

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO
HUMANO

FASE 6_ PROYECTO FINAL

JOAN MANUEL HERRERA. CÓD. 1.113.625.726

NEINFISULAY MORENO. CÓD. 1.113.643.899

STEPHANIA HURTADO DAZA. CÓD. 1.113.658.217

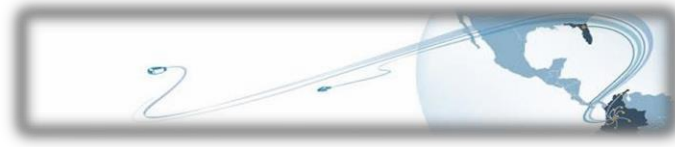
SANDRA JULIETH CEBALLOS. CÓD. 1.113.652.004

YURI SHIRLEY CUERO. CÓD. 1.114.884.770

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA-UNAD

MAYO -2017

PALMIRA – VALLE



DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO



FASE 6_ PROYECTO FINAL

JOAN MANUEL HERRERA. CÓD. 1.113.625.726

NEINFISULAY MORENO. CÓD. 1.113.643.899

STEPHANIA HURTADO DAZA. CÓD. 1.113.658.217

SANDRA JULIETH CEBALLOS. CÓD. 1.113.652.004

YURI SHIRLEY CUERO. CÓD. 1.114.884.770

TUTOR

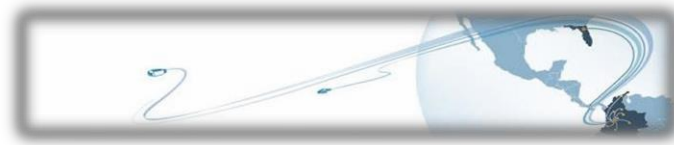
HÉCTOR ALFONSO MARTÍNEZ

GRUPO_101007_46

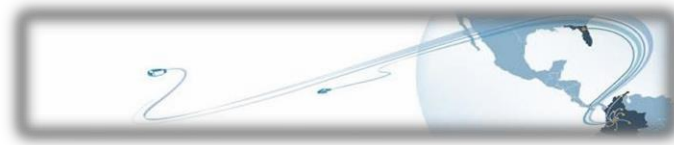
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA-UNAD

MAYO -2017

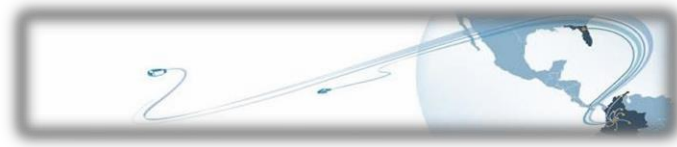
PALMIRA – VALLE



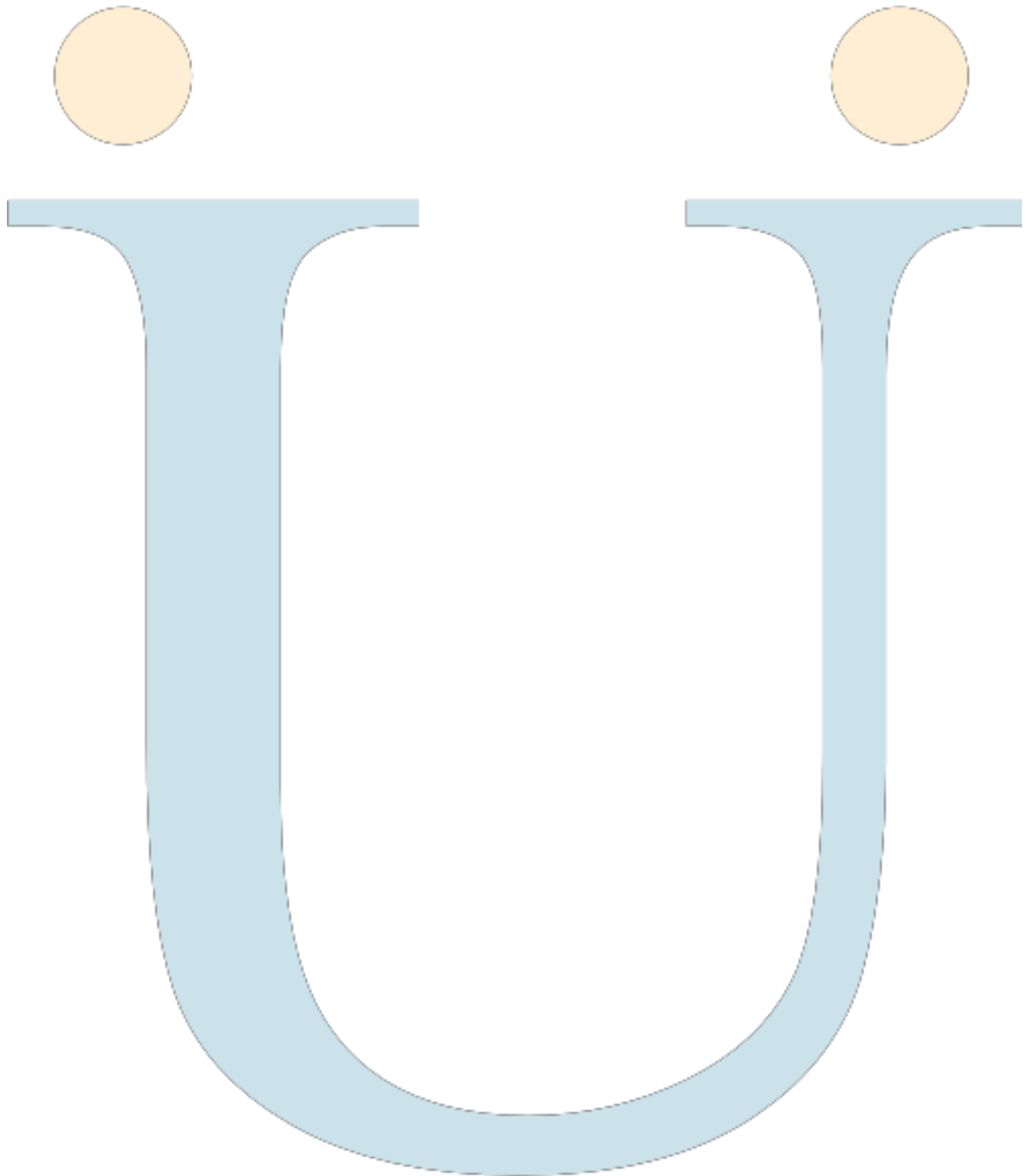
	Contenido	
INTRODUCCIÓN		6
CAPITULO 1: EL PROBLEMA		7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		7
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA		8
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		9
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN		10
1.3.1 Objetivo General		10
1.3.2 Objetivos Específicos		10
1.4 JUSTIFICACIÓN		11
CAPITULO 2: REVISION DE LITERATURA		12
2.1 MARCO TEÓRICO		12
✓ Panorama del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo		12
✓ Estadísticas de siniestralidad en Colombia		14
TEORÍAS DE LA SALUD OCUPACIONAL		15
✓ Teoría De La OMS		15
✓ Teoría De La Triada Ecológica		15
✓ Fusión De La TEORIA OMS Y La Triada Ecológica		17
CAPITULO 3 METODOLOGIA GENERAL		22
3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		22
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA		23
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN		23
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS		24
CAPITULO 4: RESULTADOS		26
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:		26
Gráfico No. 1 – Elaboración propia		26
Grafico No 2 – Elaboración propia		27
Grafico No 3 – Elaboración propia		28
Grafico No 4 – Elaboración propia		29
Grafico No 5 – Elaboración propia		30

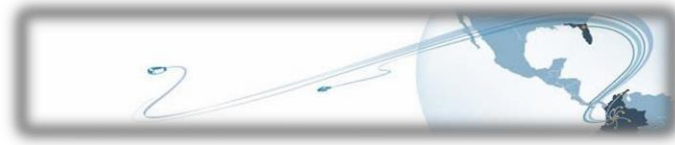


Grafica No 6 – Elaboración propia.....	31
Grafica No 7 – Elaboración propia.....	32
Grafica No 8 – Elaboración propia.....	33
Grafico No 9 – Elaboración propia.....	34
Grafica No 10 – Elaboración propia.....	35
Grafica No 11– Elaboración propia.....	36
Grafica No 12 – Elaboración propia.....	37
Grafica No 13 – Elaboración propia.....	38
Grafica No 14 – Elaboración propia.....	39
4.2 ANÁLISIS DE DATOS:.....	40
Gráfico No. 1 – Elaboración propia.....	40
Grafico No 2 – Elaboración propia.....	41
Grafico No 4 – Elaboración propia.....	42
Grafico No 5 – Elaboración propia.....	43
Grafico No 6 – Elaboración propia.....	43
Grafico No 7 – Elaboración propia.....	44
Grafico No 8 – Elaboración propia.....	45
Grafico No 9 – Elaboración propia.....	45
Grafico No 10 – Elaboración propia.....	46
Grafico No 11– Elaboración propia	47
Grafico No 12 – Elaboración propia.....	47
Grafico No 13 – Elaboración propia.....	48
Grafica No 14 – Elaboración propia.....	49
CAPITULO 5: CONCLUSIONES.....	50
5.1 RESUMEN DE HALLAZGOS:.....	50
5.2 RECOMENDACIONES:.....	51
5.3 PROPUESTA.....	52
5.3.1 RECURSOS:.....	54
Tabla No. 1 Recursos y presupuestos	54
3.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	55



REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	57
✓ ENCUESTA.....	57

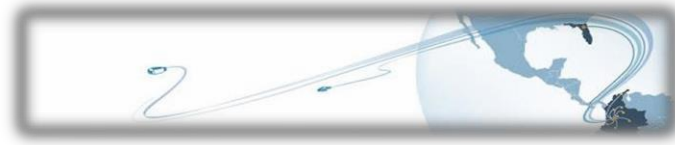




INTRODUCCIÓN

El Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo el sistema una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. La Salud Ocupacional con el transcurrir de los años ha tomado auge e importancia debido a que se ha reconocido el papel fundamental que desempeña el trabajador dentro de su ámbito laboral, la productividad y ganancias que este aporta a la empresa, es por esta razón que se ha creado un sistema tanto conceptual como legal, técnico y administrativo con el fin de globalizar de una manera específica todas las disciplinas que se enmarcan en el SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para poder brindar un ambiente laboral libre de los diferentes factores de riesgo y confort en el desarrollo de sus labores, unos trabajadores motivados y por ende una realización satisfactoria y eficaz de las funciones asignadas dando origen a buena calidad en los productos ofrecidos a los clientes y ante todo disminución de gastos y pérdida económica para la droguería.

Una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores, contra sus recursos materiales y financieros. La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

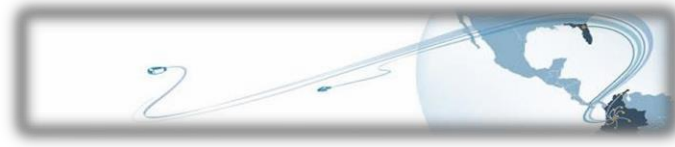


CAPITULO 1: EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este capítulo se abarcó la aplicación de temáticas relacionadas con los procesos de salud ocupacional con énfasis en la gestión de conocimiento, que permitió un panorama más claro sobre la situación actual de la empresa, que según el modelo Technology Bróker reconoce el desarrollo de herramientas para auditar la información relacionada con el capital intelectual y la capacidad de utilizar el conocimiento, donde se logró encontrar las falencias del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo y proponer planes de mejoramiento para la empresa Farmacia Droguería San Jorge, organización dedicada a la distribución de productos farmacéuticos cosméticos y preparaciones magistrales; así como a la transformación en presentaciones al detal de materias primas químicas y naturales. Para este fin se acude a investigaciones de diferentes fuentes que permitieron obtener información real y conocimiento del proceso en la empresa, donde se planteó, organizo, dirigió y controlo planes de mejora que lograron la calidad de los procedimientos, la satisfacción del personal, y generaron óptimos resultados para la empresa en cuanto al bienestar, y seguridad del personal en su lugar de trabajo.

Este proyecto de investigación se desarrolló a través de cinco capítulos que se direccionan en la búsqueda de mejores prácticas para el área encargada del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Farmacia Droguería San Jorge, para este fin se acude a la observación como método primario para recolectar conocimiento sobre el tema, se indago en investigaciones similares con el objetivo de emitir un juicio sobre las principales falencias del proceso en la empresa, se estableció la metodología de investigación y se analizaron los resultados, teniendo como conclusión que la empresa debe reforzar en sus empleados la capacidad de identificar posibles causas que perturben su bienestar físico, mental y social, y la utilización del conocimiento como estrategia para sugerir correctivos de mejora y aplicación de manera eficaz del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en la integración con el personal.



1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

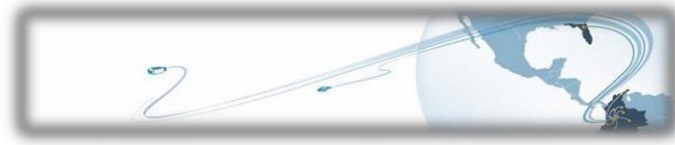
La empresa Farmacia Droguería San Jorge tiene estructurada el área de seguridad y salud en el trabajo en él que se abarcan temas como brigada de emergencia, copasst y comité de convivencia, liderado por gestión humana.

Pero surgió la necesidad de integrar en los sistemas, acciones para promover el bienestar físico, mental y social en busca de sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, a lo que relaciona factores directos como el clima organizacional y riesgos físicos.

En cuanto a los riesgos físicos se encontró que la principal causa de los incidentes y accidentes laborales que se presentaron en la empresa es la falta de precaución e información sobre los posibles riesgos del personal en sus puestos de trabajo, sin importar la labor que desempeñe el empleado los riesgos son intrínsecos y afectan al empleado repercutiendo en la organización, y al entorno social y familiar.

El clima laboral, la satisfacción del personal corresponden directamente al bienestar social y mental del empleado que y por ende tiene incidencia en la su productividad y repercutirá en calidad de los productos y servicios.

