

**UNIDAD 5 Y 6: FASE 6: CONSTRUIR Y CONSOLIDAR EL PROYECTO EL
PROYECTO DE GRADO**

INTEGRANTES:

Francy Yurani Becerra. Cód.: 1.080.361.654

Liliana Sabogal Murillo Cód.: 1.083.867.490

Norby Andrea Gómez. Cód.: 1.080.363.855

Sandra Janeth Idarraga Cubides. Cód.: 1.083.869.819

William Fernando Audor. Cód.: 1.080.363.202

Grupo: 101007_23

2017

TUTORA:

Lina Marcela Parra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia **UNAD**

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios **ECACEN**

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	4
2.1	Visión:.....	4
2.2	Misión:	4
2.3	Objetivos.....	5
2.4	Estructura Organizacional.....	5
3	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	6
4	CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
4.1	Problema identificado:	7
4.2	Antecedentes del Problema	7
4.3	Planteamiento del problema	9
4.4	Objetivos.....	10
4.5	Objetivo general.....	10
4.6	Objetivos específicos	10
4.7	Justificación de la Investigación	11
5	CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	12
5.1	Marco teórico.....	12
6	CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	19
6.1	Método de la investigación.....	20
6.2	Población y Muestra	21
6.3	Fuentes de información	22
6.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	22
7	CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	23
7.1	Presentación de Resultados	23
7.2	Análisis de datos.....	38
8	CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	39
8.1	Resumen de Hallazgos.....	39
8.2	Recomendaciones	421
8.3	Propuesta	432
8.4	Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	476
8.5	Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	48
9	CONCLUSIONES	5049
10	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	510

1 INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de grado diseña un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento en la empresa de servicios públicos de Suaza EMPUSUAZA S.A. E.S.P; organización creada para satisfacer las necesidades de los usuarios de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo en el municipio de Suaza, desde el año 2012,

Para el desarrollo de esta investigación se logra identificar el problema “Lesiones en columna y hombro por acciones repetitivas en la recolección de basuras y eliminación de desperdicios en el municipio de Suaza” como efecto secundario de la fuerza y maniobras realizadas por los operarios al momento de alzar los residuos sólidos de la población suaceña.

El trabajo se divide en 5 capítulos, en los cuales se despliega el problema, la identificación, antecedentes, objetivos y justificación del mismo, seguidamente esta la revisión de literatura.

Posteriormente en la metodología general en la cual se da a conocer el método de investigación, la población y respectiva muestra, fuentes de información y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, junto con los resultados, su presentación y análisis de datos.

Para terminar con las conclusiones arrojadas, recomendaciones y referencias bibliográficas.

2 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa: Empresas Públicas de Suaza EMPUSUAZA S.A. E.S.P	Nit: 900499642-5
Representante Legal: Dr. Edgar Orlando Almario Hitscherich	Actividad Económica: Prestador del servicio de acueducto, alcantarillado y aseo
Dirección: Carrera 3 con calle 6 esquina	Correo Electrónico: empusuaza@hotmail.com
Teléfono: 3222599400	

2.1 Visión:

Para el 2030 "EMPUSUAZA S.A. E.P.S" pretende constituirse en la empresa líder del sector de agua potable y saneamiento básico del Sur del Departamento del Huila, por la eficiencia, la calidad y la oportuna prestación de los servicios públicos a cargo nuestro, garantizando la satisfacción de los usuarios a precios razonables. "POR UNA CULTURA PARA EL AMBIENTE"

2.2 Misión:

EMPUSUAZA S.A. E.P.S. busca satisfacer las necesidades de los usuarios de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo en el municipio de

SUAZA, aplicando los principios de eficiencia, oportunidad, calidad y subsidiariedad para mejorar el nivel de vida nuestra población

2.3 Objetivos de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

- Prestar los servicios públicos domiciliarios en forma continua con niveles óptimos de calidad.
- Incrementar los niveles de eficacia y eficiencia en el uso de los recursos disponibles.
- Ampliar la cobertura de los servicios públicos domiciliarios.
- Fortalecer las competencias laborales.
- Incrementar la confiabilidad y aceptabilidad de los usuarios del servicio.

2.4 Estructura Organizacional



3 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

4 CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se abordará el enfoque metodológico sobre el Modelo Estratégico Integral para los procesos de formación y desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo con énfasis en la gestión del conocimiento aplicado a las empresas públicas del municipio de Suaza EMPUSUAZA S.A E.S.P.

La Empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. es una empresa pública del municipio de Suaza. prestadora de tres servicios, acueducto alcantarillado y aseo, la empresa

cuenta con un talento humano profesional técnico y operativo; Además de realizar actividades con respecto al manejo de aguas residuales, acueducto y alcantarillado, también realiza el proceso de recolección de basura y eliminación de desperdicios en el Municipio de Suaza, actividad, la cual tiene como objetivo atender las necesidades entorno a los servicios públicos de aseo del municipio de Suaza.

EMPUSUAZA S.A. E.S.P. haciendo uso correcto del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo identifica qué en el área operativa de aseo, dentro del proceso de recolección de basuras y eliminación de desperdicios, existe peligros identificados que afectan la salud del recurso humano cuando realiza las funciones asignadas para su cargo.

4.1 Problema identificado:

Lesiones en columna y hombro por movimientos repetitivos en la recolección de basuras y eliminación de desperdicios en el municipio de Suaza.

4.2 Antecedentes del Problema

EMPUSUAZA S.A. E.S.P, establecida en el Municipio de Suaza Huila, en el último año ha venido presentado problemas en la salud de los trabajadores encargados de la recolección de los residuos sólidos pues a tres de ellos les ha ocurrido un accidente que ha afectado sus extremidades para cada caso ha sido por no tener precaución cuando están en el proceso de la recolección, un operario esta actualmente

en proceso de evaluación por un dolor crónico que viene presentando, la empresa está atenta a apoyar a su recurso humano pues es consciente del valor competitivo que estas personas representan para la empresa.

La empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. desde el inicio de sus actividades en el área de recolección de residuos sólidos nunca ha contado con un carro compactador de basura que permita el desarrollo adecuado, responsable y seguro en la recolección de residuos sólidos y eliminación de desperdicios en el municipio de Suaza. Por lo tanto, la empresa hace uso de una volqueta que con algunas modificaciones en su diseño han permitido desarrollar de manera oportuna dicha actividad, sin embargo, cuando lanzan las bolsas a la volqueta, cuando están encima de ella, cuando deben bajar o subirse, cuando tienen contacto directo con los residuos se están convirtiendo en dificultades que afectan la salud de los cuatro empleados que hacen parte del área operativa de aseo en la recolección de basuras y eliminación de desperdicios.

La volqueta tiene un cronograma de actividades diarias que posibilita la existencia de movimientos repetitivos en la ejecución de la recolección de basuras y eliminación de desperdicios por parte de las personas que ejecutan dicha acción, es importante resaltar que el no contar con la herramienta adecuada para la recolección hace que se genere un esfuerzo físico adicional en el trabajador, que siendo éste una acción constante y repetitiva genera un desgaste, lesión o enfermedad laboral en el trabajador, ocasionando que aparezca el estrés, cansancio y para otros casos dolores

en las extremidades e incluso lesiones crónicas como el dolor lumbar, dolor en las articulaciones o problemas respiratorios (gripes constantes).

4.3 Planteamiento del problema

La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales al interior de una organización, establece la oportunidad de mejorar la calidad de vida del trabajador, crear ambientes laborales sostenibles, fomentar el sentido de pertenencia, aumentar la productividad laboral y estandarizar la humanización de la salud de los empleados.

Según el Consejo Colombiano de Seguridad, las estadísticas de crecimiento que reporta el Sistema de Riesgos Laborales en Colombia muestra un aumento de afiliaciones de trabajadores del 11.38% en el 2016, con un total de afiliados de 10.037.875 con respecto al año 2014 con un total de afiliados de 9.011.879, estas cifras son muy significativas ya que representa para las empresas y el estado colombianos la formalización del sistema de seguridad y protección de sus empleados, sin embargo las mismas estadísticas demuestran un aumento considerable del 2.29% en accidentes de trabajo y el 8.10% en enfermedades laborales, de lo cual se deduce, que no se está haciendo un trabajo efectivo en la gestión del conocimiento al interior de las organizaciones en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Es deber de todas las empresas de Colombia fomentar el buen uso y prácticas del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, crear modelos estratégicos

que mediante la aplicación de conocimientos se garanticen ambientes seguros y saludables para los trabajadores.

Por lo anterior, ¿Qué modelo estratégico integral se debe implementar desde el área de Talento Humano que ayude a reducir los niveles de estrés y los factores de riesgos físicos y mentales identificados en el área operativa de aseo en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P., haciendo uso correcto del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y la Gestión del Conocimiento para el año 2018?

4.4 Objetivos

4.5 Objetivo general

Implementar un modelo estratégico desde el área de Talento Humano, que permita disminuir los niveles de estrés y los factores de riesgo físicos y psicológicos identificados en el área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. mediante el uso correcto del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y la Gestión del Conocimiento.

4.6 Objetivos específicos

- ✓ Proponer acciones de mejora en el ejercicio de la recolección de basuras y eliminación de desperdicios en el municipio de Suaza.
- ✓ Diseñar un plan de actividades que permitan fortalecer la actividad física de los cuatro empleados encargados de realizar la recolección de basuras y eliminación de desperdicios en el municipio de Suaza.

