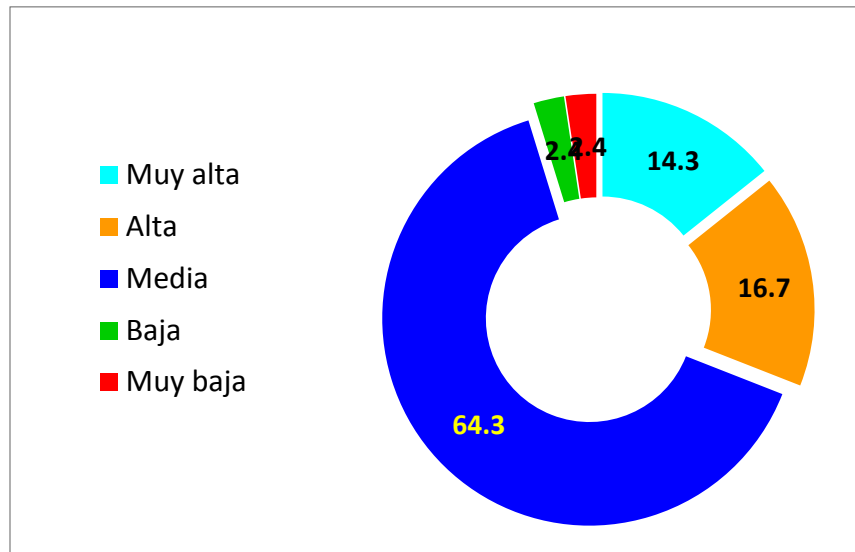


Ilustración 4: Grado de aprobación que tienen los trabajadores ante sus jefes

5. En sus actividades diarias, es posible expresar sus emociones?

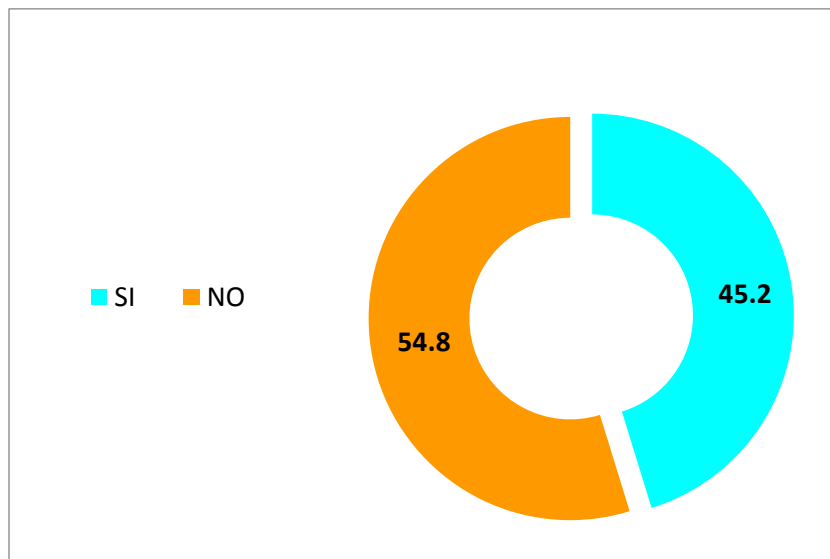


Ilustración 5: Posibilidad de expresión de emociones en el ambiente laboral

6. Usted como empleado, realiza durante su jornada laboral pausas activas que le ayuden a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés?

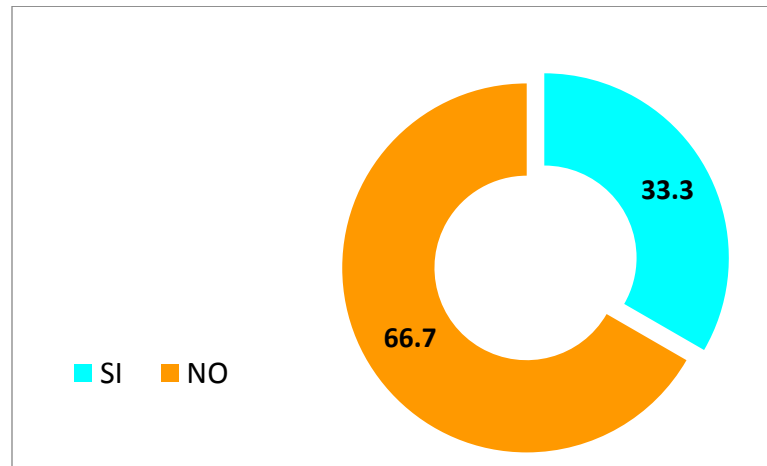


Ilustración 6: Pausas activas por parte de los trabajadores durante la jornada laboral