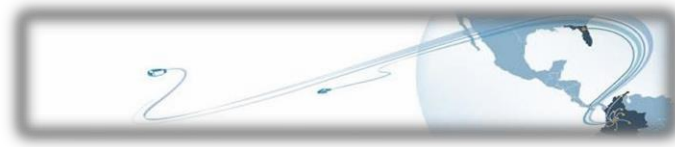
La implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, genera un efecto paralelo que permite la detección de riesgos físicos y psicosociales que se estén presentando en la organización, a través de la gestión del conocimiento, se logra propuestas de soluciones de forma oportuna y eficiente.



1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionada con la gestión empresarial atraviesa grandes cambios, ya que no se basa solamente en la concepción del bienestar físico, sino que en la actualidad está orientada al modelo de integrar el bienestar físico y el bienestar psicosocial convirtiéndose en una condición necesaria para que los procesos de salud ocupacional tengan éxito. La empresa Farmacia Droguería San Jorge tiene estructurado su Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero reconoció la necesidad de que sus programas deben generar experiencias concretas frente a las actividades cotidianas de sus empleados.

En este contexto la empresa identificó la importancia de la gestión del conocimiento como base para implementar un correcto Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan resaltar las competencias, el conocimiento y la comprensión progresiva de la realidad frente al proceso, por lo tanto se considera ¿Cómo implementar programas de mejoramiento que permitan el desarrollo del bienestar físico, mental y social de los empleados de la empresa Farmacia Droguería San Jorge a través del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo?



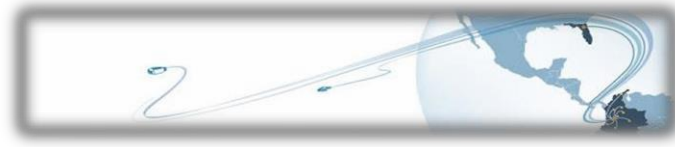
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General:

- ✓ Fortalecer el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Farmacia Droguería San Jorge orientados al desarrollo del bienestar físico, mental y social de los empleados.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Identificar la situación actual de la empresa Farmacia Droguería San Jorge frente a las acciones relacionadas con el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Investigar y reconocer los principales factores de riesgo físico y psicosocial que afectan el bienestar de los empleados.
- ✓ Analizar los hallazgos encontrados y generar posibles propuestas de mejoramiento.
- ✓ Estructurar planes de mejoramiento que permitan fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en los ambientes laborales de la empresa.



1.4 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación abarcó soluciones relacionadas con el desarrollo de los procesos del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo como estrategia la gestión de conocimiento en la implementación de dichos, se tuvieron acciones que permitieron generar la identificación de los riesgos físicos como de los psicosociales logrando la corrección de las falencias presentadas oportunamente y teniendo la participación del personal de la empresa.

El desarrollo de este proyecto aportó a la empresa en materia de conocimiento las fases para la implementación y participación de los diferentes programas del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en el personal.

Este proyecto fue útil para la empresa en varios aspectos como: el personal de la empresa Farmacia Droguería San Jorge le dio más valor a su bienestar físico, mental y social, tiene un ambiente laboral sano y seguro en relación con sus actividades diarias. La empresa tiene personal capacitado y con mayor conciencia de los riesgos físico y psicosociales, mejor calidad en cuanto al clima laboral, satisfacción del personal, productividad y calidad en sus tareas.

CAPITULO 2: REVISION DE LITERATURA

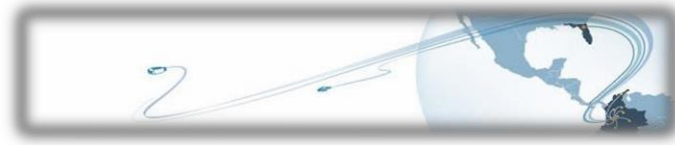
2.1 MARCO TEÓRICO

- ✓ Panorama del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El trabajo es una actividad vital del hombre desde sus orígenes. En la medida en que pasamos la mayor parte del tiempo en función del trabajo, nuestra vida y, por lo tanto también, la salud dependen y están determinadas en la sociedad, de acuerdo como se realicen y organicen el trabajo y el consumo.

A nivel mundial, cada año se presentan 120 millones de accidentes de trabajo, y mueren por esta causa 200.000 personas ² En Latinoamérica y el Caribe mueren diariamente 300 trabajadores por la misma razón. En Colombia de acuerdo con el informe de la Administradora de Riesgos Profesionales del Instituto de Seguros Sociales -ARP-ISS-, sobre accidentalidad laboral en 1997 se presentaron 698 muertes por accidentes de trabajo contra las 624 que se dieron en 1996.

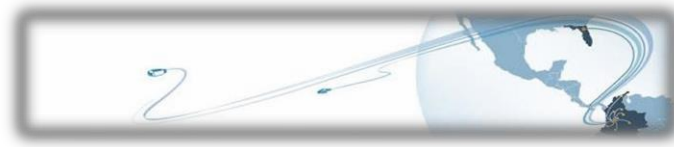
Los problemas de salud, al igual que las enfermedades, los accidentes, las características del desgaste, la esperanza de vida o las formas de morir al estar determinadas por la manera en que se trabaja y se vive, se van transformando conforme esas condiciones cambian. Así, algunos problemas de salud fueron muy importantes en otras épocas; tal es el caso de cierto tipo de epidemias, el desgaste físico muy precoz o la muerte prematura como ocurría con los mineros de carbón. La introducción masiva de nuevos productos químicos en los procesos laborales, la informatización, la automatización y las nuevas formas de organización del trabajo, han influido sin duda en la definición de un perfil patológico distinto en la clase trabajadora de esta manera, en la última década, se ha observado un deterioro de la salud de los trabajadores, debido en gran parte, a los cambios bruscos derivados de la globalización económica.



Hoy, el capital se mueve de una forma tan acelerada, que se presenta un desfase entre éste y la movilización de la población trabajadora, de tal manera que la capacidad de producción de cada empleado no alcanza a suplir la excesiva demanda de productos. El trabajador para poder adaptarse sufre ciertas consecuencias; primero que todo está el estrés ocupacional, la inestabilidad laboral, seguidos de un aumento en el desempleo y el subempleo. También hay problemas derivados de algunas de las nuevas tecnologías de producción. Tal es el caso de la mecanización, aunque en oportunidades evita que los trabajadores transporten grandes pesos que les hacen daño; en otras les obliga a actividades repetitivas y monótonas durante horas, que con el tiempo generan trastornos musculo esqueléticos.

Colombia no es ajena a estos problemas, aunque de acuerdo con lo expresado en 1997 por los expertos de la Organización Panamericana de la Salud -OPS-, es líder en materia legislativa en Salud Ocupacional. Según Hernández, hay problemas principalmente en el campo, en donde aún se labora en condiciones desfavorables.

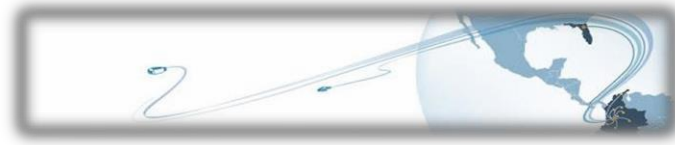
Otro aspecto que preocupa, no sólo en Colombia sino en el mundo, es el de los niños trabajadores y el de las mujeres que se insertan en actividades económicas que contienen factores de riesgo, lesivos especialmente a su género, o condiciones laborales que deterioran su condición de mujer. Así mismo, la mayor vulnerabilidad está en correlación estrecha con los principales factores de riesgo determinados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como prioritarios, los psicosociales, los químicos y los ergonómicos, en particular el sobreesfuerzo físico. Alrededor de los anteriores problemas, se han diseñado programas con los cuales se pretende que los niños no tengan que trabajar sino que se dediquen a las labores propias y dignas de su edad, pero en el campo la tarea es más compleja. Se espera educar tanto a los trabajadores como a los dueños de las tierras sobre la importancia de cuidar la salud. Por ejemplo, si se trabaja a campo abierto, no exponerse por muchas horas al sol sin protección, por el alto riesgo para desarrollar cáncer de piel; igualmente, no debe laborar jornadas extenuantes hasta el cansancio o agotamiento.



✓ Estadísticas de siniestralidad en Colombia

Basados en los datos obtenidos por la Cámara Técnica de Riesgos Profesionales de FASECOLDA se realizó un análisis básico del comportamiento de las principales variables del Sistema de Riesgos Profesionales en Colombia, entre los resultados más amplios podemos concluir lo siguiente:

1. El número de empresas afiliadas al sistema entre el 2010 y el 2011 aumento en un 49% pero a abril de 2012 disminuyeron en un 18%
2. El número de trabajadores afiliados al sistema entre el 2000 y el 2011 aumento en un 47% pero a abril de 2012 disminuyo en un 17% lo que demuestra lógica con la anterior variable.
3. El número de accidentes calificados entre el 2009 y 2010 aumentó en un 8% y entre el 2010 y el 2011 aumentó en un 23%, pero si hacemos el comparativo utilizando el indicador de frecuencia se tiene que entre el 2009 y el 2010 la frecuencia aumento un 8%, entre el 2010 y el 2011 disminuyó un 16% (las horas hombre trabajadas para hacer este comparativo se obtienen de las 48horas semanales por 52 semanas al año, no se tienen datos de horas extras)
4. El número de enfermedades profesionales calificadas entre el 2009 y el 2010 creció en un 37% y entre el 2010 y el 2011 disminuyó un 3%.
5. El total de muertes calificadas entre el 2009 y el 2010 disminuyó un 15% y entre el 2010 y 2011 disminuyó un 24%
6. El total de pensiones de invalidez por casos de accidente de trabajo y de enfermedad profesional disminuyó un 14% entre el 2009 y el 2010 y un 22% entre el 2010 y el 2011.
7. Por último las indemnizaciones por Incapacidad Permanente Parcial IPP pagadas entre el 2009 y el 2010 aumentaron un 33% y entre el 2010 y el 2011 un 4%



TEORÍAS DE LA SALUD OCUPACIONAL

✓ Teoría De La OMS

La organización mundial de la salud define la salud como “el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad”.

El aspecto físico está conformado por una gran cantidad de estructuras y funciones indispensables para el cumplimiento de funciones vitales. El aspecto mental está conformado por todas aquellas estructuras, funciones y emociones que le permiten al hombre ser diferente de los demás (pensar, sentir, actuar) y finalmente, el aspecto social está conformado por las estructuras sociales que conforma el hombre para promover su desarrollo.

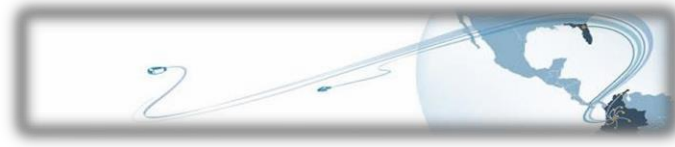
Estos conceptos que han servido para definir la salud los ilustra la OMS, mediante un triángulo equilátero, en el cual, cada lado representa un lado en cuestión y simboliza el equilibrio si sus tres lados permanecen iguales. Pero en la vida diaria, cada lado o aspecto del triángulo es atacado por múltiples factores de riesgo que los modifican, entonces, si un lado se modifica inevitablemente los otros lados se verán afectados y el equilibrio se rompe.

Por lo anterior el concepto de enfermedad puede ser enunciado así. “pérdida del equilibrio o alteración física, mental y social que impide al individuo su realización personal y la participación en el desarrollo de la comunidad”.

✓ Teoría De La Triada Ecológica

Mucho antes de que la OMS basara su concepto de salud en los aspectos físico, mental y social, los biólogos las definían solo en función del aspecto físico. Es decir, si la estructura anatómica o las funciones orgánicas del hombre no presentaban ninguna disfunción, entonces, se calificaba como sano, en caso contrario, este se encontraba enfermo. Esta teoría ha sido llamada triada ecológica debido a que en su concepción intervienen tres elementos: El huésped, el ambiente y el agente causal.

Y se explica de la siguiente manera: el hombre es un organismo, que al habitar en un ambiente se expone a la acción de los agentes causales de enfermedad, los que al interactuar con este



lo hacen hospedero de la enfermedad, entendida esta como la alteración o desequilibrio netamente físico.

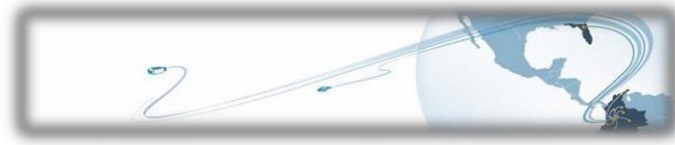
La teoría de la triada ecológica, entonces considera la salud como un evento de la naturaleza sin reconocer la influencia que el hombre ejerce en su resultado, es decir, para los biólogos solo existían causas naturales que producían efectos orgánicos independientes de las acciones del hombre.

La salud, así definida, estaba enmarcada en un contexto histórico con las circunstancias de la época pues aun, no se racionalizaba la influencia que ejercía la sociedad. Sin embargo, el aporte de la teoría es valioso, pues desde entonces, señalo la importancia del ambiente en la resultante salud, y hoy está más vigente que nunca debido a los problemas que a escala mundial hay sobre contaminación.

El medio ambiente o entorno es definido como el conjunto de factores de orden físico, químico y biológico que actúan sobre el ser humano y que le brindan a este los recursos necesarios para su supervivencia. La ecología dedicada al estudio de las relaciones que se establecen entre los organismos y el medio donde viven, enseña que el ambiente es el soporte de la existencia. Sin embargo, se puede ver que las actividades laborales desarrolladas por el hombre, así como los desechos que estas producen afectan todas las fuentes de vida.

El ambiente de trabajo es el grupo de factores naturales y artificiales presentes en las áreas de trabajo y que potencialmente son capaces de influir sobre el trabajador. Toda empresa está constituida por trabajadores y empleadores que mediante la ejecución de actividades y procesos tienen como objetivo obtener una producción que represente sus ganancias. Sin embargo, los riesgos hacen su aparición y dificultan alcanzar estas ganancias, al presentarse los accidentes, las enfermedades y los daños materiales que afectan los intereses de la empresa, lo que conlleva a pérdidas humanas, capitales y ambientales.

El hombre lucha diariamente por la obtención de la máxima comodidad mediante la transformación de su ambiente. Y si bien es cierto que logra satisfacer sus necesidades, también es cierto que está destruyendo su medio ambiente.



Muchos son los contaminantes que dañan el ecosistema modificando la relación hombre – ambiente.