- ✓ Fortalecer las estrategias implementadas en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. con el fin dar continuidad a la recolección de basuras y eliminación de desperdicios en el municipio, sin causar inconvenientes de retrasos, incumplimientos o desmejoras en la población de Suaza.
- ✓ Mitigar, prevenir y controlar los accidentes y enfermedades laborales a los que están expuestos los trabajadores contratados para la recolección de basuras y eliminación de desperdicios en el municipio de Suaza.
- ✓ Cumplir con la normatividad que rige a las empresas en la ejecución del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ Mejorar las condiciones laborales, la calidad de vida y la seguridad de los empleados adscritos a la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

4.7 Justificación de la Investigación

En vista de que en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. se ve la necesidad de implantar un modelo estratégico que mejore la calidad física e integral de los trabajadores se considera pertinente crear una propuesta enfocada en la gestión del conocimiento que apoye a la mejora de las conductas que tienen los trabajadores a la hora de realizar la recolección de residuos sólidos.

EMPUSUAZA S.A. E.S.P. está comprometida con el bienestar de la empresa, de sus empleados y de la población de Suaza en general, es por esto que han creado mecanismos que aportan de manera significativa en el desarrollo organizacional y el crecimiento económico de la empresa.

El ausentismo laboral en cualquiera de sus modalidades es un factor negativo que representa para la empresa reducción en la productividad, problemas organizacionales por el aumento en la carga laboral y problemas económicos por el incremento de costos de personal. Es por esto, que en EMPUSUAZA S.A. E.S.P. es importante promover ambientes laborales adecuados y seguros que permitan mejorar tanto la calidad de vida de los empleados, el clima laboral y disminución de costos para la empresa.

Las buenas prácticas del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo – SG – SST garantizan la estabilidad laboral de la empresa, previenen las enfermedades laborales, tratan de evitar los accidentes laborales y aportan bienestar a la organización desde la gestión del conocimiento y el entorno laboral.

5 CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

5.1 Marco teórico

El hombre desde sus inicios ha revelado su instinto natural por la preservación y conservación de su especie, en un principio de manera inconsciente y posteriormente ya de manera racional, en medio de esta conservación se incluye el cuidado personal y la prevención de lesiones corporales en la realización de sus actividades diarias (caza, pesca, agricultura, etc.) con el paso del tiempo y la industrialización esta tendencia se fue ampliando y adoptando a las empresas que son conscientes de la importancia del

talento humano en la organización como fuente generadora de todo el trabajo y por consiguiente de todos los ingresos que se puedan generar por el producto y/o servicio ofrecido por la compañía.

En Colombia, fue gracias a la intervención del abogado Rafael Uribe Uribe, quien para el año de 1904 en medio de su labor diplomática propuso una política basada en la seguridad en el trabajo esto debido a la preocupación que le generó al ver algunas enfermedades adquiridas por los cafeteros quienes en el desarrollo sus quehaceres (recolección del grano de café) adquirieron una enfermedad denominada La Roya y entre otras posibles en las cuales no voy a profundizar; fue desde ese entonces el gobierno ha procurado velar por la salud de todos los colombianos mediante la implementación de decretos y/o leyes que respeten el Artículo 49 de la Constitución Política de 1991, el cual estipula lo siguiente:

“...Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares, y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad. La ley señalará los términos en los cuales la atención

básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.”

Cabe resaltar que llegar a estos parámetros estatales en Colombia no fue una tarea sencilla para quienes se encargan de custodiar el bienestar de cada uno de los colaboradores en una organización independientemente del cargo, área o actividad económica de la misma, actualmente en Colombia nos regimos por la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 que tiene todas las disposiciones legales por la cual todas las organizaciones legalmente establecidas deben estar regidas y que garanticen la salud física y mental del empleado como también la minimización de accidente y enfermedades laborales causadas en la realización de sus tareas asignadas, desafortunadamente por el desconocimiento de la misma, la falta de recursos económicos y porque no decir del interés ante el escaso seguimiento que hace el Estado a cada una de las empresas hace que algunas no la cumplan creando un sin sabor entre quienes si están cumpliendo cabalmente con la ley colombiana, por fortuna el Ministerio de Salud y Protección Social está poniendo en orden todas estas dificultades y a partir del año 2018 todas la empresas no solo deben contar con el diseño, divulgación y promoción del SG-SST sino contar con la respectiva implementación con un mínimo de 6 meses de puesta en marcha que garanticen su planeación, evaluación y mejoras al sistema.

El objetivo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo permite a cualquier empresa reconocer, mitigar, anticipar, evaluar y controlar los posibles riesgos físicos y psicológicos que existan en cualquier organización, que puedan afectar la

salud y seguridad del trabajador, de esta manera se pretende prever y evitar los accidentes y enfermedades laborales en consecuencia a las condiciones y actividades realizadas por el empleado.

En el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, en el Artículo 2.2.4.6.4 se define el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, como: *“...El desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo...”*

De esta forma todo empleador deberá implementar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, involucrando a todos los trabajadores, de tal modo que se logre tener un control adecuado de los riesgos, ambientes seguros y políticas saludables, que no solo estimulen el cumplimiento de las normas vigentes establecidas por el Estado para evitar sanciones o multas, sino también para generar conciencia sobre el bienestar de los empleados, reconociéndolos como el recurso más importante al interior de una organización, pues de ellos depende en gran mayoría el cumplimiento de los objetivos y propósitos organizacionales de una empresa.

En la ley 1562 de 2012 se establece el accidente laboral como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Y la enfermedad Laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador

se ha visto obligado a trabajar. He aquí la importancia de reconocer el programa de salud ocupacional como herramienta capaz de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la implementación de un programa de salud ocupacional o actualmente un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo permite a todas las empresas evolucionar en la estructura y cultura organizacional, respalda el sistema económico y financiero de la empresa e infiere de manera eficiente, con eficacia y mayor productividad en la ejecución de las actividades diarias de los empleados.

Historia y evolución del uso de los elementos de protección personal y salud ocupacional.

Como en todo hecho que pasa en la vida, para existir una reacción debe presentarse una acción, para hacer la corrección de las actividades que fallaron o que no presentaron los resultados esperados, es un proceso de mejora que se aplica sobre la misma, siendo como la contestación inmediata a la situación presentada.

El escenario de la empresa de Servicios Públicos de Suaza EMPUSUAZA S.A. E.S.P no es la excepción; a continuación, se presenta un recorrido corto de la transformación que se ha dado en la seguridad industrial en el comienzo del uso de los elementos de protección personal en la industria.

Para el año 400 A.C. Hipócrates recomendaba a los mineros el uso de baños a fin de evitar la saturación de plomo, contemporáneamente Platón y Aristóteles estudiaron algunas deformaciones físicas producidas por ciertas actividades ocupacionales plateando la necesidad de su prevención

La revolución industrial marca el inicio de la seguridad industrial como consecuencia de la aparición fuerza del vapor y la mecanización de la industria, a partir de ese momento se presentó una transición donde se pasó del trabajo basado en la mano de obra manual el cual fue sustituido por maquinaria, tras la evolución de la industrialización y el uso del acero en casi todo por ejemplo en los rieles de los ferrocarriles y la construcción de los rascacielos en los Estados Unidos con la manipulación directa también se incrementó el nivel de accidentes y el número de enfermedades laborales contraídas por el contacto directo con este material, sin embargo para 1871 el 50% de los trabajadores morían antes de los 20 años debido a los accidentes y pésimas condiciones de trabajo, con esta cifra tan alarmante años más tarde personas se interesaron en la prevención de los mismos, es así como en 1473 Ulrich Ellembog escribió un libro sobre las enfermedades relacionadas con el ambiente de trabajo y cómo prevenirlos e hizo renacer el interés en esta área.

Por fortuna el campo de aplicación se amplió y para 1556 Georgios Agrícola publico el libro más completo en la descripción de los riesgos asociados con las actividades de minería en el que se hacen sugerencias para mejorar la ventilación en las mismas, y fabricar mascarar que protejan a los mineros los accidentes

1700 Bernardino Ramazzini, publico el discurso de las enfermedades de los artesanos, él inicio la práctica de lo que ahora se conoce como la medicina del trabajo.

1833, en Inglaterra se hacen las primeras inspecciones debido a las condiciones encontradas se promulga la “ley sobre las fabricas” esta era la primera vez que un gobierno muestra un real interés por la salud y seguridad de los trabajadores.

1867 la legislatura de Massachusetts promulgo una ley prescribiendo el nombramiento de inspectores de fábrica.

1874 Francia aprobó una ley estableciendo un servicio especial para inspección de talleres.

Algo de resaltar sin desmeritar los cambios hallados a lo largo de la historia se seguridad industrial fue en 1919 que se creó la Organización Internacional del Trabajo O.T.I.; organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales en virtud del Tratado de Versalles (fue un tratado de paz que se firmó en la ciudad de Versalles al final de la Primera Guerra Mundial por más de 50 países.)y ya para 1970 se publica en Estados Unidos la Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional lugares seguros y saludables como tal.