7. Cree usted que el ambiente de trabajo en la Fundación posibilita relaciones amistosas?

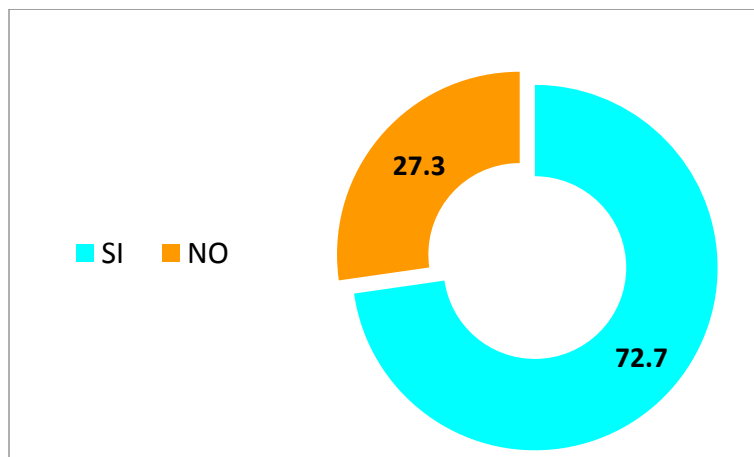


Ilustración 7: Ambiente laboral amistoso

8. Sabe usted si la Fundación Real cuenta con un programa debidamente elaborado para el Área de Salud Ocupacional?

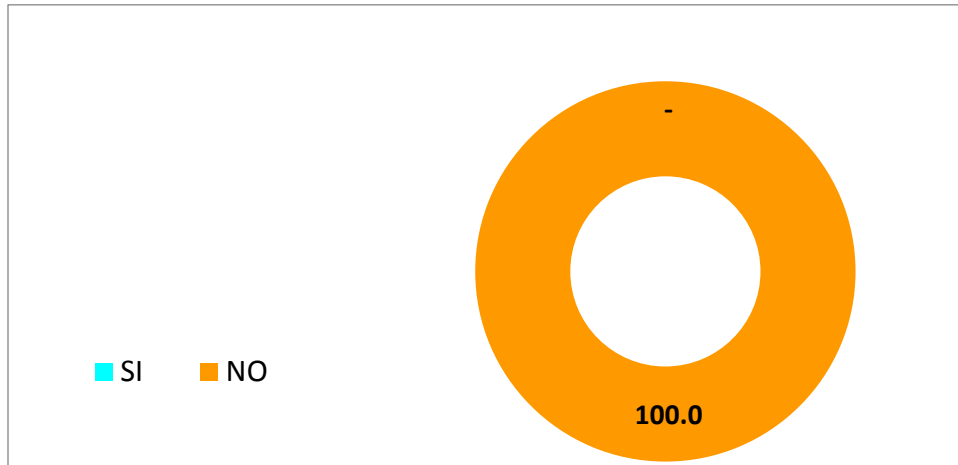


Ilustración 8: Programa de salud ocupacional

9. En la Fundación Real, las instrucciones sobre el forma correcta y segura de ejecutar cada tarea son brindadas a tiempo y de manera precisa?