El agente causal es todo animal, vegetal, fenómeno, condición física o química, que se encuentra en el ambiente ocupado por el hombre y, que al entrar en contacto con este puede causarle lesión orgánica o importante perturbación funcional.

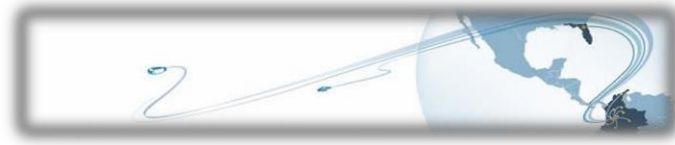
El agente causal de enfermedad puede ser controlado con los medios existentes en la comunidad, pero, para lograrlo se requiere identificar la fuente productora, su modo de acción y los efectos que estos producen.

✓ Fusión De La TEORIA OMS Y La Triada Ecológica.

La OMS lanzó su teoría sobre la salud al considerar incompleta la de los biólogos, que solo contemplaba el aspecto físico. Afirmaron que se habían desconocido otros aspectos importantes de la dimensión humana, tales como el aspecto mental y social. Sin embargo, al analizar la definición de la OMS, se observa que en ella solo se incluye al ser humano en sus dimensiones internas, dejándolo sin un entorno o medio ambiente en el que se sostiene y se garantiza su supervivencia como especie.

Se puede concluir aquí que las dos teorías son complementarias y más aun, cuando en la actualidad, el ambiente cobra la máxima atención e importancia en todas las políticas de la humanidad para garantizar su conservación.

El ser humano huésped constituido por sus aspectos físicos, mental y social interactúa con su entorno al habitarlo. El entorno a su vez tiene un clima y ecosistema, que por sus características al interactuar con el hombre pueden constituirse en factores de riesgo naturales (causa de posible enfermedad o accidente) que amenazan su salud. Debe tenerse en cuenta que los factores de riesgo que más amenazan la salud y la supervivencia del ser humano son, en la actualidad, producto de las actividades de transformación del medio.



✓ Teoría De La Multicasualidad

La salud y la enfermedad de las personas es el resultado de muchos factores que inciden significativamente en el proceso que se da entre la vida y la muerte de cada individuo en una sociedad determinada.

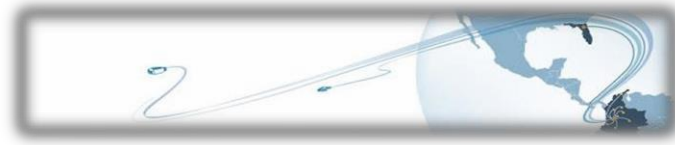
El hombre a través del tiempo ha tenido que adaptarse a su ambiente. Comenzó por observar los fenómenos de la naturaleza y con su razón fue descubriendo las leyes que lo regían. Progresivamente con su capacidad de análisis y comprobación fue organizando sistemáticamente los conocimientos adquiridos, configurando así la ciencia. Al transcurrir el tiempo el hombre pudo desarrollar un sistema tecnológico, objeto propio de conocimiento de la tecnología, utilizando la lógica matemática, que es el discurso propio de la tecnología. De esta manera fue creando los modos y medios que le permitirían facilitar la tarea de transformación y adecuación de su entorno para su bienestar.

El trabajo de los hombres desde siempre ha sido la base de los cambios de la humanidad; este es una virtud del hombre, pero su organización y administración algunas veces agreden a quien lo realiza, enfermándolo si no es adecuado, gratificante y dignificante si lo es.

El hombre siempre ha buscado con insistencia el poder económico, el que está representado por las posesiones materiales (medios de producción). Quienes las tienen pueden poner las condiciones y contratar para su servicio las fuerzas de trabajo, así como la tecnología que sea necesaria para alcanzar su propósito.

La salud, entonces, es el resultado de las múltiples causas naturales y artificiales que interactúan simultáneamente con los individuos y comunidades en un contexto determinado. La teoría de la multicasualidad define la salud como “el resultado observable en los individuos de la comunidad, producto de la relación existente entre los medios disponibles y los factores de riesgo que la amenazan en un momento histórico determinado”

Salud Ocupacional: Es una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgos. No se limita a cuidar las condiciones físicas del



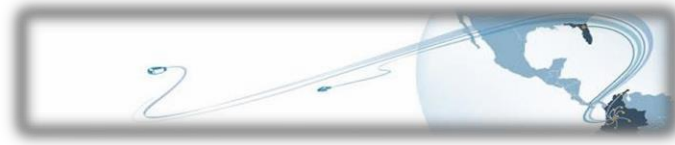
trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo. Los problemas más usuales de los que debe ocuparse Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o del oído, y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El principal objetivo de un Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es proveer la salud, seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Sistema General De Riesgos Profesionales: Es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes de que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Administradora De Riesgos Laborales (ARL): Son compañías Aseguradoras de Vida o Empresa Mutuales a las cuales se les ha autorizado por parte de la Superintendencia Bancaria, para la explotación del ramo de los seguros.

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez



o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

Enfermedad profesional: Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).

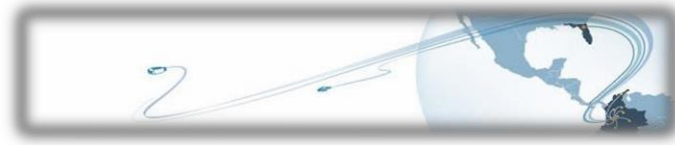
Lugar de trabajo: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).

En lo referente a la gestión de conocimiento (Logan 2009) es la actividad organizacional de creación del entorno social e infraestructura para que el conocimiento pueda ser accedido, compartido y creado, y según Weing (1999) la gestión del conocimiento y su correcta utilización podrán generar habilidades que conduzcan a lograr expectativas planeadas por la organización.

La teoría de Giraldo (2008) conduce a los trabajadores deben poseer distintas habilidades para que sean capaces de realizar diferentes procesos en sus puestos de trabajo, ya que este depende de su conocimiento acumulado y el modo en que lo aplica.

Según el modelo de Creación de conocimiento de (Nonaka, Takeuchi 1995) se caracteriza por la generación de conocimiento por la interacción entre el conocimiento tácito y explícito, se centra en el origen del conocimiento en si mismo y le da poca importancia a su pertinencia en el entorno o la contingencia que lo rodea y como fluye.

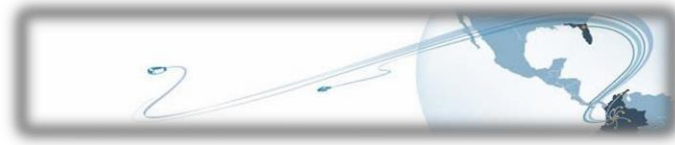
El conocimiento tácito como cito Michael Poland (1891-1976) se asocia al conocimiento basado en la experiencia y es difícil de medir y explicar, y según Manuel Gros (2009) el



conocimiento explícito se pueda dar por la capacidad de estructurar la experiencia por medio de conceptos, causas, efectos y razones.

La interacción de estos dos tipos de conocimiento es el método de implementación de nuevos procedimientos o la planeación de nuevos programas que permitan en los empleados capacidad intelectual y compromiso con las actividades en pro de su bienestar y salud en el trabajo.

La línea de investigación a la cual fue ligado el proyecto es la gestión de organizaciones la cual permite desarrollar investigaciones en un área específica de la organización, para esto se define que las organizaciones necesitan para su correcto funcionamiento que su talento humano este formado por personas que coadyuven con el alcance de metas y objetivos, el éxito o fracaso afectará a todos los miembros del organigrama. Pero para que todo funcione, según Ibarra, los estrategias deben tener un propósito claro, con objetivos bien definidos y actuaciones encaminadas a la evaluación de nuevas oportunidades y escenarios, adoptando una actitud flexible y de apertura al cambio. Los nuevos tiempos exigen conocimientos para poder manejar una realidad organizacional que permita dar alcance a los objetivos propuesto, basados en condiciones de mercado mucho más favorables para las organizaciones.



CAPITULO 3 METODOLOGIA GENERAL.

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El proyecto se enmarcó en un método de investigación cuantitativa ya que utilizó la objetividad como estrategia para alcanzar el conocimiento porque utilizó la medición exhaustiva y controlada, el objeto de investigación fué empírico ya que busca la relación entre sujeto y el objeto, se tomó este método debido a que nos permite el uso de indicadores precisos que puedan medirse, además de que los conocimientos y actitudes se pueden evaluar de forma directa.

En cuanto a la pregunta de investigación ¿Cómo implementar programas de mejoramiento que permitan el desarrollo del bienestar físico, mental y social de los empleados de la empresa Farmacia Droguería San Jorge a través del proceso de salud ocupacional? Se pudo evidenciar que es una investigación descriptiva ya que se utiliza para conocer situaciones a través de la descripción exacta de actividades y procesos, los investigadores no se limitan a tabular sino a recoger los datos en base a una hipótesis o problema, exponen la información de manera cuidadosa y analizan los resultados de forma minuciosa a fin de obtener conocimiento significativo.

Mediante el diseño de la encuesta de tipo descriptivo se pretendió la recolección de datos con preguntas cerradas logrando obtener un resultado número por pregunta y presentando un análisis determinante sobre la situación de los procesos los cuales se están evaluando.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Se tomó como población universal a todos los empleados activos en la empresa Farmacia Droguería San Jorge, ya que los programas y actividades de salud ocupacional les compete e involucra a todos el personal, además de que poseen características similares y sobre los que se pretende inferir regularidades y de manera evitar sesgos en el resultado, así mismo se toman datos estándar de estudios estadísticos para realizar comprobaciones, disminuyendo errores en la interpretación del objetivo. Es importante mencionar para el ejercicio de tamaño de muestra se utiliza la fórmula de poblaciones finitas, donde se plantea tener un 95% de confiabilidad, una probabilidad de ocurrencia de 0,1 y un error máximo de estimación del 5% , arrojando un tamaño de muestra de 90 personas que se encuestaron de forma aleatoria en todas las áreas de la empresa.

$$n = Z^2 * P * Q * N / e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q$$

3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes primarias: Están constituidas por los documentos originales de los procesos documentados en el área de salud ocupacional, (formatos, actas, instructivos y procedimientos).

Además de entrevistas con el personal del área de salud ocupacional para indagar sobre la aplicación de los procedimientos y los efectos que tiene en el personal.

Se utiliza la encuesta aplicada a un grupo de empleados como fuente primaria para indagar sobre las falencias del proceso de salud ocupacional en la empresa.

Fuentes secundarias: se acudió a la web, libros y bases de datos que facilitaron el planteamiento sobre nuevos temas.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

De acuerdo a la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, a través de la cual se pudo conocer la opinión de los sujetos seleccionados.

La técnica pretendió los siguientes objetivos, aportar instrumentos para manejar la información, llevar un control de los datos orientados a la obtención de conocimientos, Según García Ferrado 2014, la encuesta es una investigación realizada en una muestra de sujetos donde se utilizan procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas con una gran variedad de características objetivas y subjetivas.

Según (Salinas, 2000) por técnicas de recolección de datos, se entiende “*todo conjunto de procedimientos que permiten desarrollar la investigación de una manera organizada y sistemática*”. La técnica para aplicar en este trabajo corresponde a la encuesta, que fue aplicada a los empleados Droguería San Jorge, con el fin de conocer la opinión de los empleados acerca de los programas de salud ocupacional enfocadas al bienestar físico, psicológico y social, y con la cual se logró detectar directamente las formas en que se realizan las prácticas de los procedimientos y como lo perciben.

Según Naresh K. Malhotra, las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

La recolección de la información está a cargo de las encuestas aplicadas que tienen las preguntas necesarias para realizar un correcto diagnóstico de todo lo referente a la salud ocupacional, con un alcance específico y real tales como:

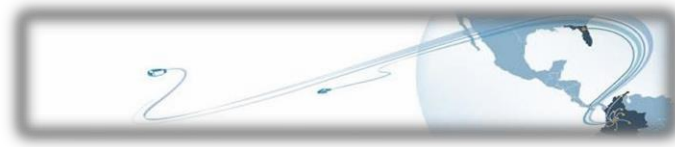
- ✓ Instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables
- ✓ Los datos recogidos son objetivos y precisos, ya que se recogieron utilizando métodos normalizados, pueden ser replicados y se analizan utilizando técnicas estadísticas.
- ✓ Emplea experimentación



- ✓ Análisis causa-efecto
- ✓ Orientación hacia la descripción, predicción y explicación
- ✓ Enfocados a datos medibles y observables.

Se emplearon preguntas de tipo cerradas con un total de 14 preguntas en términos de fácil comprensión, la implementación de este instrumento fue de forma presencial y se aplicó al tamaño de muestra.





CAPITULO 4: RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

A continuación, se presentan los resultados tabulados y graficados de las 14 preguntas planteadas aplicadas al tamaño de muestra escogida.