Los Elementos de Protección Personal, fueron creados para entablar una barrera ante los peligros físicos, químicos y/o biológicos que se puedan estar presentes en el lugar de trabajo, sin embargo, los elementos de protección personal es la respuesta de los innumerables niveles de accidentabilidad que ocurrieron en las empresas, son el producto de la experimentación y experiencia adquiridas por los mismos accidentes, hoy en día existen números equipos de protección personal dependiendo de la actividad a realizar (visual, respiratoria, miembros superiores e inferiores, trabajos en altura, entre otros), disminuyen los efectos o el impacto de agente externo sin embargo al responsabilidad está en cada uno.

Importancia de la Gestión del Conocimiento

La Gestión del Conocimiento también juega un papel muy importante dentro del desarrollo organizacional de las instituciones. Peter Drucker (1993) decía que el

conocimiento, por encima del capital o la mano de obra, es el único recurso económico con sentido en la sociedad de conocimiento. Esto significa que una organización sin conocimiento es subvalorada, está destinada al fracaso y no podrá subsistir en el tiempo.

La gestión del conocimiento es definida por Davenport (1994) como el proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización. Es decir, que la gestión del conocimiento es el proceso mediante el cual se transmite información de manera asertiva en una organización, la cual permite definir procesos, habilidades y estrategias eficientes que conllevan al cumplimiento de los objetivos según el tema de interés.

Partiendo de estos contextos, desde el área de Talento Humano en el concepto de la Gestión del Conocimiento, como base fundamental para la implementación de políticas para el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en EMPUSUAZA S.A. E.S.P., se busca como primera medida fomentar ambientes seguros y saludables para el trabajador e identificar los riesgos físicos y psicológicos; de esta manera se logrará tener un control eficaz sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, obedeciendo a los derechos y deberes que rige la norma, tanto para el empleado como para el empleador.

6 CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

6.1 Método de la investigación

Actualmente la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. cuenta con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual ha permitido identificar los riesgos físicos y psicológicos a los que están expuestos sus trabajadores, sin embargo, es importante reevaluar nuevamente los riesgos y las estrategias que se han implementado en los últimos cinco años, para mitigar los posibles accidentes o enfermedades laborales, contribuir en la construcción de ambientes seguros y saludables como también aportar en la disminución de ausentismos por incapacidad.

Para llevar a cabo un modelo estratégico capaz de cumplir con el objetivo principal de la investigación, es pertinente recolectar nuevamente información de tipo cuantitativa pues el estudio será de tipo explicativo ya que su propósito es conocer el porqué de algunos sucesos, diseñando una encuesta con preguntas cerradas, se necesita una metodología que contribuya a orientar el crecimiento continuado los objetivos de EMPUSUAZA S.A. E.S.P. la idea es lograr ser más competitivos y eficientes logrando una satisfacción laboral a los empleados.

La base de la investigación es establecer las fuentes de información ya que de allí es donde se obtiene el conjunto de diversos datos que se requieren para poder llevar a cabo cualquier investigación, la idea es cumplir con la encuesta, la cual, es una forma de obtener información mediante un cuestionario, conociendo de esta manera la opinión que tiene el encuestado sobre dicho tema y realizar observación que permita identificar las causas del problema y proponer un plan de acción de mejora continuo a

las estrategias que actualmente se tienen en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. mediante el uso del método de la investigación explicativa.

La investigación explicativa no solo busca tener un acercamiento al problema o fenómeno indicado, va más allá de eso, pretende encontrar la verdadera causa del mismo y dar explicación a los diferentes comportamientos de las variables, por lo que considero es indispensable para lograr poner en marcha las estrategias que pretenden disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en el área operativa de aseo en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

Además, la investigación explicativa cuenta con cuatro elementos fundamentales que aportan de manera explícita a la investigación: El sujeto, objeto, medio y fin, sin estos cuatro elementos no sería posible alcanzar los objetivos previstos para la investigación.

6.2 Población y Muestra

Población:

Esta investigación se encuentra direccionada hacia el proceso de recursos humanos enfocada en la salud ocupacional, métodos estratégicos y gestión del conocimiento en la empresa de EMPUSUAZA S.A E.S.P., esta cuenta actualmente con 13 trabajadores los cuales conforman la población a estudiar.

Muestra:

Los cuatro empleados que pertenecen al área operativa de aseo en EMPUSUAZA S.A. E.S.P. quienes se encuentran en riesgo permanente de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad laboral, por acciones repetitivas en la recolección de basuras y eliminación de desperdicios en el municipio de Suaza.

6.3 Fuentes de información

Fundamentalmente para el desarrollo de este proyecto se hace necesario ubicar todas las fuentes de información reales, para poder ofrecer una información veraz que permita a su vez planear y tomar decisiones orientadas en la corrección de errores detectados en el área de salud ocupacional.

En primer lugar, estudiaremos los datos informativos y documentos institucionales de EMPUSUAZA S.A. E.S.P. para lograr contextualizar la investigación. Luego se involucrará las fuentes primarias mediante una encuesta que será aplicada a los operarios las cuales nos permitirá reconocer e identificar las posibles causas y consecuencias que han originado el problema, posteriormente trabajaremos en las fuentes secundarias las cuales van a ser el análisis que se realizará a cada pregunta junto con su respectiva gráfica para de esta manera lograr una mayor comprensión en el lector.

6.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de información son recursos muy importantes en un proyecto investigativo, ya que su principal objetivo es obtener información necesaria, que permitan formar un juicio profesional y ecuánime, que facilite la calificación de los hallazgos encontrados en el asunto investigativo.

Por lo anterior, la técnica e instrumento más apropiado para recolección de datos en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P., que contribuya en la construcción de un análisis apropiado, que sea fácil de cuantificar, es la encuesta, la cual es una técnica de recolección de datos de acceso directo con el interlocutor. De acuerdo al objetivo de la investigación, la encuesta será analítica, con un cuestionario de respuesta cerrada y aplicada de manera personal a los cuatro funcionarios del área operativa de aseo de EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

El proceso y análisis de los resultados se desarrollarán mediante la tabulación de la encuesta identificando los aspectos de mejora y aquellas fortalezas que existen en la organización, esta permitirá la obtención de datos acertados y confiables para la toma de decisiones por parte de los investigadores y por parte de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

7 CAPÍTULO 4: RESULTADOS

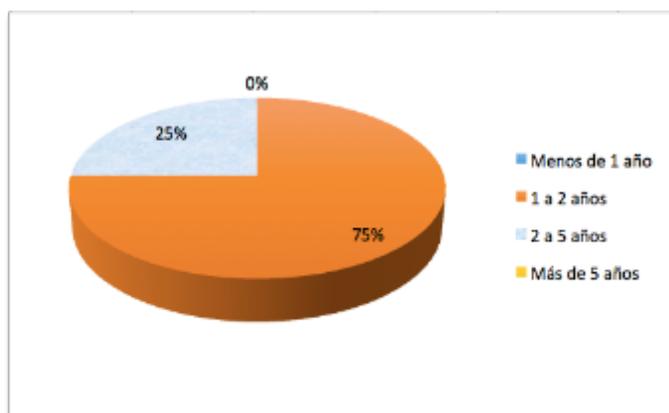
7.1 Presentación de Resultados

Aplicando el debido proceso de la metodología de la investigación explicativa y haciendo uso correcto de la técnica e instrumento de recolección de datos (encuesta), en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. desde el área operativa de aseo, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta que fue diseñada para tal fin.

Resultados:

A continuación se dan a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta dirigida a los cuatro funcionarios del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, donde se registran las principales causas que originan los posibles accidentes de trabajo o enfermedades laborales por los riesgos físicos y psicológicos de su entorno laboral en la ejecución de la recolección de basuras y eliminación de desechos .

1. De los siguientes rangos de tiempo, seleccione ¿Cuál es el tiempo que lleva usted trabajando en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P en el área operativa de aseo?

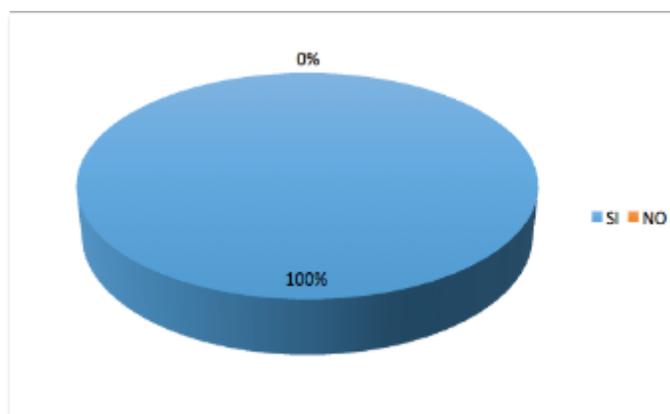


Resultado:

De los cuatro funcionarios de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, se registra que el 75% de ellos llevan una antigüedad laboral entre 1 y 2 años y el 25% entre 2 y 5

años, este indicador garantiza el derecho a la estabilidad laboral que ofrece la empresa a sus trabajadores, como también la satisfacción del deber cumplido por parte de los funcionarios.

2. ¿Cuándo ingresó a la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, le realizaron el proceso de inducción, definiendo cada una de las funciones que debía cumplir de acuerdo al cargo asignado?