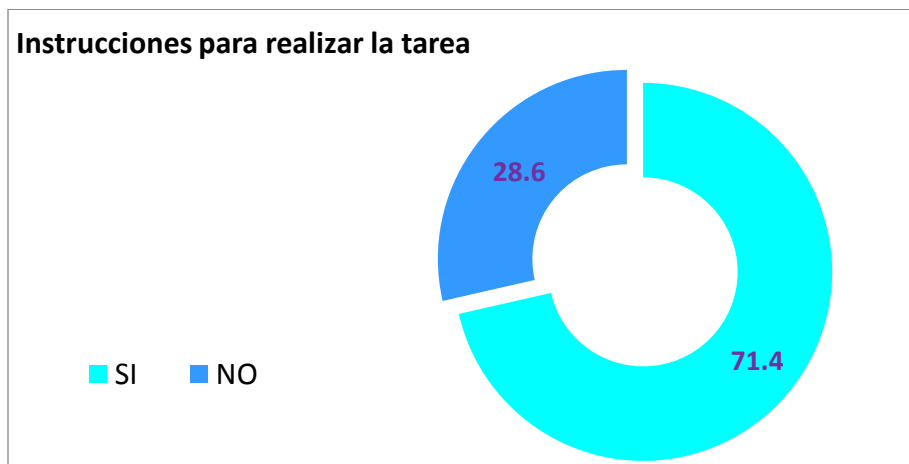


Ilustración 9 : Posibilidad de brindar pausas activas a los trabajadores

10. Con que frecuencia la Fundación le brinda a sus empleados espacios de recreación y capacitación?

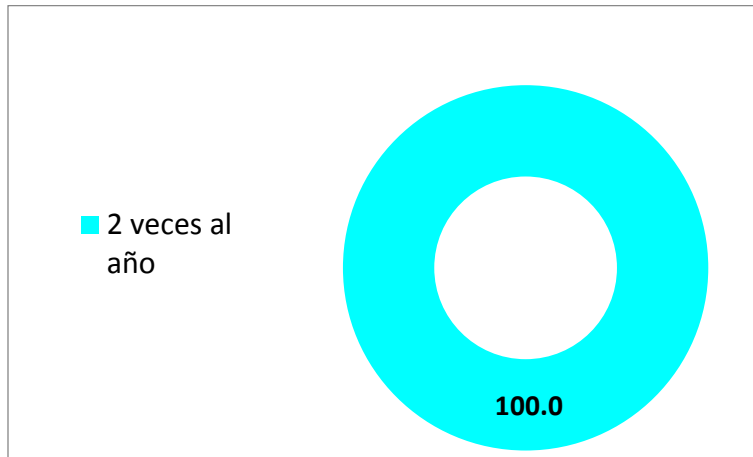


Ilustración 10: Frecuencia de espacios de recreación

11. Considera usted importante la implementación de un programa de Salud ocupacional en la Fundación?

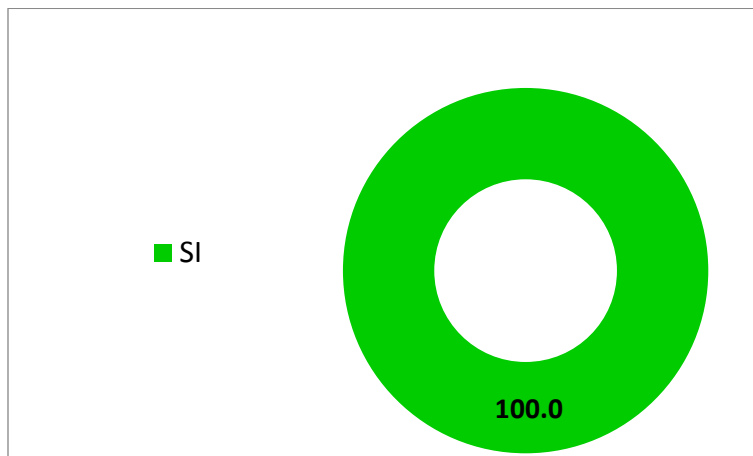


Ilustración 11: Importancia de un programa de salud ocupacional

4.2 Análisis de Datos

En la ilustración No. 1 El 83,3% de los trabajadores desconoce la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y salud ocupacional y solamente un 16.7% asegura tener algún conocimiento del tema.

Este resultado evidencia la falta de capacitaciones por parte de los directivos y de las entidades correspondientes en este aspecto tan importante, lo cual constituye un alto riesgo de accidentalidad y posibles enfermedades ocupacionales en el equipo de FUNREAL.

En la ilustración No. 2. El 100% del grupo, indica que hasta la fecha, no se ha realizado socialización de ningún plan de salud ocupacional, lo cual evidencia su falta de desarrollo e implementación en la fundación.