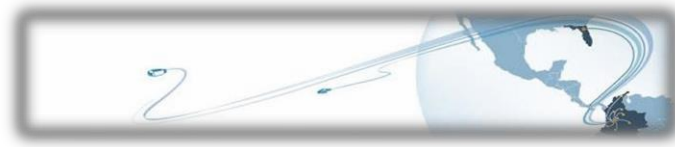
Resultados Encuesta

1. Existe un programa de salud ocupacional en su empresa?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	81	90%
NO	9	10%
Total	90	100%



Gráfico No. 1 – Elaboración propia

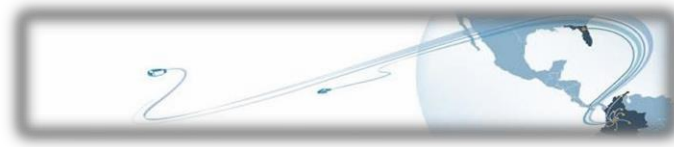


2. considera que el espacio o espacios donde desarrolla sus actividades son adecuados y seguros?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	53	59%
NO	37	41%
Total	90	100%



Grafico No 2 –Elaboración propia



3. Cómo evalúa la gestión de las actividades de educación, formación y entrenamientos en temas de salud ocupacional en la empresa?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Excelente	7	8%
Buena	43	48%
Regular	35	39%
Mala	5	6%
Muy mala	0	0%
Total	90	100%

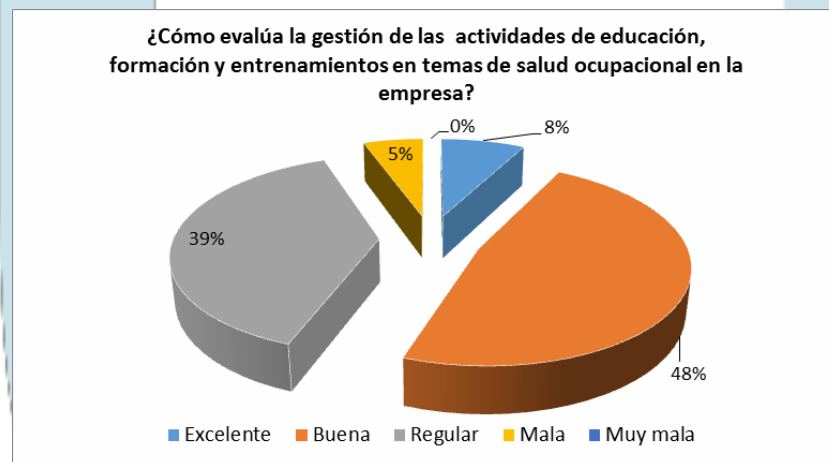
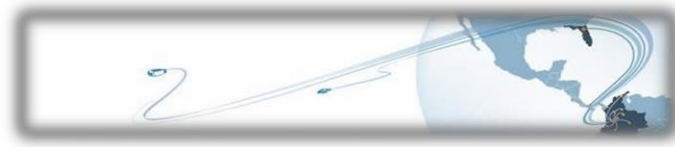


Grafico No 3 –Elaboración propia

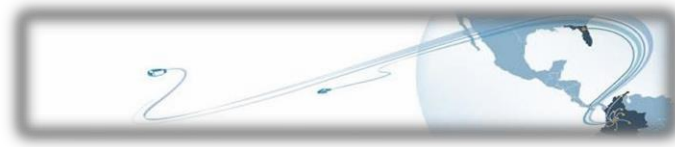


4. La compañía ofrece servicios de salud y recreación a sus trabajadores, así sea tercerizado?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	79	88%
NO	11	12%
Total	90	100%



Grafico No 4 – Elaboración propia



5. Siente que el programa de salud ocupacional de su empresa da buenos resultados en la institución?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	5	6%
De acuerdo	28	31%
Indiferente	33	37%
En desacuerdo	22	24%
Muy en desacuerdo	2	2%
Total	90	100%

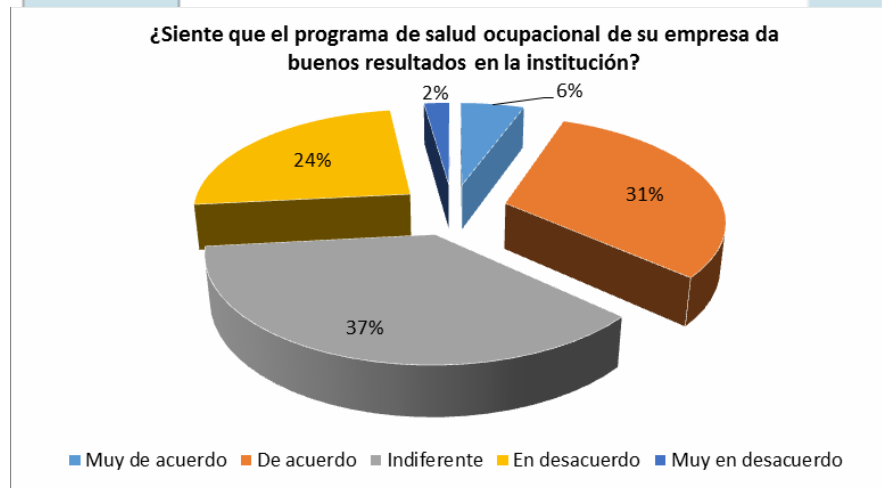
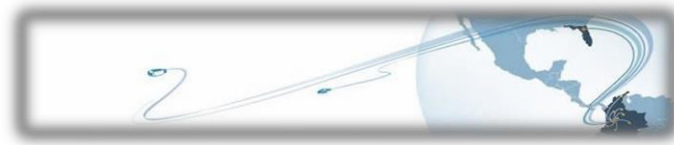
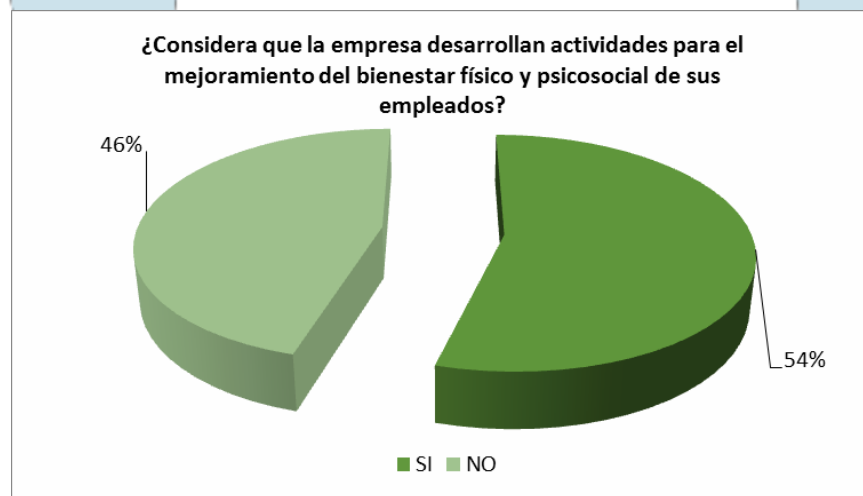


Grafico No 5 – Elaboración propia

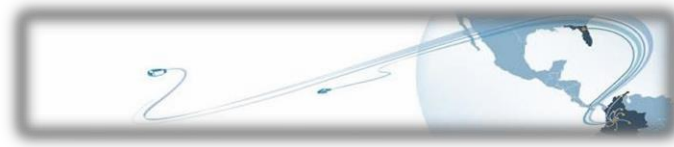


6. Considera que la empresa desarrollan actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de sus empleados?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	49	54%
NO	41	46%
Total	90	100%

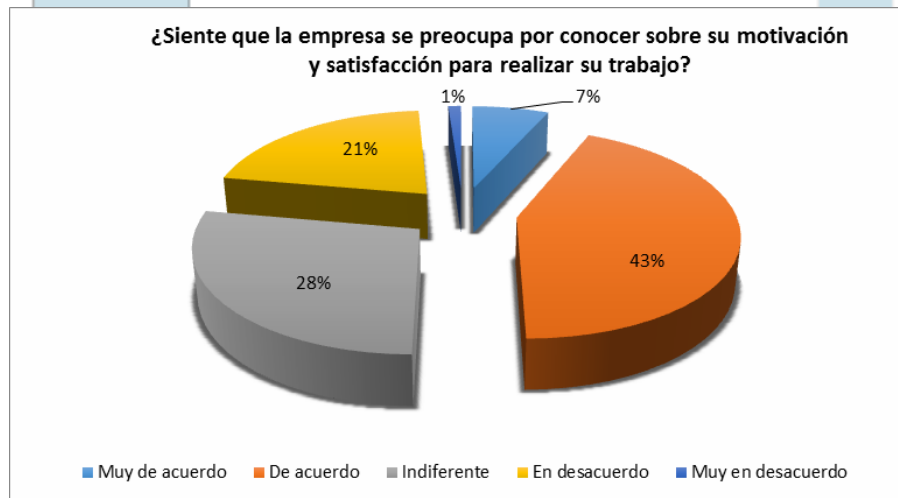


Grafica No 6 –Elaboración propia

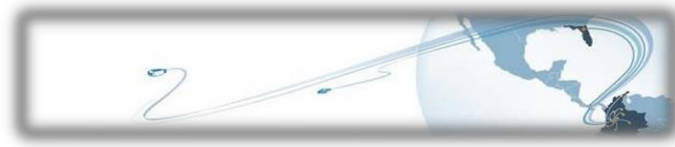


7. Siente que la empresa se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	7%
De acuerdo	39	43%
Indiferente	25	28%
En desacuerdo	19	21%
Muy en desacuerdo	1	1%
Total	90	100%

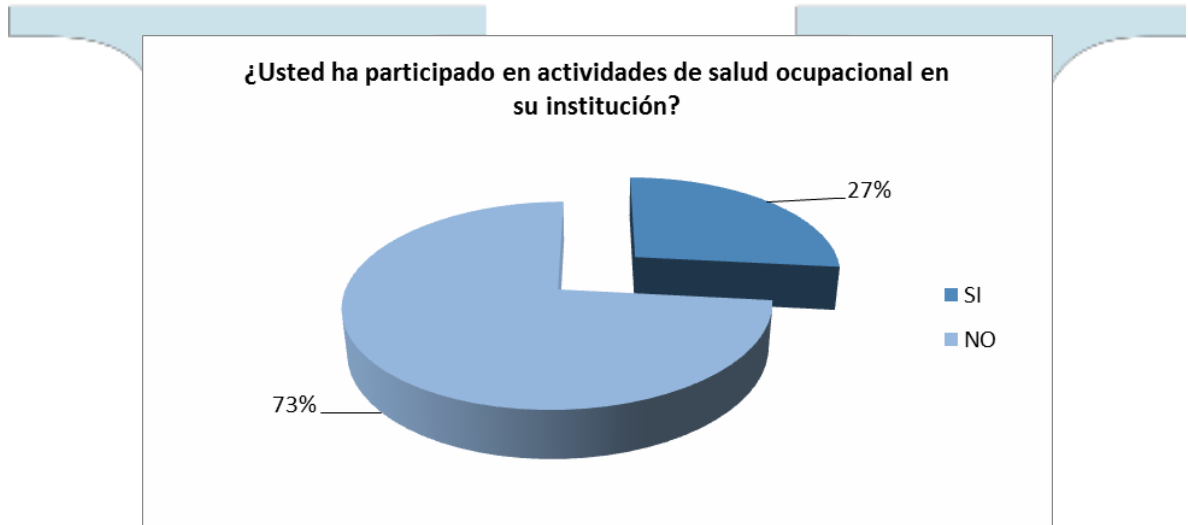


Grafica No 7 – Elaboración propia

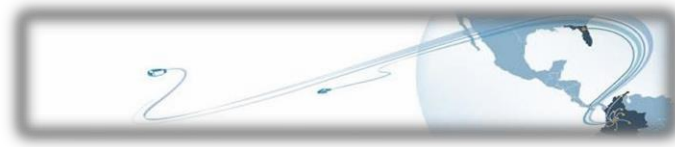


8. Usted ha participado en actividades de salud ocupacional en su institución?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	24	27%
NO	66	73%
Total	90	100%



Grafica No 8 –Elaboración propia



9. Siente que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos físicos y psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	8	9%
De acuerdo	43	48%
Indiferente	21	23%
En desacuerdo	15	17%
Muy en desacuerdo	3	3%
Total	90	100%

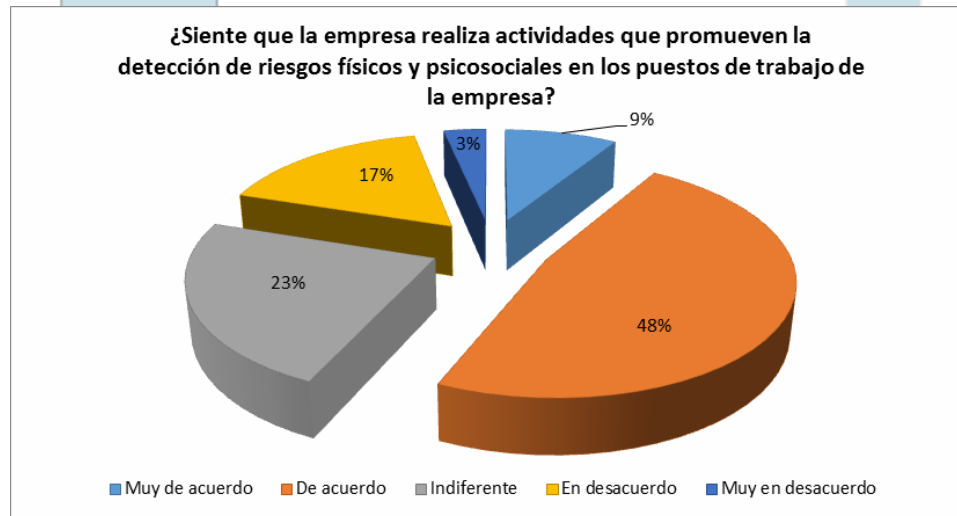
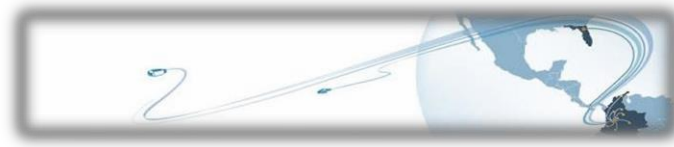
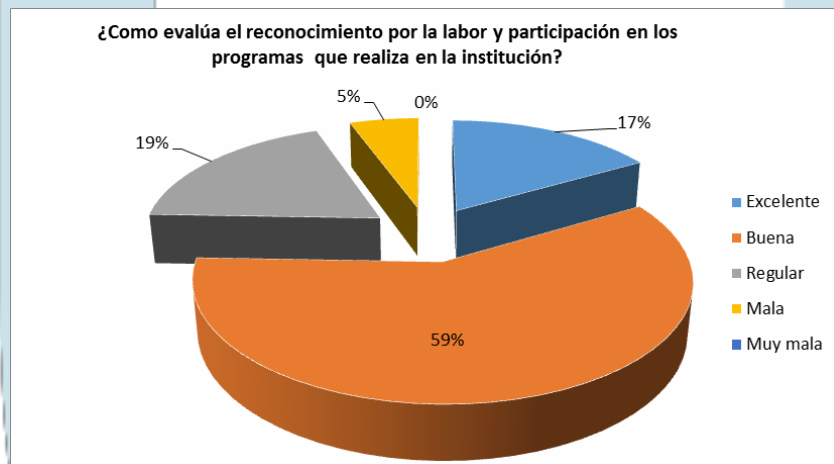