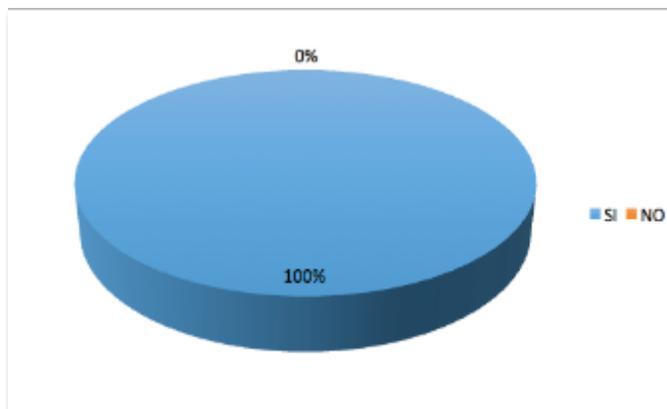


Resultado:

El 100% de los empleados indicaron que a cada uno de ellos le realizaron la inducción correspondiente al cargo asignado, esto significa que la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P desde el área de Recursos Humanos cumple con los procedimientos internos en la inclusión de sus empleados desde la Gestión del conocimiento.

3. ¿Conoce usted todos los documentos internos de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, como: Reglamento Interno, Manual de convivencia,

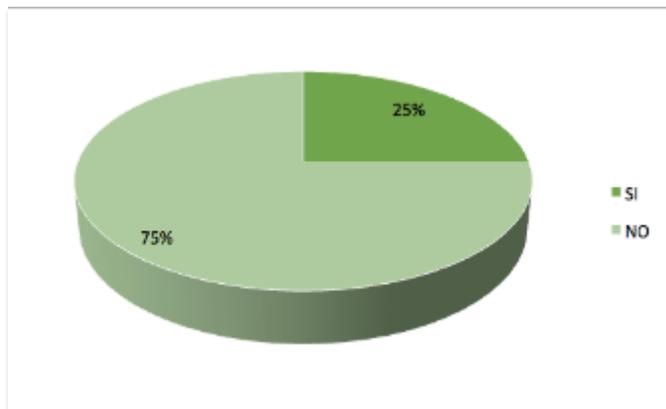
Protocolo empresarial, Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, Políticas de seguridad y privacidad de la información, entre otros?



Resultado:

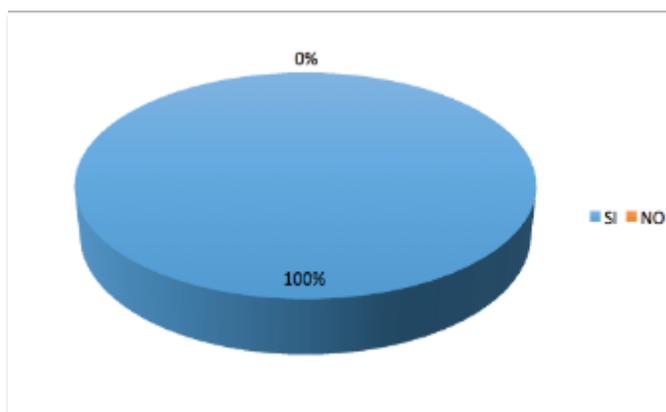
El 100% de los empleados respondieron de manera afirmativa conocer cada uno de los documentos y protocolos internos que tiene la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, manifiestan que dichos documentos han sido divulgados y compartidos mediante reuniones informativas, correo electrónico y memorandos informativos. De esta manera se evidencia el compromiso de la empresa en la realización de actividades permanentes para la construcción de la estructura organizacional de la empresa.

4. ¿Sabe usted para que sirve la Gestión del Conocimiento y si es aplicado en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P?

**Resultado:**

Este indicador manifiesta que el 75% de los empleados no saben que es la Gestión del Conocimiento, sin embargo, en los anteriores ítems se evidencia las acciones realizadas por la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P encaminadas en la formación integral de sus funcionarios.

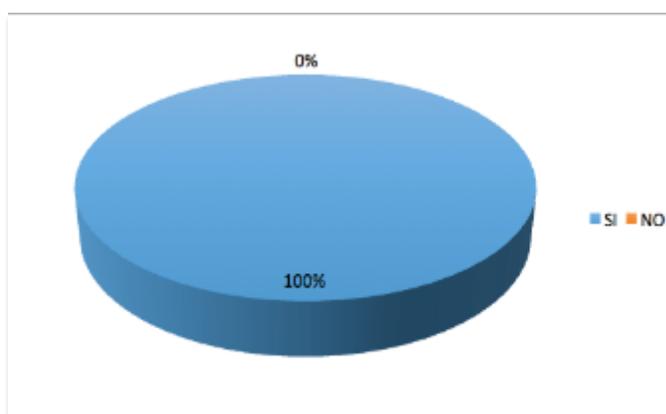
5. ¿Sabe usted para qué sirve el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y si es aplicado en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P?



Resultado:

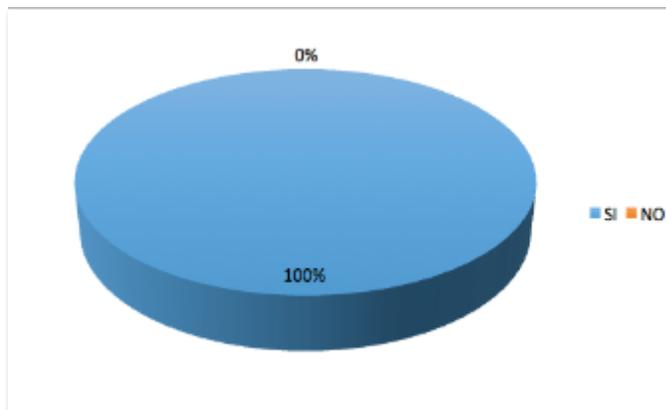
El 100% de los funcionarios de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P afirman conocer para qué sirve el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y su respectiva aplicación en la empresa, de esta manera se constata que las empresas públicas de Suaza han implementado el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, empleando un modelo de transferencia del sistema a sus empleados mediante el uso efectivo de la Gestión del Conocimiento.

6. ¿Cuándo usted ingresó a la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, le practicaron los exámenes de ingreso?

**Resultado:**

Este ítem confirma que la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P cumple con uno de los requisitos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en la realización de los exámenes de ingreso del personal nuevo de la empresa.

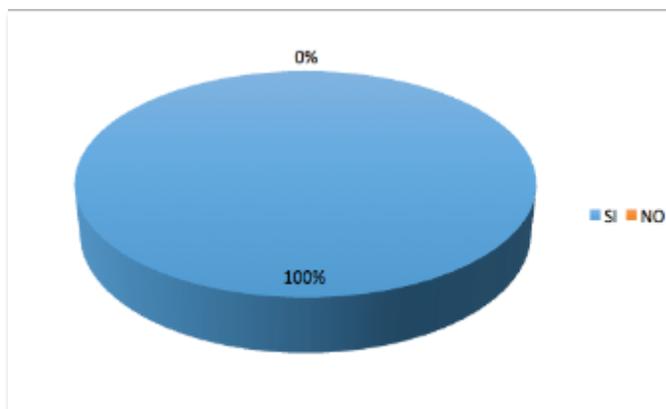
7. ¿Cuándo usted inició labores en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, le hicieron entrega de los materiales y/o equipos de protección personal?



Resultado:

El 100% de los empleados manifiestan que la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. les hizo entrega de los elementos de protección personal para la ejecución segura de las actividades correspondientes al cargo asignado.

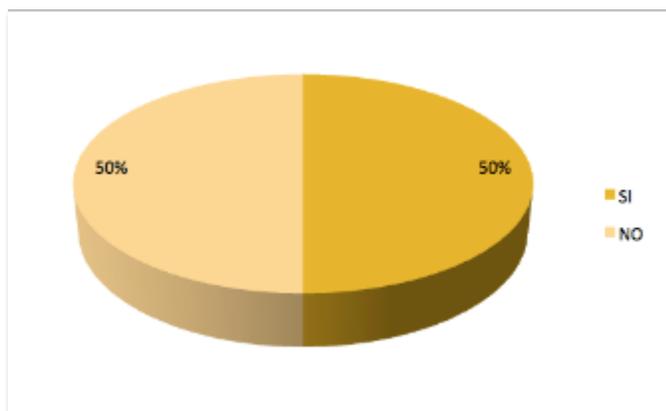
8 ¿Sabe usted como utilizar los materiales y equipos de seguridad y protección personal?



Resultado:

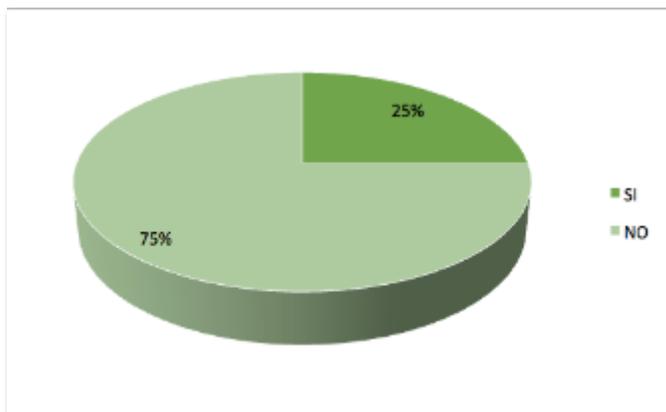
El 100% de los empleados manifiestan que la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. les hizo entrega de los elementos de protección personal para la ejecución segura de las actividades correspondientes al cargo asignado.