En la ilustración No. 3. El 11,9% de los trabajadores indica que Funreal contempla dentro de su cronograma o planeación institucional, actividades relacionadas con la Salud Ocupacional y el faltante 88,1% responde que no o que no tiene conocimiento.

En la ilustración No. 4. Para el 23,8% de los encuestados, sus jefes no constituyen suficiente apoyo social en la organización y mejora del trabajo. Para el 9,5% de los integrantes del equipo, la presencia de sus jefes representa en algún grado, amenazas y por tanto un factor de riesgo psicosocial.

En la ilustración No. 5. Para el 45,2% de los participantes el manifiestan que si tienen la posibilidad de manifestar sus emociones dentro del entorno laboral y el 54,8% informa que no, lo que evidencia cierto ambiente de insatisfacción.

En la ilustración No. 6. El 66.7% de los empleados afirman que no tiene la posibilidad de realizar pausas durante el desarrollo de sus actividades laborales, de acuerdo al esfuerzo físico y/o mental requerido para esta, mientras que el 33.3% afirman que si tienen la posibilidad de hacer sus pausas activas.

En la Ilustración No. 7. Del total de los encuestados, el 27,3% manifiesta no tener un ambiente laboral amistoso, lo que significa que la productividad de Funreal no es la mejor y el cumplimiento de sus objetivos organizacionales no se estarían cumpliendo según lo esperado.

En la ilustración No. 8. Los directivos manifiestan que la fundación aún no cuenta con un programa debidamente elaborado para el Área de Salud Ocupacional.

En la ilustración No. 9 El 71,4% de los trabajadores ha recibido instrucciones acerca de la forma correcta y segura de realizar sus actividades, lo que evidencia la posibilidad de que se presenten accidentes laborales debido a actos inseguros por parte del 28,6% de los trabajadores de Funreal debido a la falta de un plan de inducción y capacitación por parte de la administración.

En la ilustracion No. 10. La administración de Funreal indica que la frecuencia de espacios de recreación para los empleados de Funreal es de aproximadamente 2 veces al año, lo cual sería significativamente bajo para garantizar el bienestar de sus trabajadores.

En la ilustracion No. 11. Se evidencia que el área administrativa considera importante el desarrollo e implementación de un programa de Salud Ocupacional en Funreal.

Capítulo 5. Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

Una vez tabulada, graficada y analizada la información obtenida por medio de la aplicación del instrumento de recolección de datos que se diseñó para el total de los trabajadores y directivos de la Fundación “FUNREAL”, quienes son pieza fundamental para el desarrollo de la presente investigación, se pudo conocer los siguientes hallazgos:

Se evidencia la ausencia de un Programa de Salud Ocupacional en FUNREAL, lo cual significa que es viable diseñar una propuesta que mejore de forma continua las condiciones de trabajo y de salud de sus trabajadores.

La mayoría del personal expresa el no tener conocimiento referente al tema de salud ocupacional y riesgos laborales, lo que aumenta la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en la fundación.

El 28.6% de los empleados no han recibido instrucciones que permitan realizar sus actividades laborales de forma correcta y segura, lo que se convierte en un factor de riesgo para su salud.

El ambiente laboral no es el más satisfactorio para los trabajadores, puesto que un porcentaje considerable, no lo considera muy amistoso, además de que la relación con sus directivos no es la más adecuada, ya que un porcentaje significativo de los integrantes del grupo perciben las

actitudes y comportamientos de sus jefes como amenazas y no como apoyo, lo cual se constituye en un riesgo psicosocial, generando insatisfacción laboral y altos grados de estrés.

Por otro lado, según lo indicado por la parte administrativa de FUNREAL, actualmente se realizan dos (2) actividades recreativas por año, lo que significa que el programa de recreación no se encuentra fortalecido aún, lo cual sumado al regular ambiente laboral, podría incidir directamente en el desempeño y productividad de los trabajadores, afectando los objetivos y metas organizacionales.

Otro hallazgo importante, es que en la fundación no se implementa de forma efectiva el desarrollo de pausas activas, pues gran número de trabajadores no las realiza, ya que desconocen los beneficios de realizarlas. La no implementación de las pausas activas a diario por los empleados aumenta la fatiga física y mental durante la jornada laboral.