Grafico No 9 – Elaboración propia

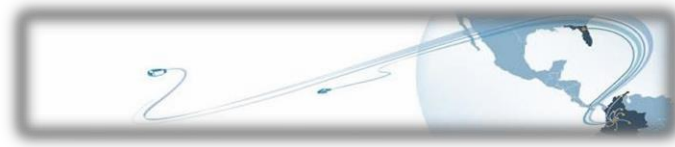


10. Cómo evalúa el reconocimiento por la labor y participación en los programas que realiza en la institución?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Excelente	15	17%
Buena	53	59%
Regular	17	19%
Mala	5	6%
Muy mala	0	0%
Total	90	100%



Grafica No 10 –Elaboración propia

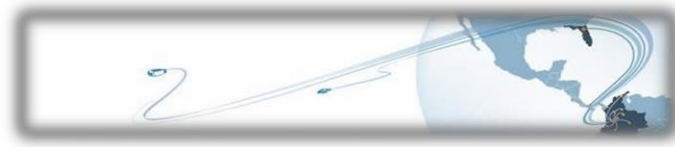


11. Como ha sido su participación en los programas de salud ocupacional realizadas en la empresa.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca ha participado	47	52%
Solo ha participado como observador	25	28%
Ha participado activamente	18	20%
Nunca han hecho jornadas de salud ocupacional	0	0%
Total	90	100%



Grafica No 11– Elaboración propia

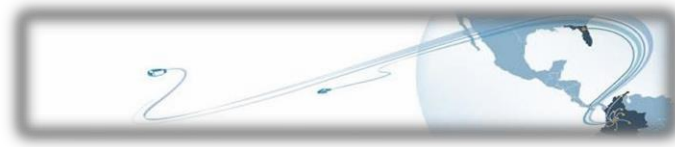


12. Cuando se habla de salud ocupacional a que términos lo asocia

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Accidentes y enfermedades laborales	65	72%
Clima organizacional y motivación	14	16%
Incapacidades y enfermedades generales	2	2%
No conoce sobre el tema	9	10%
Total	90	100%

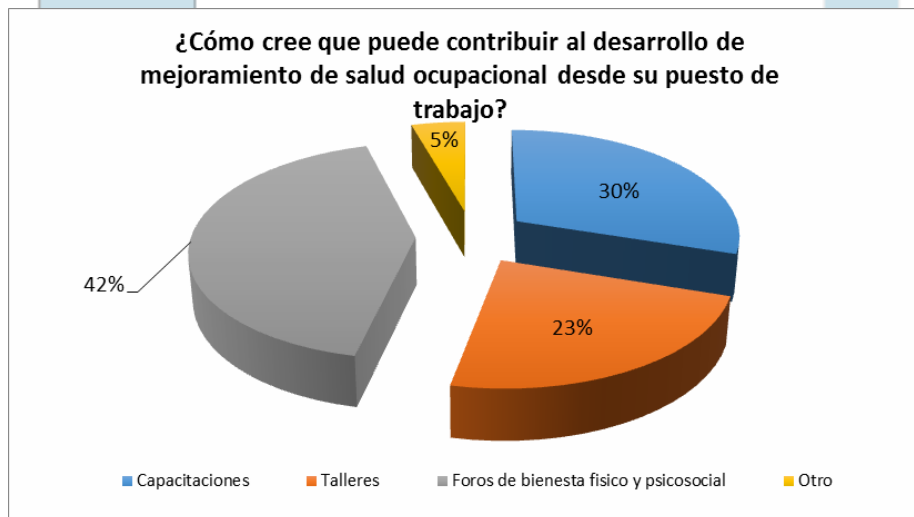


Grafica No 12 – Elaboración propia

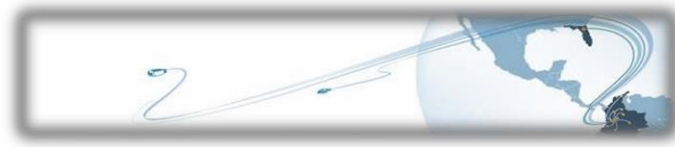


13. Como cree que puede contribuir al desarrollo de mejoramiento de salud ocupacional desde su puesto de trabajo.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Capacitaciones	27	30%
Talleres	21	23%
Foros de bienestar físico y psicosocial	38	42%
Otro	4	4%
Total	90	100%

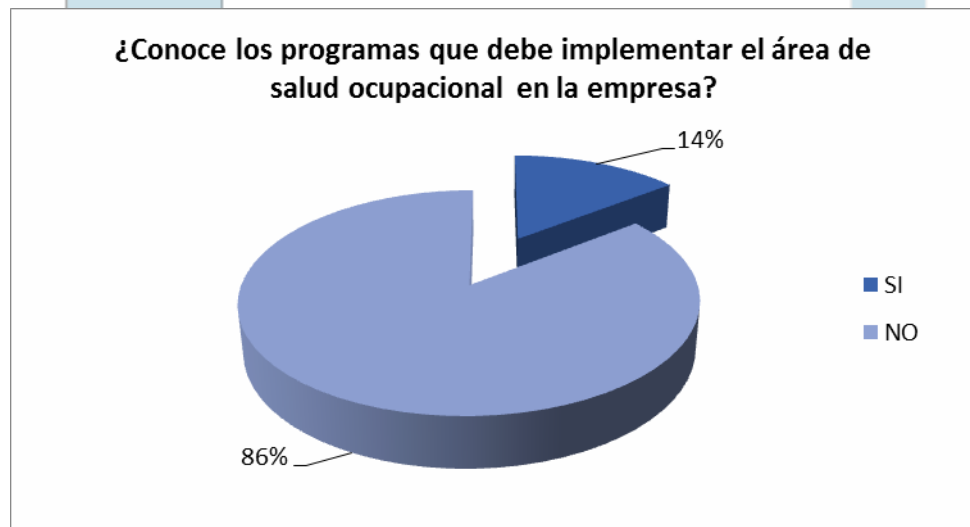


Grafica No 13 – Elaboración propia



14. Conoce los programas que debe implementar el área de salud ocupacional en la empresa?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	13	14%
NO	77	86%
Total	90	100%



Grafica No 14 – Elaboración propia

4.2 ANÁLISIS DE DATOS:

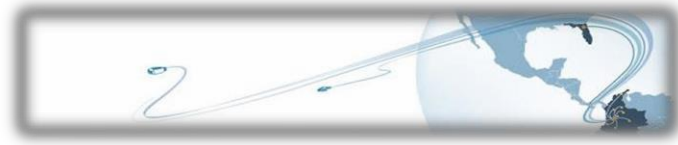
1. ¿Existe un programa de salud ocupacional en su empresa?

Imagen 1



Gráfico No. 1 – Elaboración propia

Con respecto a los resultados obtenidos el 90% del tamaño de la muestra de población respondió que sí, por lo que se identifica que la mayoría del personal reconoce la existencia del área en la empresa, el 10% respondió que no ya que la asocian al área de recursos humanos.



2. ¿Considera que el espacio o espacios donde desarrolla sus actividades son adecuados y seguros?

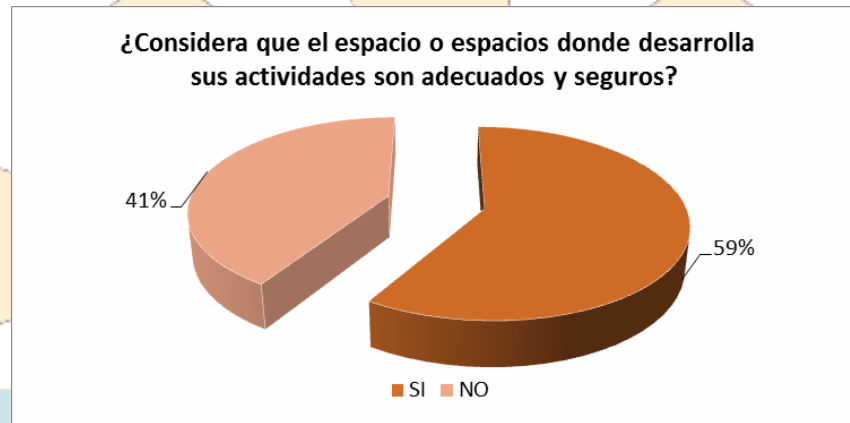


Grafico No 2 –Elaboración propia

El 41% de los encuestados respondieron si este personal se encuentra en espacios acondicionados como oficinas administrativas por lo que consideran que sus lugares de trabajo no tienen ningún riesgo, el 59% de los encuestados que respondieron no es personal operativo ubicados en áreas comerciales de la empresa y productivas, es dato importante para la compañía a la hora de observar infraestructura de los puestos de trabajo.

3. ¿Cómo evalúa la gestión de las actividades de educación, formación y entrenamientos en temas de salud ocupacional en la empresa?

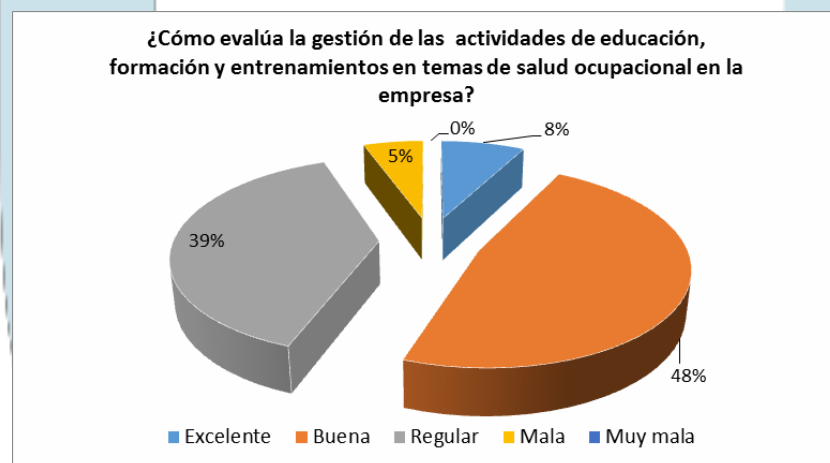


Grafico No 3 –Elaboración propia



El 48% de los encuestados afirma que la gestión de actividades como educación y formación en cuanto a los temas de salud ocupacional se realiza, pero el 39% identifica que el entrenamiento o la práctica de estas actividades son regulares.

4. ¿La compañía ofrece servicios de salud y recreación a sus trabajadores, así sea tercerizado?



Grafico No 4 –Elaboración propia

El 88% del personal encuestado reconoce que la empresa ofrece alternativas para el cuidado personal en cuanto a salud se refiere con diferentes entidades con las cuales tiene alianza, y en las actividades recreativas ofrece convenios con otras entidades, el 12% no conoce sobre los programas que ofrece la empresa en cuanto a estos temas por falta de interés y de información.

5. ¿Siente que el programa de salud ocupacional de su empresa da buenos resultados en la institución?

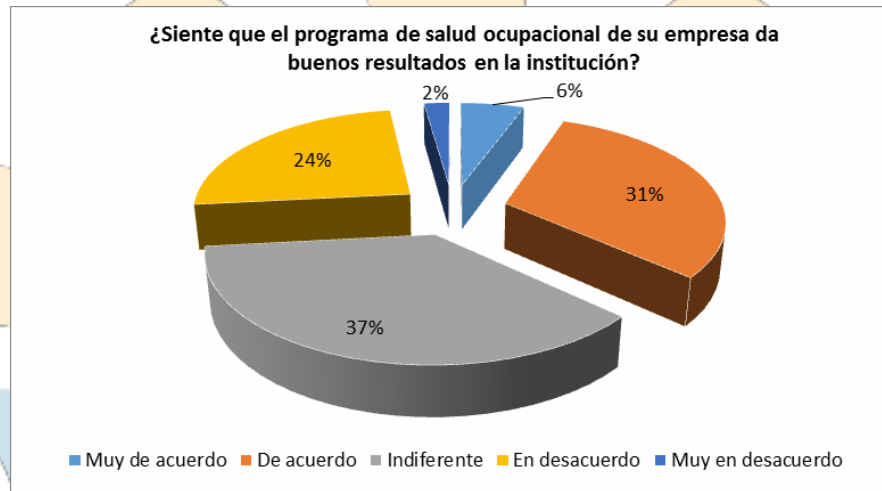


Grafico No 5 –Elaboración propia

El 31% de los encuestados está de acuerdo que los resultados son buenos porque asocian los programas de salud ocupacional a las brigadas de emergencia, y al comité de convivencia, el 37% es indiferente al tema condición importante para la empresa porque el personal no está interesado ni participante en los programas de salud ocupacional que se han implementado, el 24% está en desacuerdo ya que plantean que existe la estructura pero aún no hay resultados representativos.

6. ¿Considera que la empresa desarrollan actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de sus empleados?

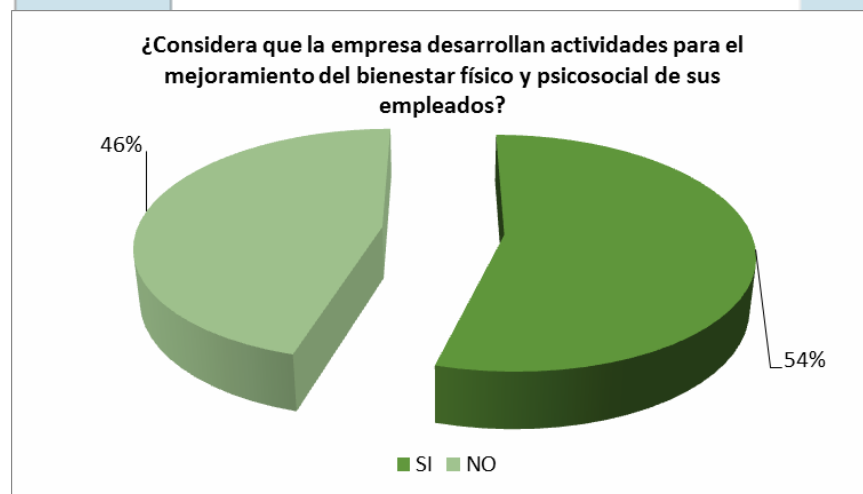


Grafico No 6 –Elaboración propia

El 54% de los encuestados afirma que la empresa desarrolla actividades de mejoramiento relacionando los comités de convivencia, las brigadas de emergencia y las capacitaciones de riesgos laborales como acciones de mejora, el 46% indica que es poco el personal que participa en estas actividades por lo tanto las acciones de mejora según identificación de riesgos o necesidades son reducidas.