9. ¿Utiliza diariamente los materiales y equipos de seguridad y protección personal que le ha dado la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P para su bienestar en el desarrollo de sus funciones?

**Resultado:**

Este ítem muestra una de las causas que pueden incidir en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. El 50% de los empleados no utilizan los elementos de protección personal en la ejecución de sus actividades diarias, este es un riesgo activo y permanente que tiene la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

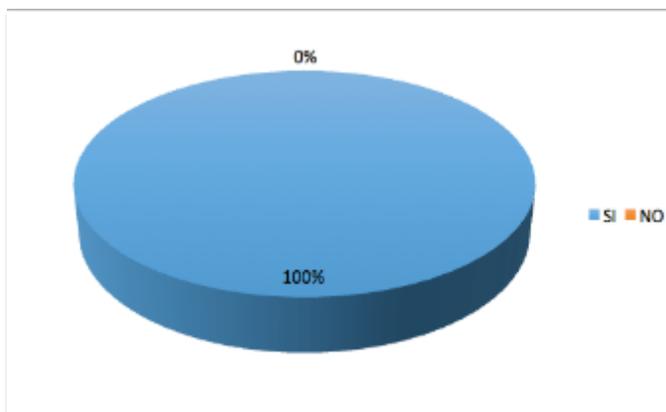
10. ¿Conoce los riesgos físicos y psicológicos a los que se encuentra expuesto en el desarrollo diario de sus funciones en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P?



Resultado:

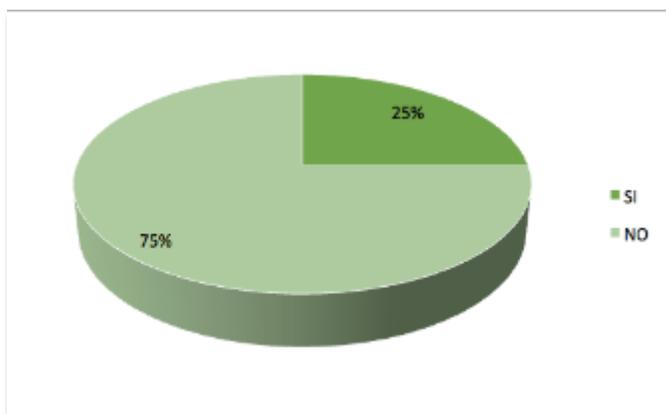
El 75% de los empleados del área operativa de aseo manifiestan conocer los riesgos físicos y psicológicos que se enfrentan en el ejercicio de sus funciones, específicamente en la recolección de basuras y eliminación de desechos en el municipio de Suaza.

11. ¿Sabe usted que significa accidente de trabajo y enfermedad laboral?



Resultado:

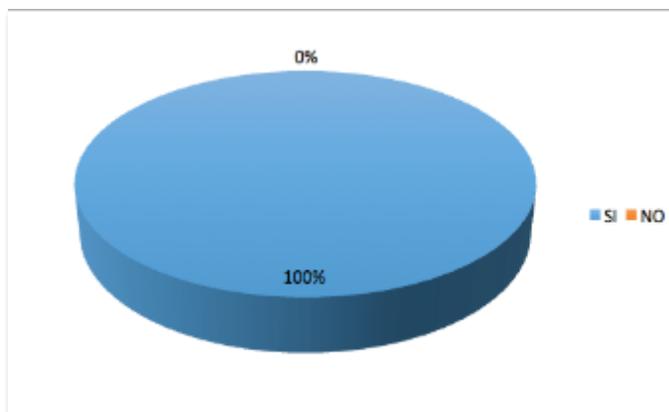
Los cuatro empleados del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, manifiestan conocer el significado de accidente de trabajo y enfermedad laboral. Con este ítem y los dos anteriores se identifica el estado de inconciencia e irresponsabilidad por parte de los funcionarios al no utilizar los elementos de protección personal y cumplir con las actividades seguras y de protección implementadas por la empresa, aun conociendo los riesgos y peligros a los que están sujetos diariamente.

12. ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo o enfermedad laboral en el transcurso de sus actividades en EMPUSUAZA S.A. E.S.P?**Resultado:**

El 25% de los empleados de EMPUSUAZA S.A. E.S.P del área operativa de aseo, han sufrido un accidente o enfermedad laboral, con este suceso se comprueba que los riesgos tanto físicos y psicológicos identificados por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo son verídicos y por otro lado, el incumplimiento en el uso de los elementos de protección personal, al igual que las estrategias diseñadas por

la empresa conllevan a ser efectivos los accidentes o enfermedades laborales en los empleados.

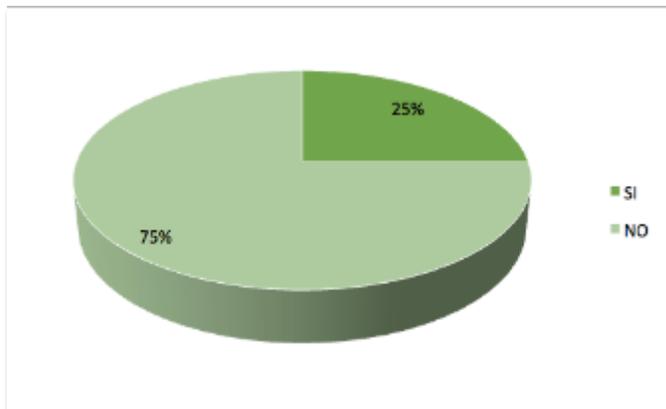
13. ¿Conoce qué son las pausas activas y para qué sirven?



Resultado:

El 100% de los empleados del área operativa de aseo afirman conocer que son las pausas activas cuál es su utilidad en la aplicación diaria de sus funciones de acuerdo al cargo asignado.

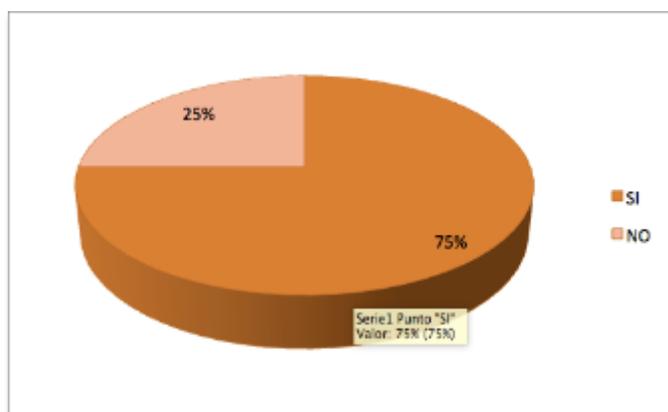
14. ¿Practica usted diariamente las pausas activas en el transcurso de su jornada laboral?



Resultado:

El 75% de los empleados del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P confirman la no aplicación de las pausas activas en la ejecución de sus actividades diarias, según el cargo asignado, por lo tanto, se evidencia que el no uso de la pausas activas inciden en el desarrollo de enfermedades laborales por las acciones repetitivas en la realización diaria de las funciones.

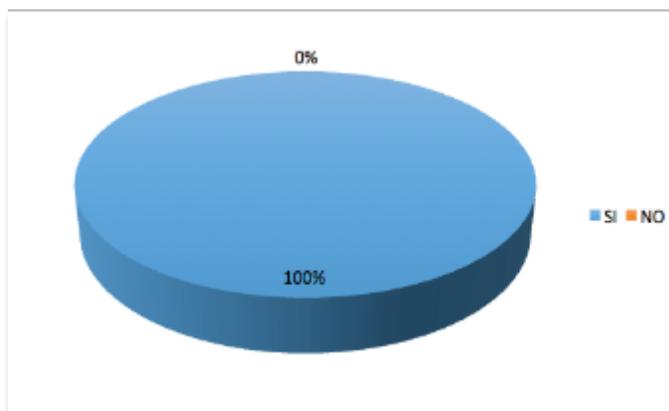
15. ¿Se siente usted en un ambiente seguro y saludable en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P?



Resultado:

El 75% de los funcionarios del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P afirman sentirse seguros en sus entornos laborales, sin embargo, es importante realizar constantemente actividades de evaluación, seguimiento y control que permitan llevar registros con evidencias que certifiquen los entornos seguros de la empresa para la generación de ambientes seguros y saludables para los funcionarios de la organización.

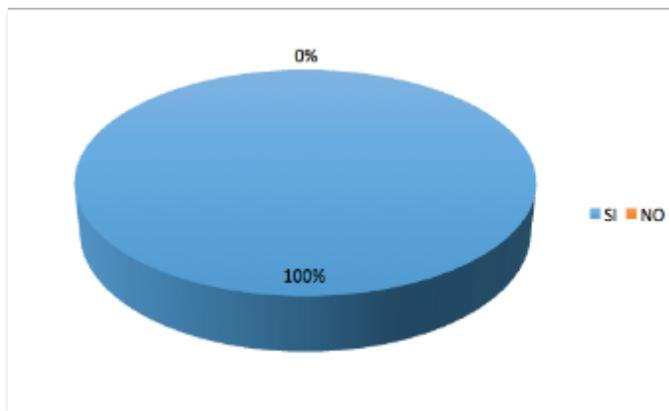
16. ¿Sabe que son las Administradoras de Riesgos Laborales y cuáles son sus funciones?