Los Directivos de FUNREAL reconocen la importancia de desarrollar e implementar el programa de Salud Ocupacional, ya que esto contribuye con su responsabilidad empresarial de velar y garantizar la salud integral de sus trabajadores.

De los hallazgos anteriormente expuestos, los cuales fueron considerados de acuerdo a los resultados tabulados, graficados y analizados en el capítulo anterior, se puede concluir que la

Fundación FUNREAL requiere de la implementación de un plan de salud ocupacional que mitigue la problemática psicosocial encontrada.

5.2 Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos que se pudieron conocer con el desarrollo de la presente investigación, referente a la necesidad de la implementación de un programa de salud ocupacional en la Fundación Real FUNREAL, se recomienda a la gerencia contemplar la ejecución de una propuesta que brinde a los empleados todas las garantías y los elementos necesarios para ejercer su trabajo, donde su estructura se enfoque en la metodología utilizada para el aprendizaje, la continuidad del programa, la efectividad de los capacitadores.

Otras recomendaciones pertinentes son:

- Desarrollar actividades lúdicas y recreativas con los trabajadores para fomentar en ellos estilos de vida saludables y los valores empresariales.
- Implementar un plan de formación y capacitación, en el cual se incluyan temas relacionados con la Salud Ocupacional.
- Realizar programas de actividades físicas una vez por mes.
- Realizar campañas para crear conciencia sobre el estrés y saber manejarlo.
- Realizar una evaluación continua de estrés y ansiedad.
- Equilibrar funciones y actividades.
- Promover ambientes sanos, agradables y adecuados para el buen desempeño laboral
- Inculcar y verificar la seguridad industrial en todos los niveles de la empresa.

- Evitar o disminuir los factores que generan las enfermedades físicas y mentales en los trabajadores.
- Desarrollar de forma efectiva la implementación de pausas activas a todos los trabajadores durante la jornada laboral.

5.3. Propuesta

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se propone desarrollar e implementar el sistema de gestión en Seguridad Ocupacional y Salud en el trabajo, para la Fundación Real, y basado en el modelo de los japoneses Nonaka & Takeuchi, el cual se basa en aprovechar el conocimiento tácito para crearlo y transferirlo de persona a persona y así eliminar las barreras que impiden la captación, transmisión y aplicación del conocimiento.

Para la aplicación de este modelo, se deben ejecutar cuatro fases:

Socialización (de tácito a tácito). Experiencias y capacitaciones.

En esta fase se busca profundizar en conceptos básicos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, esto se desarrollará mediante grupos de estudio donde se compartan y transfieran conocimientos y experiencias. De esta forma se define las necesidades de formación u capacitación para el personal.

Exteriorización (de tácito a explícito). El conocimiento se hace tangible.

En esta fase se involucra al personal de FUNREAL en el desarrollo del sistema de gestión, junto con la dirección y acompañamiento del profesional, aprovechando los conocimientos

adquiridos y la experiencia de cada participante, los cuales son validados por el profesional y registrados en un documento. Se establece la matriz de riesgos, el plan anual de capacitación, el protocolo de higiene y seguridad industrial, el plan de emergencias, entre otros.

Dentro de los temas del plan de formación, podemos encontrar los siguientes: Sensibilización e identificación de los posibles peligros, evaluación y valoración de riesgos, prevención de accidentes e incidentes de trabajo, prevención de enfermedad laboral, protocolo de higiene y seguridad y plan de emergencias.

Combinación (de explícito a explícito). Intercambio de conocimiento explícito.

En esta fase el conocimiento ya se encuentra debidamente documentado, se comunica el conocimiento a todo el personal de FUNREAL.

Dicha información, en este caso el sistema en su totalidad, deberá estar al alcance de todo el personal y garantizarse su continua comunicación, revisión y evaluación desde la dirección y responsable de su manejo, para su mejoramiento continuo.

Interiorización (de explícito a tácito). Interiorizar el conocimiento explícito

En esta fase el personal aplica los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo en la realización diaria de sus actividades, logrando de esta forma que se garantice la salud de todos y cada uno de los miembros de la fundación.