7. ¿Siente que la empresa se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?

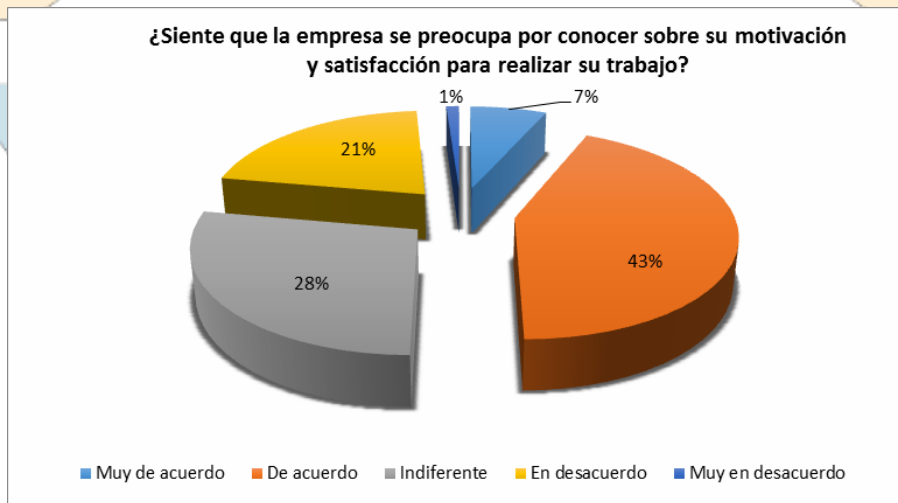
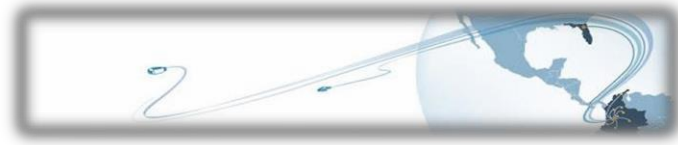


Grafico No 7 –Elaboración propia

La grafica demuestra que el personal de la compañía tiene entendido que la empresa le interesa saber si se encuentra motivado y satisfecho, sin embargo hay un porcentaje importante en el concepto de "indiferente", lo que se interpreta como un desconocimiento parcial sobre la gestión que realiza el proceso de salud ocupacional en temas relacionados con el tema objeto de la pregunta; por otro lado existe un porcentaje que llama la atención son los criterios de "desacuerdo" y "muy en desacuerdo" marcan un porcentaje que impacta sobre la encuesta aplicada.



8. ¿Usted ha participado en actividades de salud ocupacional en su institución?



Grafico No 8 – Elaboración propia

Se puede analizar en la gráfica que la mayoría del personal desconoce o no ha participado en actividades de salud ocupacional, lo que puede indicar que hace falta más socialización acerca de las actividades que realiza la compañía relacionadas en salud ocupacional, que debe dar como resultado en estrategias de divulgación para el personal de la compañía, con énfasis en la persona y la familia.

9. Siente que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos físicos y psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa.

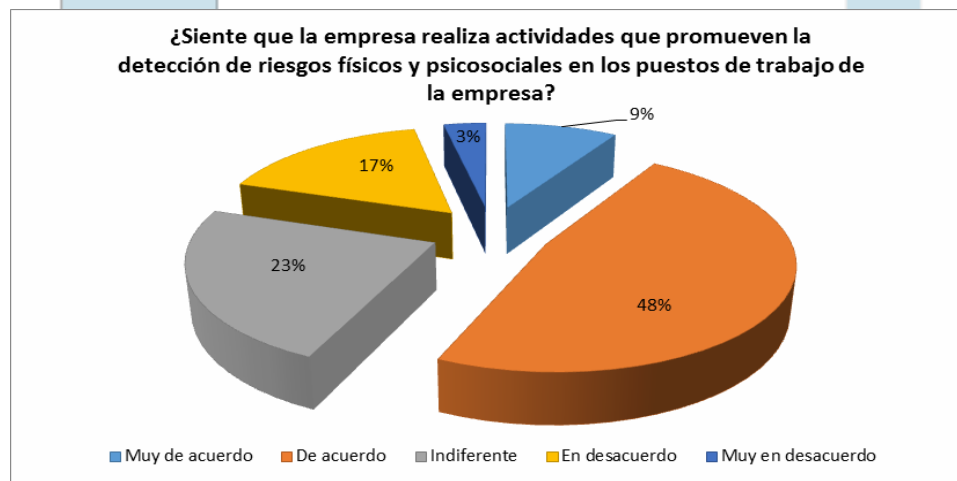
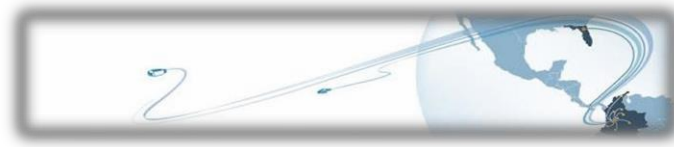


Grafico No 9 – Elaboración propia

Para lograr intentar a una buena interpretación se evidencia que el 40% de la población encuestada es indiferente o no se encuentra desacuerdo con la ejecución de actividades para la detección de riesgos, y el 43% está en una posición contraria, lo que se puede inferir en



que las actividades se encuentran direccionadas a cierto target de personal, que hace que no todo el personal encuestado pueda tener acceso a las actividades organizadas por la compañía.

10. ¿Cómo evalúa el reconocimiento por la labor y participación en los programas que realiza en la institución?

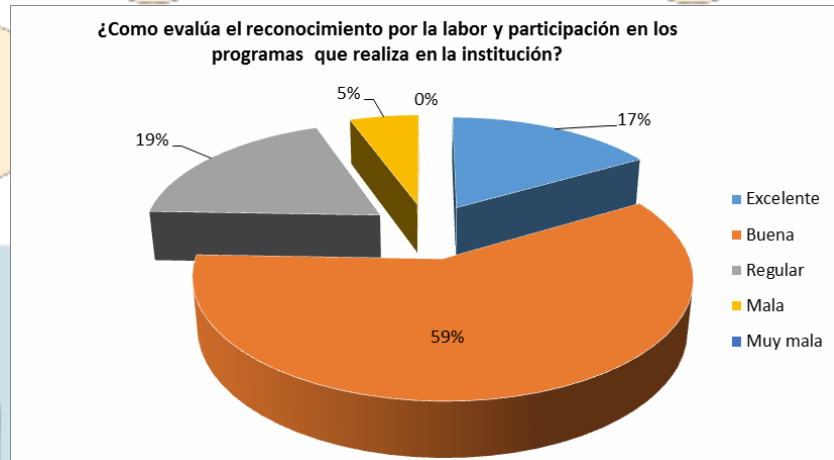


Grafico No 10 – Elaboración propia

La organización en este caso evidencia una fortaleza en el reconocimiento que hace a sus v colaboradores, debido a que el 76% se encuentra entre excelente y bueno y su restante diferencia es de un impacto menor, que es más fácil de trabajar y de implementar estrategias para disminuir dicho porcentaje, e incrementar el impacto positivo que le dará a la compañía excelentes resultados.

11. Como ha sido su participación en los programas de salud ocupacional realizadas en la empresa.

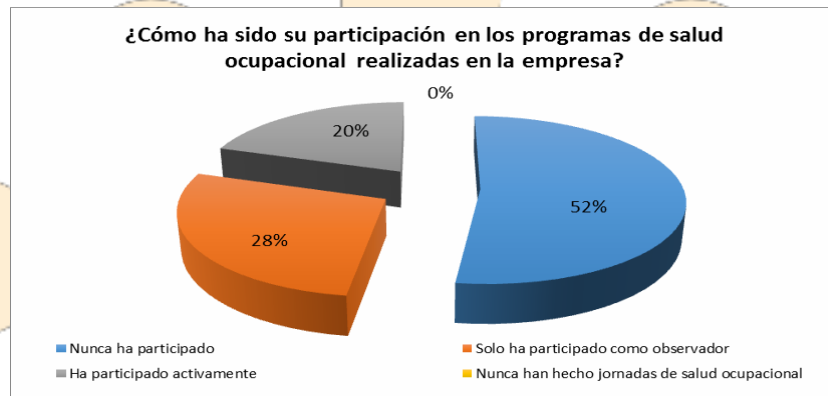


Grafico No 11– *Elaboración propia*

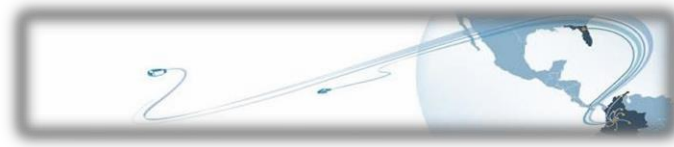
La organización debe trabajar en este criterio debido a que su puntuación negativa marca por encima del 80% lo que indica que la organización no ha realizado una respectiva socialización de las actividades en salud ocupacional, se puede interpretar que al personal no le interesan esas actividades y que se deben realizar actividades para mejorar el impacto en esta encuesta.

12. ¿Cuando se habla de salud ocupacional a que términos lo asocia?



Grafico No 12 – *Elaboración propia*

El 72% de los encuestados relaciona la salud ocupacional con accidentes o enfermedades que puedan ocurrir en sus lugares de trabajo es decir solo tienen en cuenta el riesgo físico,



tema importante para la empresa ya que solo el 16% asocia el área con el bienestar social y psicológico, por lo tanto la percepción es directamente correlacionada con las condiciones físicas o infraestructura de la empresa.

13. Como cree que puede contribuir al desarrollo de mejoramiento de salud ocupacional desde su puesto de trabajo.

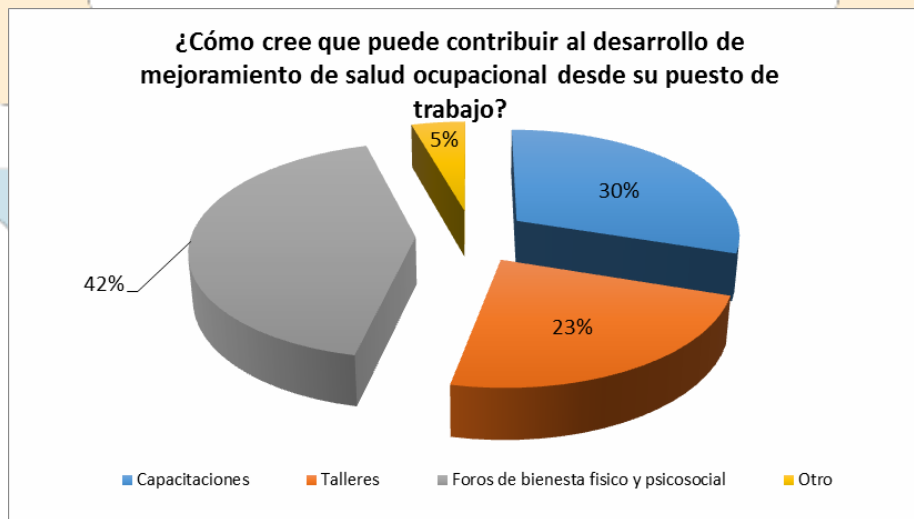
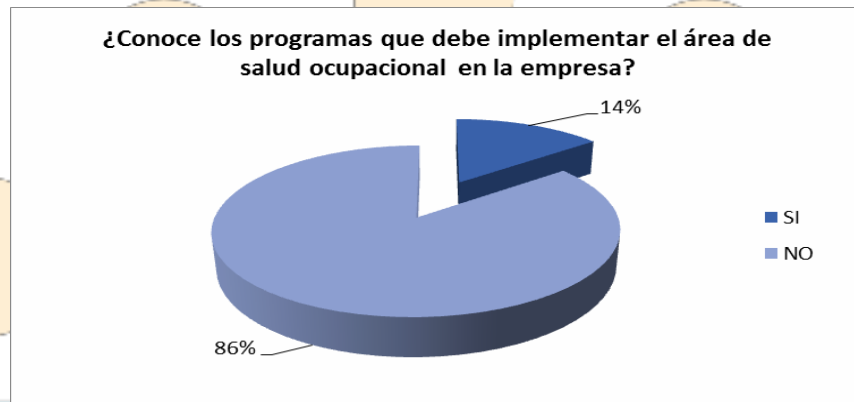


Grafico No 13 – Elaboración propia

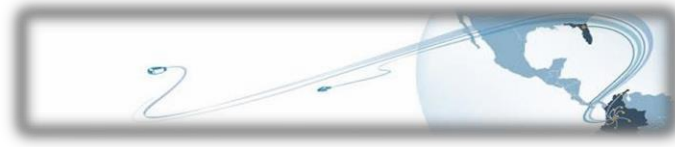
Los foros sobre bienestar físico y psicosocial es la herramienta que según el 42% de los encuestados utilizaría para contribuir en el mejoramiento de los programas de salud ocupacional, atribuyen al poder expresar sus opiniones o identificación de riesgos, aunque el 30% lo relaciona con capacitaciones sobre los temas y el 23% con talleres prácticos de las temáticas, podemos decir que la integración de estos tres elementos sería una herramienta para la gestión de las actividades de salud ocupacional.

14. ¿Conoce los programas que debe implementar el área de salud ocupacional en la empresa?



Grafica No 14 – Elaboración propia

El conocimiento del personal encuestado sobre qué programas debe implementar el área de salud ocupacional es escaso ya que el 86% solo identifica uno o dos temas.



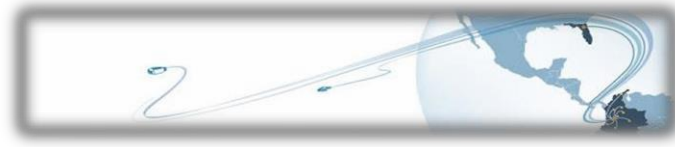
CAPITULO 5: CONCLUSIONES

5.1 RESUMEN DE HALLAZGOS:

Se evidencio que en la empresa Farmacia Droguería San Jorge el personal tiene claro que existe un área de salud ocupacional y que la empresa tiene interés por su bienestar físico, psicológico y social, pero en cuanto a la gestión el área presenta problemas como:

- ✓ Poca participación del personal en las diferentes actividades de salud ocupacional.
- ✓ Indiferencia o poco interés del personal en participar y conocer los programas de salud ocupacional, lo que significa falta de socialización y estrategias de divulgación.
- ✓ La gestión de las actividades se encuentra parcial es decir que no todo el personal de la empresa reconoce que acciones ha tomado la empresa para el desarrollo del bienestar físico y psicosocial de su personal.
- ✓ Se presenta desconocimiento sobre qué programas debe implementar salud ocupacional en la empresa, ya que solo relacionan accidentes y enfermedades laborales, y las brigadas de emergencia es decir solo tienen en cuenta el riesgo físico.
- ✓ Actualmente los empleados no están detectando sus riesgos físicos ni psicosociales, debido a que la gestión en de los programas de salud ocupacional no está trabajando en la participación y entrenamiento de estas actividades.