Resultado:

El 100% de los empleados manifiestan saber que es una Administradora de Riesgos Labores y cuáles son sus funciones en el contexto laboral.

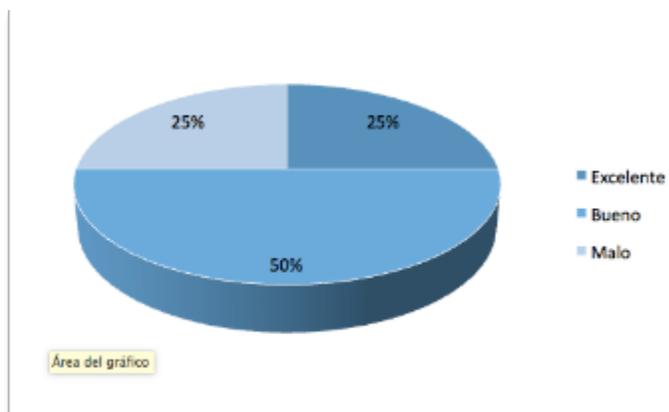
17. ¿Conoce cuál es la Administradora de Riesgos Laborales que opera en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, la cual se encuentra afiliado?



Resultado:

El 100% de los empleados del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P manifiestan conocer cuál es su Administradora de Riesgos Labores asignada por las empresas públicas del municipio de Suaza.

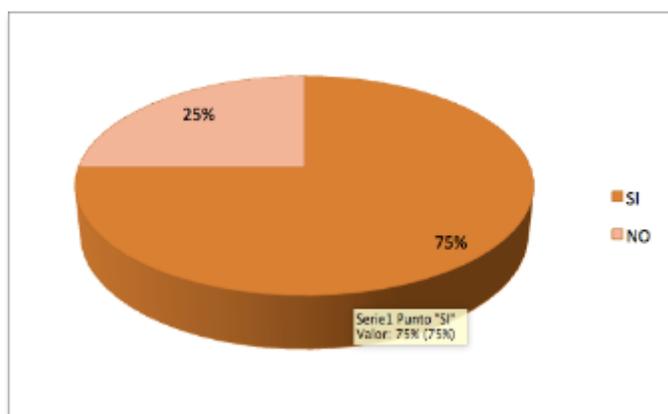
18. ¿Considera usted que el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P es?



Resultado:

El 50% de los empleados del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P indican que el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa son excelentes, el 25% dicen ser bueno y el 25% restante indican ser malo. De acuerdo a esta información se deduce que aún hace falta gestionar mecanismos de participación, donde los empleados se involucren en actividades que ayuden a fortalecer el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y el compromiso con el cumplimiento de las actividades dispuestas para conseguir los propósitos organizacionales de EMPUSUAZA S.A. E.S.P

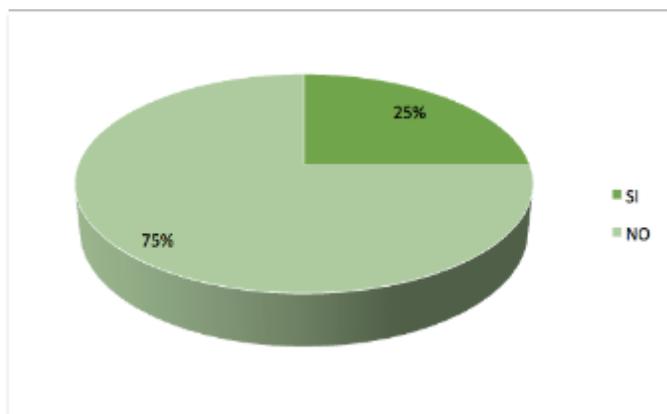
19. ¿La empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P realiza constantemente actividades apropiadas para fortalecer el conocimiento institucional, el clima laboral y la cultura organizacional, estimulando entornos seguros y saludables?

**Resultado:**

El 75% de los empleados del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P consideran que la empresa cumple con fortalecer el

conocimiento institucional, el clima laboral y la cultura organizacional, sin embargo, evaluar cada uno de estos contextos le permite a la empresa reconocer las fallencias y convertirlas en oportunidad de mejoras, brindando a los funcionarios entornos seguros y saludables.

20. ¿Usted considera que la mejor manera de prevenir un accidente o enfermedad laboral en su área de trabajo es tener un carro compactador de basura?



Resultado:

Este ítem demuestra dos aspectos importantes en el área operativa de aseo de la empresa

EMPUSUAZA S.A. E.S.P, la primera es la necesidad de adquirir un carro compactador de basura que en gran medida, contribuye en minimizar los riesgos físicos y psicológicos de los funcionarios y segundo, el 75% de los empleados reconocen que no es tan necesario la adquisición inmediata del carro compactador de basura, si se cumple de manera efectiva y permanente con el uso de los elementos de protección

personal asignados, la aplicación de la pausas activas y demás actividades encaminadas a cumplir con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

7.2 Análisis de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los cuatro funcionarios del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, se logra evidenciar que la mayoría de los empleados conocen el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo aplicado en la empresa, , afirman que la empresa les ha entregado los elementos de protección y seguridad personal y reconocen las actividades que la empresa realiza para la formación adecuada de los empleados; Sin embargo, no reconocen en su totalidad los riesgos físicos y psicológicos de su entorno laboral, no se evidencia compromiso por parte del empleado en el cumplimiento de las estrategias diseñadas para tal fin y por último se demuestra la falta de seguimiento y control por parte del área de Recursos Humanos para lograr crear disciplina, conciencia, sentido de pertenencia y responsabilidad en el empleado frente a la mecanismos implementados para crear ambientes seguros y saludables en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

Al interior de la encuesta se realizó la siguiente pregunta: *¿Usted considera que la mejor manera de prevenir un accidente o enfermedad laboral en su área de trabajo es tener un carro compactador de basura?* De la cual, el 75% de los empleados del área operativa de aseo reconocen que de manera inmediata, no es indispensable tener

un carro compactador de basuras para prevenir un accidente de trabajo o una enfermedad laboral en el desarrollo de sus actividades, por lo tanto, se registra que los funcionarios de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. valoran y reconocen la importancia de la aplicación correcta y efectiva del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, aun cuando no se tiene la herramienta adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias.

Se sugiere realizar un plan de acción de mejora en las estrategias de comunicación, divulgación y sensibilización desde la Gestión del Conocimiento en cuanto al desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo por parte del área de Recursos Humanos, para lograr cumplir con los objetivos y propósitos del mismo, se sugiere también realizar cronogramas de auditorías para hacer efectivo el seguimiento y control en el cumplimiento de las actividades y estrategias establecidas para crear ambientes seguros y saludables en el área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

8 CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

8.1 Resumen de Hallazgos

Después de haber realizado el método investigativo y aplicado las diferentes herramientas para la recolección de información en el área operativa de EMPUSUAZA S.A. E.S.P., con el fin de identificar las causas que han motivado los riesgos físicos y

psicológicos en el entorno laboral de los cuatro funcionarios de dicha área, se encuentra que:

✓ El 75% de los empleados llevan laborando en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. entre 1 y 2 años. Esto indica que existe un vínculo laboral estable, que permite gestionar mecanismos de participación entre los empleados y la empresa, con el fin de motivar, concientizar, sensibilizar y moldear estrategias que conduzca al cumplimiento de los objetivos. Por otro lado, la estabilidad laboral contribuye en la disminución de gastos en términos de inducción, dotación e inclusión en las estrategias organizacionales de la empresa.

✓ Se identificó que el 100% de los empleados conocen los diferentes documentos organizacionales de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. Con esto se deduce que la empresa ha venido realizando un papel muy importante en cuanto a la aplicación de la Gestión del Conocimiento en la divulgación de los diferentes documentos internos de la institución, como también buscando construir una cultura organizacional sólida, eficiente y productiva que aporte al desarrollo y crecimiento de la institución.

✓ Se logró reconocer que el 100% de los empleados del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. conocen que es el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y cuál es su utilidad en la empresa, saben cuáles son sus elementos de protección y seguridad personal, como también el uso de los mismos. Sin embargo, el 50% de ellos no utilizan los elementos de

protección y seguridad por desidia, falta de compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y de su integridad.

✓ Se identifica que la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. le hace falta realizar actividades de control y seguimiento a las diferentes actividades establecidas con el propósito de constatar el cumplimiento de las mismas, encaminadas a prever los riesgos físicos y psicológicos a los que están expuestos. También tienen un arduo trabajo por hacer en términos de involucrar a sus empleados con el bienestar general de ellos y de la empresa, creando ambientes saludables y seguros, fomentando la estabilidad del clima laboral y cumpliendo con los estándares de calidad establecidos en EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

✓ Y por último se identifica la necesidad de adquirir un carro compactador de basura, el cual ayudará a minimizar los riesgos de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral a causa de las actividades repetitivas que realizan los empleados del área operativa de aseo en el cumplimiento de la recolección de basura en el municipio de Suaza.

8.2 Recomendaciones

✓ Realizar una reinducción al área operativa de aseo con el fin de reorientar sus funciones encaminadas al cumplimiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo.

✓ El área de Recursos Humanos deberá implementar un cronograma de verificación, control y seguimiento donde se evidencie el uso permanente de los elementos de dotación para la protección y seguridad de los empleados.