Tabla 1. *Propuesta Modelo de Gestión de Conocimiento Nonaka y Takeuchi "Funreal"*

Problemática Hallada	Proceso	Acción	Estrategia
Estrés, Depresión, tristeza, rabia, ansiedad, angustia, sensación de impotencia y estado de aislamiento social	Socialización Tácito a Tácito	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reuniones ▪ Capacitaciones ▪ Seminarios 	Jornadas de Educación y reentrenamiento para el trabajo saludable
Fatiga mental e Insatisfacción laboral	Exteriorización Tácito a Explicito	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Folletos ▪ Debate ▪ Reflexión colectiva 	Actividades que promuevan los cambios en actitudes y conductas tanto individuales como grupales para optimizar procesos.
Irritación constante	Combinación Explícito a Explicito	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar actividades de prevención y promoción del trabajo saludable. 	Promover la responsabilidad social para la salud entornos que posibiliten el trabajo saludable
Apatía, neurosis, inadaptación, falta de participación, problemas familiares	Interiorización Explícito a tácito	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejercicios prácticos ▪ Talleres ▪ Pruebas piloto ▪ Mesas redondas 	Delimitar el alcance y exclusiones de las funciones y responsabilidades de los trabajadores para evitar que afecten el equilibrio personal y familiar. Promover y privilegiar la conciliación de la vida laboral con la vida e intereses personales de los trabajadores.

Fuente: Autores del proyecto

5.3.1 Recursos

5.3.1.1. Humanos. Se requiere contar con la participación activa de todos los empleados de la fundación Real FUNREAL; así mismo la selección de los capacitadores idóneos y especializados en cada rama requerida.

5.3.1.2. Económicos. Presupuesto anual está destinado para el ciclo de capacitación y talleres.

5.3.1.3. Materiales. Un auditorio equipado con los elementos necesarios para realizar capacitaciones, transporte para el traslado del personal, materiales didácticos, permisos y refrigerios para la comodidad del personal.

5.3.1.4. Técnicos: Portátiles, video beam, equipos de sonido, micrófonos, Wii Fi, Software, etc.

5.3.1.5. Responsables. Directivos de la empresa y departamento de recursos humanos.

5.3.2 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Seminario 1. Para el reentrenamiento en el trabajo saludable	■	■									
Capacitacion sobre los riesgos psicosociales laborales e intralaborales			■									
Reunion para socializar el conocimiento tacito a tacito en cuanto a los riesgos psicosociales en las areas de trabajo				■								
Actividades que promuevan los cambios en actitudes y conductas tanto individuales como grupales para optimizar procesos.					■							
actividades de prevención y promoción del trabajo saludable.						■					■	
Elaboracion de mapa de riesgo							■					
Evaluacion de los riesgos									■	■		■

Ilustración 12: Diagrama de Gantt

Conclusiones académicas

Esta investigación actualiza mi conocimiento y me permitió poner en práctica lo aprendido durante mi proceso académico con la finalidad de desarrollar mi potencial investigativo y así contribuir a la resolución de problemáticas en mi contexto laboral y comunitario. (Yohanna Uribe).

Comprendimos la importancia que tiene el talento humano dentro de una empresa u organización y como la correcta gestión de sus capacidades y conocimientos, contribuye al cumplimiento y alcance de los objetivos organizacionales y de esta forma posibilita generar ventajas competitivas en un entorno y sector determinado, por ello la importancia del fortalecimiento y promoción de un buen clima laboral que garantice el bienestar integral de sus trabajadores y el de sus familias, además de integrar aspectos legales como la seguridad y salud en el trabajo. (Adriana Gonzalez).

Logramos afianzar los conocimientos adquiridos durante el diplomado como opción de grado, mediante el estudio de temas fundamentales que contribuyen a la adquisición de herramientas fundamentales para la gestión estratégica del talento humano, lo cual permite generar valores agregados en las empresas que buscan su permanencia en el mercado y el incremento de la competitividad y productividad, asumiendo de forma efectiva los cambios organizacionales que exige un entorno globalizado y demandante como el actual. (Fredy castillo)