Podemos establecer que la situación actual de la empresa Farmacia Droguería San Jorge en cuanto al área de salud ocupacional posee falencias en la gestión e implementación de sus actividades es decir, debe trabajar en estrategias de divulgación que promuevan la participación, e interés de los empleados en la realización de las actividades, y en el seguimiento e implementación desde los puestos de trabajo en la detección de riesgos y aplicación de estrategias en cada uno de los empleados. Además del conocimiento sobre qué

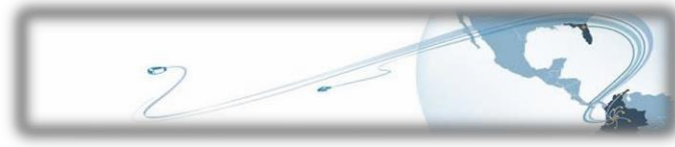


programas representa el área y como se debe trabajar en el bienestar físico y psicosocial en ambientes laborales.

5.2 RECOMENDACIONES:

Luego de analizar la información presentada el grupo de investigadores realiza las siguientes recomendaciones a la empresa Farmacia Droguería San Jorge en cuando a la implementación y gestión de los programas de salud ocupacional:

- ✓ Estructurar un plan de entrenamiento y competencia para garantizar que todas las personas de la empresa, según sea su responsabilidad y nivel de exposición apliquen los procedimientos de salud, bienestar y seguridad identificados a nivel general en cada uno de los puestos de trabajo.
- ✓ La empresa debe llevar el control de la información de las actividades realizadas en materia de inducciones, capacitaciones y entrenamiento de tal manera que permita medir la cobertura alcanzada de cada uno de los planes.
- ✓ Promover la comprensión y participación de los programas de salud ocupacional en todos los niveles de la organización.
- ✓ La empresa debe definir responsables para la coordinación, asesoría y apoyo de cada uno de los programas, para lograr la gestión en cuanto a la construcción de planes de acción y seguimiento, establecer las necesidades de capacitación en materia de prevención de riesgos en todos los niveles de la empresa.
- ✓ Establecer indicadores del proceso para evaluar el desempeño del plan de salud ocupacional en la empresa.
- ✓ Realizar evaluaciones de desempeño de forma periódica que nos permita identificar las falencias que se presenten en el personal en la aplicación de la salud ocupacional dentro de la Droguería.



- ✓ Llevar a cabo periódicamente reuniones que permitan conocer la situación real de las áreas de trabajo en cada actividad para una mejora continua y mantener un buen clima laboral. Además realizar y verificar que se cumpla en los trabajadores la aplicación de salud ocupacional; por último realizar integración de grupos de trabajo que permitan alcanzar una meta específica en beneficio a los trabajadores de la Droguería y a la empresa.
- ✓ La empresa debe contratar personal calificado profesionales en el tema de salud ocupacional que brinden el acompañamiento y la asesoría apropiada e implementar de manera inmediata un programa eficiente de salud ocupacional acorde a la droguería.

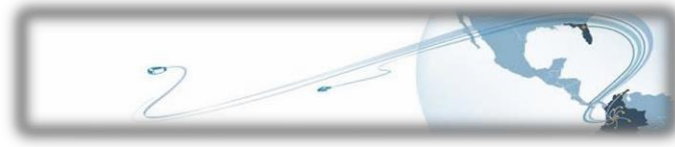
5.3 PROPUESTA

Después de identificar las falencias presentadas en el área de salud ocupacional se tomó como base para el desarrollo de la propuesta de mejoramiento la siguiente manera:

Modelo de gestión de conocimiento para el área de salud ocupacional de la empresa Farmacia Droguería San Jorge:

Esta propuesta se elaboró teniendo en cuenta el modelo de creación de conocimiento de los autores Nonaka y Takeuchi, en cuanto al proceso de conversión de conocimiento adoptamos:

- ✓ **La Socialización:** Mediante la medición continua a través de entrevistas, encuestas y talleres la empresa detecto el nivel de conocimiento que ha adquirido el personal respecto a sus habilidades y experiencias sobre los programas de salud ocupacional que se han implementado, desde las falencias de conocimiento que actualmente se tiene.
- ✓ **Exteriorización:** Este proceso determina la conversión del conocimiento tácito en explícito haciéndolo comprensible para todos los niveles de la empresa, para



dicho se propone la definición de personal con capacidad de conocimiento tácito sobre las temáticas se conviertan en coordinadores de cada programa de salud ocupacional integrando por (gerentes, profesional en salud ocupacional, jefes de áreas, y jefe de desarrollo humano), entrenen y transmitan su conocimiento al todo el personal de la empresa, gestionando los recursos para cumplir con el plan de salud ocupacional.

✓ La combinación: Se elabora una propuesta de capacitación, mediante talleres, conferencias y campañas de socialización, las cuales serán realizadas de manera continua.

✓ Interiorización: Es la incorporación del conocimiento explícito en conocimiento tácito “aprender hacer”, por lo tanto se implementa un plan de entrenamiento y competencia para garantizar que todo el personal desde sus puestos de trabajo apliquen los procedimientos de salud, detección de riesgos, y bienestar social y psicológico.

Según la temática expuesta anteriormente la empresa implementara:

1. Plan de comunicación: Campañas de promoción y socialización que logren el interés y participación de los empleados en los programas de salud ocupacional.
 2. Plan de capacitación: Transferencia del conocimiento a todos los empleados utilizando diferentes herramientas.
 3. Plan de entrenamiento: Utilización del conocimiento en la prevención detección y establecimiento de ambientes de trabajo de los empleados desde sus puestos de trabajo.
 4. Plan de medición: Indicadores de medición para las actividades realizadas por el área. entre las actividades encontramos:
- ✓ Capacitaciones de sensibilización y conocimiento de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo
 - ✓ Conformación de líderes por áreas que velaran por el bienestar de sus compañeros desde el ámbito social y cultural



- ✓ Apertura de programas con orientación al logro, desde la perspectiva del trabajador y de la gerencia
- ✓ Coordinación área salud ocupacional
- ✓ Aplicación de normas legales de salud ocupacional, estructurando un adecuado sistema de gestión ante el riesgo y desde la prevención
- ✓ Capacitaciones mensuales de jefes y trabajadores de todas las áreas
- ✓ Implementación de programa de bienestar y accidentes
- ✓ Incentivos por participación y cumplimiento.

5.3.1 RECURSOS:

Tabla No. 1 Recursos y presupuestos

Recursos	Responsable	Materiales	financieros
Actividad			
Planteamiento del proyecto	jefe de salud ocupacional	Documentación del todo el material investigado	300.000
Determinar las necesidades del proyecto	RRHH/ área de salud ocupacional	material investigado	350.000
establecer reuniones con empleados y coordinadores	RRHH, área de salud ocupacional	Sala de juntas / equipo de computo	150.000
Implementación del plan de mejoramiento	jefe de salud ocupacional / RRHH	Sala de juntas / equipo de computo	150.000
contratación de personal capacitador, y materiales de comunicación	RRHH	Profesional en charlas de salud ocupacional, publicidad	2.000.000
Capacitaciones, talleres y entrenamiento en puestos de trabajo	jefe de salud ocupacional / RRHH	Actividades dinámicas, medios audiovisuales	1.500.000
Evaluación del conocimiento del nuevo plan mejoramiento	jefe de salud ocupacional / RRHH	Encuesta de satisfacción	400.000



3.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Imagen 15 tabla No 2 cronograma de actividades.

EMPRESA FARMACIA DROGUERIA SAN JORGE																	
PROGRAMA	N°	ACTIVIDAD	DURACIÓN	F. INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	RECURSOS				MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
						MATERIALES	HUMANOS	TECNOLOGICOS	ECONOMICOS								
PLAN DE COMUNICACIÓN	1	Comunicación Oral	Mensual	01 de mayo	30 de Diciembre	Charlas y reuniones sobre el cronograma de los programas de salud ocupacional	Lider de gestión y profesional de salud ocupacional	Computador, video veem y auditorio									
	2	Comunicación escrita y visual de las fechas y actividades de salud ocupacional, además de los beneficios de participar	Mensual	01 de mayo	30 de Diciembre	Cartelera, folletos, correos electrónicos, boletines y revistas informativas	Lider de comunicación y lider de salud ocupacional	Computador, video veem									
	3	Reconocimiento de participación y conocimiento	Mensual	01 de mayo	30 de Diciembre	Reconocimiento publico e incentivo de participación	Lider de gestión humana y lider de salud ocupacional	Computador									
PLAN DE CAPACITACION	4	Establecimiento de coordinadores de programas de salud ocupacional	Semestral	01 de Junio	30 de Diciembre	Encuesta de revision de conocimientos a los jefes de area	apoyo de profesional de salud ocupacional y directivos	Transferencia de conocimientos por medio de foros virtuales									
	5	Capacitaciones sobre los programas de salud ocupacional	Mensual	01 de mayo	30 de Diciembre	Material visual	Personal de salud ocupacional										
	6	Talleres de autoconciencia y motivación personal	Trimestral	01 de mayo	30 de Diciembre	Sala de juntas y material didáctico	Trabajadora social y profesional en salud ocupacional	Computador, internet y proyector									
	7	Capacitación en detección de riesgos físicos	Trimestral	01 de mayo	30 de Diciembre	Herramientas de labor diaria	Jefe de area y profesional de salud ocupacional		Bonos								
	8	Actividades de relajación y recreación	Trimestral	01 de Mayo	31 de Diciembre		Area de salud ocupacional	Correo interno institucional, y plataforma empresarial									
PLAN DE ENTRENAMIENTO	9	Cronograma de actividades a implementar según cada area	Trimestral	01 de mayo	30 de Diciembre	Instructivos	Coordinadores de programas y lider de salud ocupacional	Internet, computador									
	10	Asesoría y entrenamiento a los empleados de cada area desde su puesto de trabajo	Mensual	01 de mayo	30 de Diciembre	Espacio laboral y herramientas de trabajo diario	Coordinadores de cada programa de salud ocupacional	Internet, computador									
	11	Detección de riesgos físico, psicosociales desde cada puesto de trabajo	Mensual	01 de mayo	30 de Diciembre	Plataforma empresarial	Todos los empleados de la empresa	Foros virtuales, con los posibles factores de riesgo determinados por los empleados									
PLAN DE MEDICION	12	Evaluación de riesgos y falencias de los programas	Trimestral	01 de mayo	30 de Diciembre	Encuestas y analisis de los puestos de trabajo	Area de salud ocupacional	Correo interno institucional, y plataforma empresarial									
	13	Establecimiento de indicadores de medición	Semestral	01 de mayo	30 de Diciembre	Resultados de implementación de actividades de salud ocupacional	Area de salud ocupacional	Internet, computador									
	14	Nivel de participación del personal y detección de riesgos	Mensual	01 de Mayo	30 de diciembre	Cantidad de personal capacitado y participante en las diferentes actividades y cantidad de participantes en los foros	Area de salud ocupacional	Correo interno institucional, y plataforma empresarial									

REFERENCIAS

SENA. (2007). Política Nacional para la Productividad y Competitividad – 2.4 La gestión del conocimiento para la búsqueda de nuevas ventajas competitivas. Disponible en el sitio <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/cursos-de>

Snowden, David J. La innovación como un objetivo de la gestión del conocimiento. Parte I: El paisaje de la gestión. Canolfan Cynefin Centre, IBM Global Services, UK & Practice (Impact Factor: 0.41). 11/2003; 1(2):113-119.

Modelos Gestión del conocimiento, tesis doctorales, 2010

Robbins, Stephen P. (2004). “Comportamiento Organizacional”. 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall

GUÍA TÉCNICA GTC COLOMBIANA 45 AÑO 2010

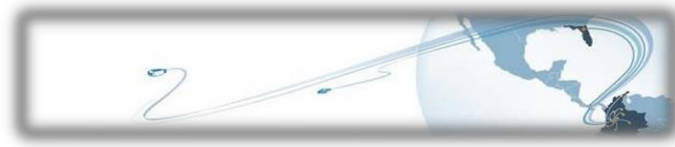
<http://www.slideshare.net/ASSERETH/antecedentes-salud-ocupacional-7352477>

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2n.htm>

http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

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

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



ANEXOS

✓ ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

CEAD PALMIRA

ENCUESTA SALUD OCUPACIONAL FARMACIA DROGUERIA SAN JORGE

Estimado empleado, de manera atenta se le solicita que sirva de participante dando contestación a las siguientes preguntas planteadas, agradecemos su colaboración (Se elaboran 14 preguntas de tipo cerrado y con alternativas de respuesta).

1. Existe un programa de salud ocupacional en su empresa?

Sí _____ No _____

2. considera que el espacio o espacios donde desarrolla sus actividades son adecuados y seguros?

Sí _____ No _____

3. Cómo evalúa la gestión de las actividades de educación, formación y entrenamientos en temas de salud ocupacional?

Excelente _

Buena _

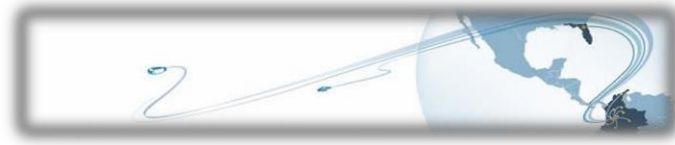
Regular _

Mala _____

Muy mala _____

4. La compañía ofrece servicios de salud y recreación a sus trabajadores, así sea tercerizado?

Sí _____ No _____



5. ¿Siente que el programa de salud ocupacional de su empresa da buenos resultados en la institución?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

6. ¿Considera que la empresa desarrolla actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de sus empleados?