- ✓ Implementar mecanismos de sanción para los empleados que no cumplan con las estrategias realizadas al área operativa de aseo en el desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, con el fin de crear disciplina orientada al cumplimiento efectivo de las funciones.
- ✓ Adquirir el carro compactador de basura para minimizar los riesgos físicos y psicológicos que enfrentan los funcionarios del área operativa de aseo en EMPUSUAZA S.A. E.S.P.
- ✓ Establecer un cronograma de capacitaciones que favorezcan la gestión del conocimiento, fortalezcan el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.
- ✓ Crear un cronograma de pausas activas con horarios específicos, para disminuir posibles lesiones por acciones repetitivas en el ejercicio diario de las actividades que realizan los funcionarios del área operativa de aseo de EMPUSUAZA S.A. E.S.P. en la recolección de basura y eliminación de desechos.

8.3 Propuesta

Implementar un modelo estratégico desde el área de Talento Humano, orientado a disminuir los niveles de estrés y los factores de riesgo físicos y psicológicos identificados en el área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. mediante el uso correcto del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y la Gestión del Conocimiento.

PHVA: es un ciclo dinámico y de simple aplicación pues si se usa adecuadamente puede ayudar a la empresa a ser más eficiente y eficaz, es una herramienta que ayuda a la mejora continua en una empresa ayuda a obtener los resultados esperados de una investigación para la organización, esta consiste en:

P = Planear

H = Hacer- ejecutar el proceso

V = Verificar los resultados alcanzados

A = Acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento.

P= Se plantea un proyecto de investigación para las empresas publicas EMPUSUAZA S.A E.S.P. que tenga mejoras continuas en la recolección de residuos sólidos creando estrategias que ayuden a los

H= Definiciones de las responsabilidades del proyecto, iniciativa de cada punto y construcciones, análisis de los antecedentes del problema, definición de los métodos de investigación, y como fuente de información la encuesta con evaluación a los cuatro recolectores.

V= Se llevó a cabo encuesta a 4 trabajadores, se analizan los resultados haciendo valoración y reconocimiento identificando que el 50% de ellos no están haciendo uso correcto de los elementos de protección personal, se identifica el empeño de la empresa por querer el bienestar del área de talento humano,

A= Pensado en la mejora continua y en acciones se va a implementar: Re inducción, cronograma de verificación, mecanismos de sanción, adquirir el carro

compactador de basura establecer un cronograma de capacitaciones crear un cronograma de pausas activas

Modelo SECI.

Se implementa para que las organizaciones logren que todos sus integrantes estructuren el conocimiento de tal modo que permita generar mejoría, en este caso encontramos con dos formas (explícito y el tácito).

Etapa de socialización: los trabajadores compartirán sus conocimientos y habilidades, pueden ser empíricos con experiencia, creando un buen clima organizacional.

Etapa de exteriorización: se puede implementar a través del personal que se contrata para la adquisición del conocimiento organizacional,

Etapa de combinación: cuando se realizan capacitaciones estos darán a conocer lo aprendido, conseguiremos equilibrar los conocimientos técnicos y empíricos dentro del personal de la empresa.

Etapa de interiorización: Se puede implementar con reuniones de tipo informativas

Actividades A Realizar

- ✓ Realizar una re-inducción

- ✓ implementar un cronograma de verificación
- ✓ Implementar mecanismos de sanción
- ✓ Gestionar adquisición del carro compactador de basura
- ✓ Establecer un cronograma de capacitaciones
- ✓ Crear un cronograma de pausas activas

MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI	
Socialización: De tácito a tácito	La empresa les brindara las capacitaciones teórico prácticas para la seguridad y salud en e trabajo, siempre utilizaran los elementos de protección y salvaguardan su vida
Exteriorización: De tácito a explícito	Todas las actividades que la empresa ha implementado para logran el bienestar de sus empleados se vera reflejada en el desarrollo de sus actividades pues los empleados implementaran sus elementos del EPP y apoyan a el buen uso de los mismos.
Combinación: De explícito a explícito	Los trabajadores llevan un registro de las actividades que realizan y un cronograma de actividades cuando deben transportarse a la recolección en zonas rurales
Interiorización: De explícito a tácito	Sera notorio el bajo nivel de accidentabilidad o de problemas de salud ocasionados por no utilizar sus elementos, Los trabajadores se desempeñan mejor pues

	han aplicado todo lo aprendido en cada actividad de concientización que les ha brindado la empresa
--	--

De esta manera se logrará:

- ✓ Renovar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, ampliando mecanismos de verificación, seguimiento y control para evidenciar el cumplimiento de las funciones y la normatividad vigente.

- ✓ Desarrollar habilidades que nos permitan realizar la transferencia de los conocimientos en salud ocupacional, a los funcionarios de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. de manera efectiva, clara y concisa.

- ✓ Crear escenarios de participación donde los empleados puedan establecer patrones de comportamientos capaces de liderar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

8.4 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Recursos Humanos:

- ✓ Funcionarios de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.
- ✓ Comité del COPASST
- ✓ Comité de convivencia laboral

- ✓ Asesores en Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Recursos Materiales:

- ✓ Oficina o salón con capacidad suficiente para reuniones
- ✓ Video Beam
- ✓ Computador
- ✓ Papelería

Recursos Financieros:

ACTIVIDAD - RECURSO	INVERSIÓN ANUAL
Capacitaciones \$ 300.000 por hora	\$ 2.400.000
Asesoría – SG – SST	\$ 5.000.000
Papelería	\$ 500.000
Aporte para la adquisidor del compactador	\$7.259.000
TOTAL INVERSIÓN	\$15.159.000

8.5 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

DIAGRAMA DE GANTT													
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
EMPUSUAZA S.A. E.S.P.													
													FECHA DE ELABORACIÓN:
													25-nov-17
PERIODO DE APLICACIÓN:													
ENERO A DICIEMBRE AÑO 2018													
INDICADORES 2017													
ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA 2018											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Reunión planeación y adecuación plan de trabajo	Gerencia - asesor SG-SST	5											
Conformación y activación brigada de emergencia	Gerencia - asesor SG-SST	11											
Capacitación brigada de emergencia en primeros auxilios	Gerencia - asesor SG-SST				12								
Capacitación brigada de emergencia en control de incendios	Gerencia - asesor SG-SST							12					
Capacitación brigada de emergencia en evacuación	Gerencia - asesor SG-SST										11		
Reinducción al personal (cargo, funciones, perfil, SST)	Recursos Humanos		9										
Realizar profesiograma	Asesor SG-SST		22										
Realizar exámenes médicos de ingreso (Solo cuando si hay ingreso de personal nuevo) y Egreso (Solo si hay retiro de personal).	Recursos Humanos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Realizar exámenes médicos periódicos (Dos veces en el año)	Recursos Humanos					17						25	
Realizar las estadísticas y análisis de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. (Una vez al año)	Recursos Humanos/Asesor SG-SST							21					
Reuniones del COPASST mensuales (temas a trabajar, inspecciones de puestos de trabajo, formatos inspecciones, investigación de accidentes, análisis de los riesgos y su priorización, socialización de los avances y acciones).	COPASST	19	16										
Reuniones del CCL trimestral (temas a tratar, reglamento interno, ruta de acción, capacitación en resolución de conflictos, socialización de avances y actividades .)	Comité de Convivencia Laboral	26			27			24			24		
Registro de EPP (entrega, control, cambio, capacitación de su correcto uso).	Recursos Humanos / Jefe de área	2/9/16/23/29	5/12/19/26	5/12/20/26	2/9/16/23/30	7/15/21/28	5/12/18/25	3/9/16/23/30	6/13/21/27	3/10/17/24	1/8/16/22/29	6/13/19/26	3/10/17/24
Programa prevención consumo de tabaco alcohol y drogas SPA (31 de mayo día del no tabaco, 26 de junio día de la no	Gerencia / Recursos					31	26					15	
Programa prevención riesgo Químico	Recursos Humanos/Asesor SG-SST								16	8			
Programa prevención riesgo Biomecánico	Recursos Humanos/Asesor SG-SST										4	8	
Revisión de la evaluación inicial	Gerencia - asesor SG-SST						6						
Auditoría interna	Asesor SG-SST					1							
Revisión por la alta gerencia y replanteamiento de modificaciones para lo que resta del año.	Gerencia						1						
Revisión de los indicadores e informe del año 2018	Gerencia - asesor SG-SST											20	13
Planeación del SG-SST para el 2019	Gerencia - asesor SG-SST												3

9 CONCLUSIONES

- Mediante la realización del proyecto de investigación logramos comprender la importancia de la Gerencia del Talento Humano, mediante la gestión del personal, el entorno organizacional, la gestión del conocimiento y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Logramos fortalecer nuestras competencias en la gestión del capital humano, haciendo uso efectivo de un proceso investigativo, mediante la identificación de un problema al interior de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P., reconociendo el valor que tiene el capital humano en el desarrollo de sus actividades diarias para la competitividad de la misma.
- Reconocemos el alcance de gestionar al interior de una institución el bienestar y desarrollo laboral de los empleados, reconociéndolos como el recurso más importante dentro de la organización para alcanzar los objetivos y propósitos organizacionales.
- Reconocemos la importancia de crear ambientes seguros y saludables para la gestión del capital humano, de tal manera que permita crear ventajas competitivas, fortalecer el clima laboral e impulsar el bienestar de los empleados al interior de las organizaciones.
- Logramos proponer estrategias y acciones de mejora, con el propósito de minimizar los riesgos físicos y psicológicos a los que se enfrentan diariamente los empleados de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P.