El aprendizaje a través de la práctica directa con una empresa me permitió conocer en tiempo real todos los procedimientos y procesos que se desarrollan dentro de la FUNDACIONR REAL. Por lo anterior permite que nosotros como estudiantes indagemos, socialicemos, preguntemos, analicemos y tengamos nuestra propia visión ante el proyecto que quisimos plantear; el crecimiento personal y profesional lo da el día a día por lo que fue una experiencia enriquecedora porque compartí en tiempo real con cada uno de los sectores de la empresa y evidencie no solamente teóricamente, si no personalmente las falencias dentro de ellas. (Nayibe Garavito)

Referencias

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México D.F., México: McGraw - Hill.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista. L. (1998). Metodología de la Investigación. Segunda Edición. México D. F. Editorial Mc. Graw Hill.
- Ley 1562 de 2012. "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". P. 1-22
- López, Cabrales y Schmal (2005). Gestión del Conocimiento: Una Revisión Teórica y su Asociación con la Universidad. Universidad de Antioquia, Medellín. P. 1-18
- Ministerio de educación nacional. (2013). Gestión del conocimiento en las IES. (En línea). Universidad Simón Bolívar. P. 1-34. Recuperado de.
https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles324587_archivo_pdf_4_Gestion_Conocm
- Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (2014) Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención. Buenos Aires. Argentina P. 1-58.
- Nagles G., N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. Revista Escuela de Administración de Negocios, (61), 77-87. Sabana. Colombia. Recuperado de.
http://datateca.unad.edu.co/contenidos/109004/Metodologia_de_la_Investigacion_Bernal.
- Organización Mundial de la Salud (2006). Constitución. De la organización mundial de la salud. Documentos básicos, suplemento de la 45a edición. P. 1-20

Organización Mundial de la Salud (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial. 60.

^a Asamblea Mundial De La Salud. Pág.1-12. Recuperado de.

http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

Palencia, M. (2013). *Módulo Metodología de la Investigación*. Bogotá: Universidad

Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Pavez, S. (2000). Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de Información para la Generación de Ventajas Competitivas. Departamento de Informática. (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica Federico Santa María, Chile.

Universidad del Valle (2005). Factores de Riesgo Ocupacional. [En línea]. Recuperado de.

http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm#fis_qui

Zúñiga, G (2004). Salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia.

Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos>

Anexos

Anexo 1

ENTREVISTA DISEÑADA PARA LOS EMPELADOS DE LA FUNDACION REAL FUNREAL; CON EL OBJETIVO DE DETECTAR EL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y ASI MISMO COMPROBAR LA VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Cordial saludo,

Muy amablemente solicito su colaboración en el diligenciamiento de la presente entrevista, la cual tiene como fin de detectar el riesgo psicosocial intralaboral en FUNREAL

La información suministrada será procesada con responsabilidad y con la más estricta confidencialidad.

Edad: ____ Sexo: ____ Educación: ____ Ocupación: ____ Área (Admón. u Opera): ____

1. ¿Tiene conocimiento de la Normatividad que ampara a los trabajadores en materia de Riesgos laborales y salud ocupacional?
2. ¿la Fundación les ha socializado un plan de Salud Ocupacional para su área de trabajo o general?
3. Sabe usted si la Fundación Real dentro de las actividades realizadas contempla actividades de salud ocupacional?
4. Según su opinión ¿Cuál es el grado de aprobación que tiene usted entre sus jefes?
5. En sus actividades diarias, es posible expresar sus emociones?
6. Usted como empleado, realiza durante su jornada laboral pausas activas que le ayuden a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés?
7. Cree usted que el ambiente de trabajo en la Fundación posibilita relaciones amistosas?
8. Sabe usted si la Fundación Real cuenta con un programa debidamente elaborado para el Área de Salud Ocupacional?

Anexo 2

ENTREVISTA DISEÑADA PARA LOS EMPLEADOS DIRECTIVOS DE LA FUNDACION REAL FUNREAL; CON EL OBJETIVO DE DETECTAR EL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y ASI MISMO COMPROBAR LA VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

9. En la Fundación Real, las instrucciones sobre el forma correcta y segura de ejecutar cada tarea son brindadas a tiempo y de manera precisa?
10. Con que frecuencia la Fundación le brinda a sus empleados espacios de recreación y capacitación?
11. Considera usted importante la implementación de un programa de Salud ocupacional en la Fundación?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!