Sí _____ No _____

7. ¿Siente que la empresa se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

8. Usted ha participado en actividades de salud ocupacional en su institución?

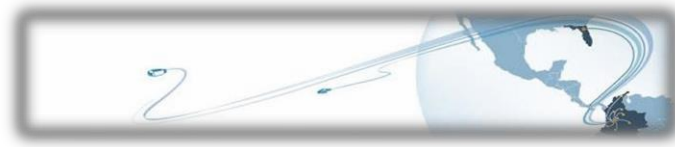
Sí _____ No _____

9. Siente que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos físicos y psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

10. Cómo evalúa el reconocimiento por la labor y participación en los programas que realiza en la institución?

Excelente Buena



Regular ___

Mala ___

Muy mala

11. Como ha sido su participación en los programas de salud ocupacional realizadas en la empresa.

Nunca ha participado

Solo ha participado como observador

Ha participado activamente

Nunca han hecho jornadas de salud ocupacional

12. Cuando se habla de salud ocupacional a que términos lo asocia

Accidentes y enfermedades laborales

Clima organizacional y motivación

Incapacidades y enfermedades generales

No conoce sobre el tema

13. Como cree que puede contribuir al desarrollo de mejoramiento de salud ocupacional desde su puesto de trabajo.

Capacitaciones

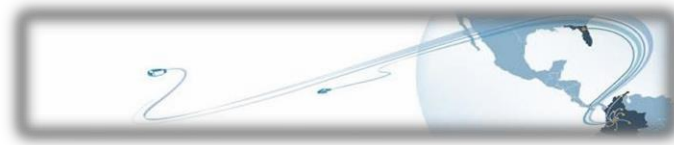
Talleres

Foros de bienestar físico y psicosocial

¿Otro? Cual _____

14. ¿Conoce los programas que debe implementar el área de salud ocupacional en la empresa?

Sí _____ No _____



✓ DESIGNACION DE LOS PARTICIPANTES DEL COMITÉ DE COPASO

Santiago de Cali, 16 de Diciembre del 2016

PARA: TODO EL PERSONAL FARMACIA DROGUERIA SAN JORGE

DE: BIBIANA VASQUEZ

ASUNTO: REPRESENTANTE DEL COPASO

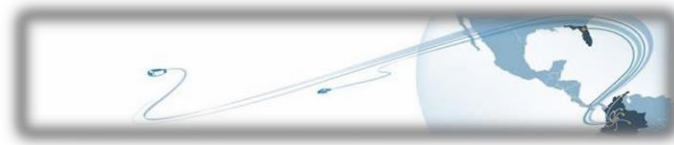
FECHA: 05 MAYO DE 2017

En cumplimiento a lo estipulado en el artículo 5 de la resolución 2013 de 1986, me permito informar que he decidido nombrar como representantes del empleador en el nuevo COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL de la empresa NOMBRE DE LA EMPRESA a:

	PRINCIPALES	SUPLENTES
LLANOS	STEPHANY ALVAREZ GALINDO	KELLY
BENAVIDES	NELSON PANIAGUA	PAOLA

Y nombro como Presidente del Comité Paritario de Salud Ocupacional a MONICA ALEJANDRA RUBIO

Cordialmente,
SERGIO VASQUEZ
Representante Legal



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

CEAD PALMIRA

ENCUESTA SALUD OCUPACIONAL FARMACIA DROGUERIA SAN JORGE

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos: Liza María Lizcano Murcia Género: FX M

Cargo: contadora Nivel de estudios: Especialización Profesional X Tecnológico
 Técnico Bachiller Otro ¿Cuál?

Estimado empleado, de manera atenta se le solicita que sirva de participante dando contestación a las siguientes preguntas planteadas, agradecemos su colaboración (Se elaboran 14 preguntas de tipo cerrado y con alternativas de respuesta).

1. Existe un programa de salud ocupacional en su empresa?

Sí X No

2. considera que el espacio o espacios donde desarrolla sus actividades son adecuados y seguros?

Sí X No

3. Cómo evalúa la gestión de las actividades de educación, formación y entrenamientos en temas de salud ocupacional?

Excelente

Buena X

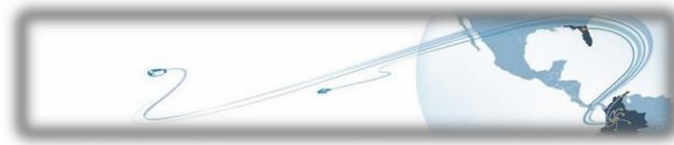
Regular

Mala

Muy mala

4. La compañía ofrece servicios de salud y recreación a sus trabajadores, así sea tercerizado?

Si No X



5. ¿Siente que el programa de salud ocupacional de su empresa da buenos resultados en la institución?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

6. ¿Considera que la empresa desarrolla actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de sus empleados?

Sí No

7. ¿Siente que la empresa se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

8. Usted ha participado en actividades de salud ocupacional en su institución?

Sí No

9. Siente que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos físicos y psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

10. Cómo evalúa el reconocimiento por la labor y participación en los programas que realiza en la institución?

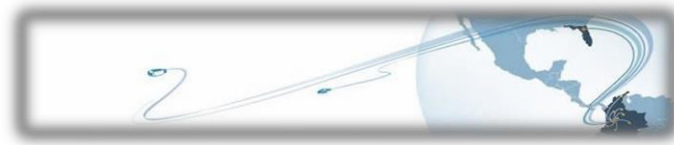
Excelente _____

Buena _____

Regular _____

Mala _____

Muy mala _____



11. Como ha sido su participación en los programas de salud ocupacional realizadas en la empresa.

Nunca ha participado

Solo ha participado como observador

Ha participado activamente

Nunca han hecho jornadas de salud ocupacional

12. Cuando se habla de salud ocupacional a que términos lo asocia

Accidentes y enfermedades laborales

Clima organizacional y motivación

Incapacidades y enfermedades generales

No conoce sobre el tema

13. Como cree que puede contribuir al desarrollo de mejoramiento de salud ocupacional desde su puesto de trabajo.

Capacitaciones

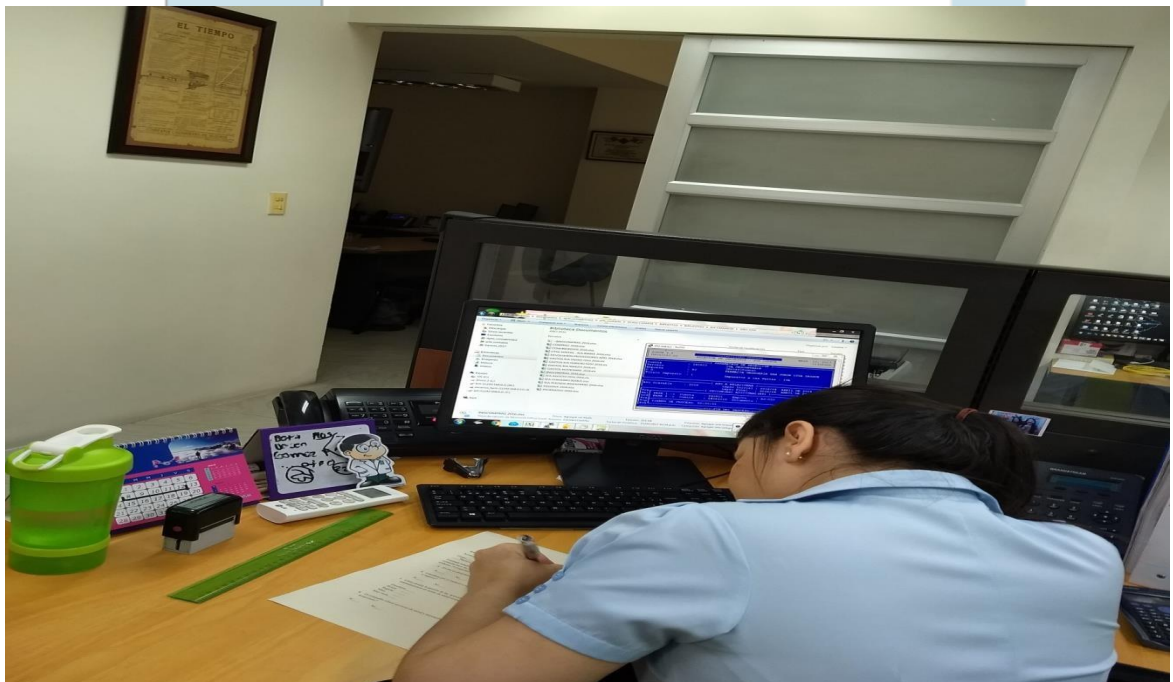
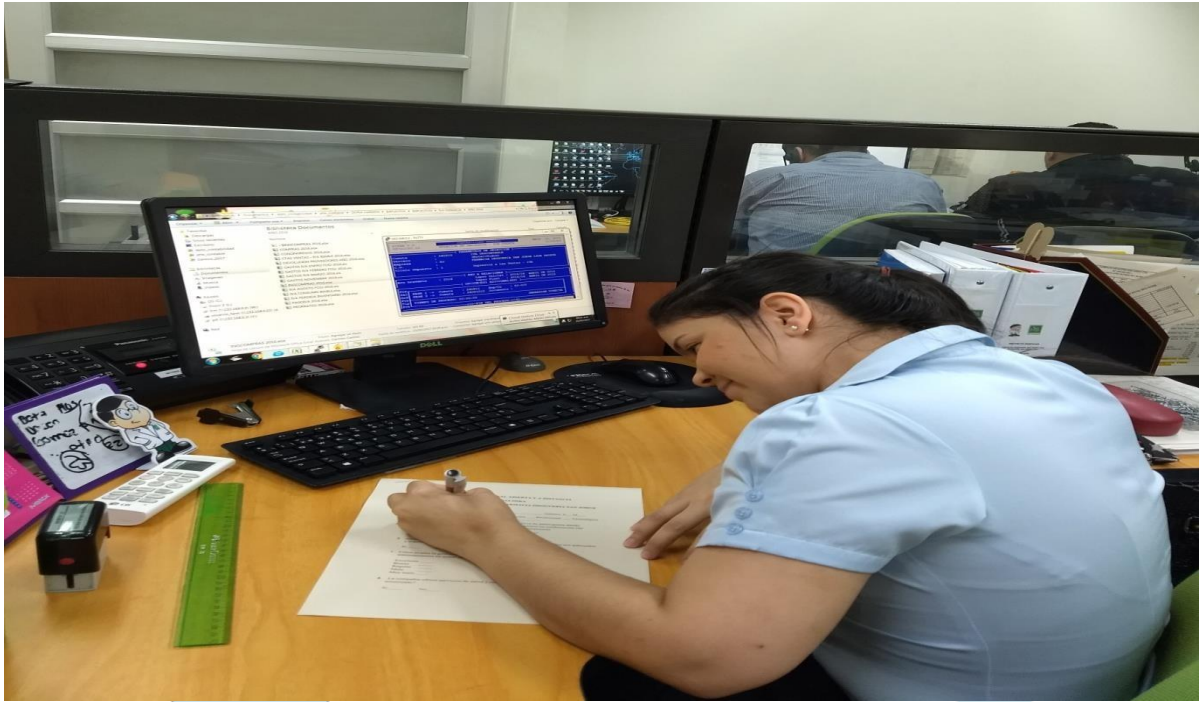
Talleres

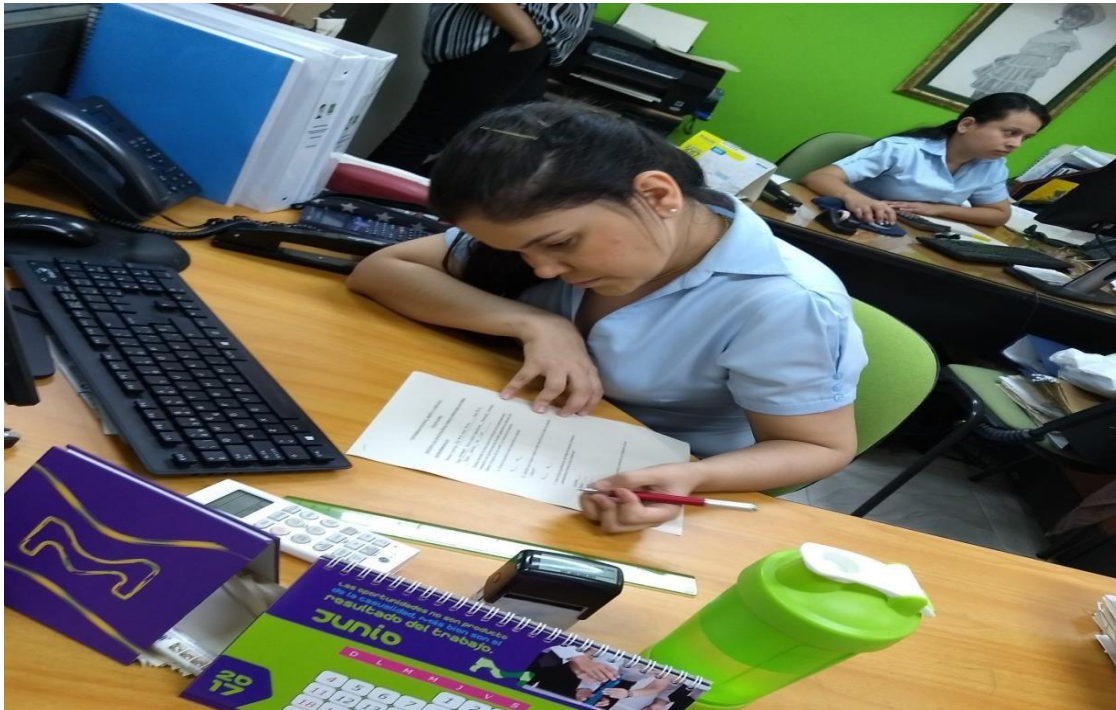
Foros de bienestar físico y psicosocial

¿Otro? Cual _____

14. ¿Conoce los programas que debe implementar el área de salud ocupacional en la empresa?

Sí _____ No





Reunión con el la integrante principal del comité de Copasst, la asesora de la compañía de ARL Positiva y Juan Manuel el encargado del área de Salud Ocupacional.