10 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- César G, L. J. (16 De Noviembre De 2017). Breve Historia De La Salud Ocupacional En Colombia. Obtenido De Breve Historia De La Salud Ocupacional En Colombia: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf
- Colombia, C. P. (16 De Noviembre De 2017). Constitución Política De Colombia. Obtenido De Constitución Política De Colombia: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-49>
- Enalvareli1. (20 De Marzo De 2015). Historia De La Seguridad Industrial Y Los Epp. Obtenido De You Tube: <https://www.youtube.com/watch?v=Xasal3czbu4>
- Gonzales, A. (16 De Noviembre De 2017). Historia Universal. Obtenido De Historia Universal: <http://www.historiacultural.com/2010/10/Origen-Evolucion-Del-Hombre.html>
- Nacional, R. D.-G. (11 De Julio De 2012). Ley 1562 De 2012. Obtenido De Ley 1562 De 2012: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 1016 de 1989, 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o

empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de:
http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Méndez F. Qué es el mobbing o acoso laboral?. Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad. Recuperado de:
<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. recuperado en: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>
- Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>
- Rebai, F. (2006). Programas de Desvinculación Asistida por la Empresa. Argentina: *Invenio* 9(17), 2006. pp. 119-132. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>
- Rocha, C (2016). Reconcomiendo unidades 9 y 10 (OVI). recuperado de:
<http://hdl.handle.net/10596/9588>
- Vega, R. (2011). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacionalsabes-diferenciarlos/>

- World Health Organization (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Recuperado de:

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

ARIAS, F. G. (1999). EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, Guía para su elaboración.

En *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, Guía para su elaboración*. CARACAS: ORIAL EDICIONES.

CIFRAS, L. S. (21 de NOVIEMBRE de 2017). CONSEJO COLOMBIANO DE

SEGURIDAD. Obtenido de CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD:

http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856

CLAUDIA MARITZA GÓNZALEZ HURTADO, L. A. (2010). *EVALUACIÓN DEL*

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE CARTAGÜEÑA DE ASEO TOTAL E.S.P. Obtenido de *EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD*

OCUPACIONAL DE CARTAGÜEÑA DE ASEO TOTAL E.S.P.:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2003/61362G643e.pdf?sequence=1>
<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/acodal/vii.pdf>

COLOMBIA, P. D. (31 de JULIO de 2014). *DECRETO 1443 DE 2014*. Obtenido de *DECRETO 1443 DE 2014:*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>

FONDO DE RIESGOS LABORALES. (21 de NOVIEMBRE de 2017). Obtenido de

FONDO DE RIESGOS LABORALES:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/normatividad/leyes.html>

NACIONAL, G. (11 de JULIO de 2012). *LEY 1562 DEL 11 DE JULIO DE 2012*.

Obtenido de LEY 1562 DEL 11 DE JULIO DE 2012:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Leyes/Ley1562-2012.pdf>

PAÑAFIEL, P. A. (2014). *DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA IMAX SERVICIOS ODONTOLÓGICOS LTDA*. Obtenido de DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA IMAX SERVICIOS ODONTOLÓGICOS LTDA:

<https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/7728/1/T05776.pdf>

PHVA, C. (21 de NOVIEMBRE de 2017). *CICLO PHVA*. Obtenido de

http://master2000.net/recursos/menu/277/1355/mper_arch_20059_CicloPHVA.pdf

SOCIAL, M. D. (21 de NOVIEMBRE de 2017). *MINSALUD*. Obtenido de MINSALUD:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>

YOLANDA GALLARDO DE PARRA, A. M. (21 de NOVIEMBRE de 2017). *SERIE*

APRENDER A INVESTIGAR. Obtenido de MÓDULO E RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

<http://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/Ciul/documentos/MODULOS/mod3recoleccioninform.pdf>

EMPRESAS PÚBLICAS DE SUAZA

EMPUSUAZA S.A. E.S.P

NIT: 900.499.642-5

ENCUESTA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Objetivo:

Obtener y evaluar las evidencias necesarias, suficientes y competentes en el área operativa de aseo, reconociendo la gestión del conocimiento frente al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, como también las diferentes estrategias implementadas para definición de entornos seguros y saludables para los funcionarios de EMPUSUAZA S.A. E.S.P

Aplicación:

La encuesta está dirigida para los funcionarios del área operativa de aseo de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P

PREGUNTAS	PREGUNTAS
1. De los siguientes rangos de tiempo, seleccione ¿Cuál es el tiempo que lleva usted trabajando en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P en el área operativa de aseo?	2. ¿Cuándo ingresó a la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, le realizaron el proceso de inducción, definiendo cada una de las funciones que debía cumplir de acuerdo al cargo asignado?

<p>a. Menos de 1 año</p> <p>b. De 1 a 2 años</p> <p>c. De 2 a 5 años</p> <p>d. Más de 5 años</p>	<p>a. Si</p> <p>b. No</p>
<p>3. ¿Conoce usted todos los documentos internos de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, como: Reglamento Interno, Manual de convivencia, Protocolo empresarial, Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, Políticas de seguridad y privacidad de la información, entre otros?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	<p>4. ¿Sabe usted para que sirve la Gestión del Conocimiento y si es aplicado en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>
<p>5. ¿Sabe usted para qué sirve el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y si es aplicado en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	<p>6. ¿Cuándo usted ingresó a la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, le practicaron los exámenes de ingreso?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>

<p>7. ¿Cuándo usted inició labores en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, le hicieron entrega de los materiales y equipos de seguridad y protección personal?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	<p>8 ¿Sabe usted como utilizar los materiales y equipos de seguridad y protección personal?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>
<p>9. ¿Utiliza diariamente los materiales y equipos de seguridad y protección personal que le ha dado la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P. para su bienestar en el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	<p>10. ¿Conoce los riesgos físicos y psicológico a los que se encuentra expuesto en el desarrollo diario de sus funciones en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>
<p>11. ¿Sabe usted que significa accidente de trabajo y enfermedad laboral?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	<p>12. ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo o enfermedad laboral en el transcurso de sus actividades en EMPUSUAZA S.A. E.S.P?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>

<p>13. ¿Conoce qué son las pausas activas y las practica diariamente en la ejecución de sus funciones diarias?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	<p>14. ¿ Practica usted diariamente las pausas activas en el transcurso de su jornada laboral?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>
<p>15. ¿Se siente usted en un ambiente seguro y saludable en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	<p>16. ¿Sabe que son las Administradoras de Riesgos Laborales y cuáles son sus funciones?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>
<p>17. ¿Conoce cuál es la Administradora de Riesgos Laborales que opera en la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P, la cual se encuentra afiliado?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	<p>18. ¿Considera usted que el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P es?</p> <p>a. Excelente</p> <p>b. Bueno</p> <p>c. Malo</p>
<p>19. ¿La empresa EMPUSUAZA S.A. E.S.P realiza constantemente actividades apropiadas para fortalecer el conocimiento institucional, el clima laboral y la cultura organizacional,</p>	<p>20. ¿Usted considera que la mejor manera de prevenir un accidente o enfermedad laboral en su área de trabajo es tener un carro compactador de basura?</p>

estimulando entornos seguros y saludables?	a. Si
a. Si	b. No
b. No	

PROPUESTA

Suaza, 09 de enero de 2018

Doctor

JOSE RICARDO CABRERA ARTUNDUAGA

Alcalde Municipal

Suaza - Huila.

Ref. Presentación de propuesta para la adquisición de carro compactador.

Respetado doctor,

Como es de conocimiento la empresa pública de suaza Empusuaza S.A E.S.P presta el servicio de recolección de residuos sólidos y actualmente tiene una volqueta para cumplir con dicha actividad.

Una vez evaluada las viabilidades técnicas la solución más apropiada es la adquisición de un carro compactador o la adecuación a la volqueta con un volcó pues la empresa para poder cumplir con estas actividad tiene cuatro operarios los cuales dos de ellos y por turno deben cumplir la función de compactar la basura; sean presentado problemas de salud para nuestro operarios pues estos tienen un contacto directos con los residuos

cuando están arriba de la volqueta, el esfuerzo que tienen que realizar cuando arrojan las bolsas o canecas es muy fuerte lo que les ocasiona problemas en sus extremidades, por otro lado la empresa lograra minorar gastos pues el compactador lograra la recolección de más residuos sólidos.

Queremos proponer que las empresas públicas de Empusuaza y la alcaldía municipal logren aunar esfuerzos para celebrar un convenio donde la alcaldía aportara el 95% del valor del carro compactar logrando mejora la calidad de vida de los trabajadores y los gastos financieros de la empresa.

Anexo cotización

Atentamente

EDGAR ORLANDO ALMARIO HITSCHERICH

Gerente EMPUSUAZA S.A E.S.P

Cotización

ITEM	DESCRIPCION	CANT	VR. UNITARIO	IVA	TOTAL
	CAJA COMPACTADORA DE 25 YDS3 CAPRICORNIO MARCA RAMONERRE, TOLVA DE 3,0 YDS3, PAREDES Y TECHO FORMA ELIPTICA, TANQUE PARA LIXIVIADOS 60 GALONES.	1	122.000.000,00	23.180.000,00	145.180.000,00