

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO PARA EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL DE
LA COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA CASANARE**

**ILSEN BARON AVILA CÓDIGO. 33.646.784
LUCY MARIA CERVANTES CÓDIGO. 40.926.295
DELCI CAROLA MOLINA CÓDIGO. 56 058 068
JOSE GUADALUPE BARRAGAN CÓDIGO. 9.431.003
JOSE IGNACIO BLANCO MENDOZA CÓDIGO. 1.118.803.626**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS ECACEN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2017**

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO PARA EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL DE
LA COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA CASANARE**

**ILSEN BARON CÓDIGO. 33.646.784
LUCY MARIA CERVANTES CÓDIGO. 40.926.295
DELCI CAROLA MOLINA CÓDIGO. 56 058 068
JOSE GUADALUPE BARRAGAN CÓDIGO. 9.431.003
JOSE IGNACIO BLANCO MENDOZA CÓDIGO. 1.118.803.626**

**TUTOR:
HÉCTOR ALFONSO MARTÍNEZ**

**PROYECTO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS ECACEN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2017**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	2
1.1. Antecedentes del Problema	3
1.2. Planteamiento del problema	5
1.3 Objetivo.....	7
1.3.1. General.....	7
1.3.2. Específicos.....	7
1.4 Justificación de la Investigación	8
2. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	9
2.1. Marco Teórico	9
2.1.1. Síndrome de burnout.....	11
2.1.2. Pasos para realizar un programa de salud ocupacional.....	12
2.1.3. Plan de bienestar laboral y de desarrollo social.	13
2.1.4. Salud ocupacional.	13
2.1.5. Programa de salud ocupacional de la empresa.	13
2.1.6. Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.	14
2.1.7. Factor de riesgo.....	14
2.1.8. Conocimiento.....	14
2.1.9. Información.	14
2.1.10. Gestión del conocimiento.....	15
2.1.11. Modelo Nonaka y Takeuchi.	15
2.2. Marco legal	16
3. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2. Población y Muestra	22
3.2.1. La Población	22
3.2.2. La Muestra	22
3.3. Fuentes de Información	23
3.3.1. Información Primaria.....	23
3.3.2. Fuentes Secundarias	24
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	24

4. CAPÍTULO 4: RESULTADOS	25
4.1. Presentación de resultados	25
4.1.1. Para estudios cuantitativos.....	25
4.1.2. Encuesta	25
4.1.3. Entrevista.....	40
5. CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	42
5.1. Resumen de Hallazgos	42
5.2. Recomendaciones	43
5.3. Propuesta para la implementación de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa cooperativa de caficultores de Tamara – Casanare.....	44
5.3.3. Objetivos de la propuesta	47
5.3.4. Justificación de la propuesta	48
5.3.5. IMPLEMENTACION DEL MODELO ESTRATEGICO.....	48
5.3.6. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	51
5.3.5. Plan de Acción.....	54
5.3.6. Indicadores para la evaluación de la propuesta	58
5.3.7. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	60
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	62
Anexo A: Formato encuesta	65
Anexo B: Formato de entrevista	69

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional de su empresa?	25
Tabla 2. ¿Sabe usted que son factores de riesgo laboral?	26
Tabla 3. ¿Con que frecuencia su empresa lo capacita en prevención de R.L?.....	27
Tabla 4. En caso de accidente de trabajo, ¿Sabe a quién dirigirse?	28
Tabla 5. ¿Utiliza elementos de protección durante su jornada laboral?.....	29
Tabla 6. La empresa brinda o no, elementos de protección	30
Tabla 7. ¿Cree que la empresa le da suficiente importancia a la seguridad y salud en el trabajo?	31
Tabla 8. ¿La empresa cuenta con demarcación y señalización de rutas de evacuación?	32
Tabla 9. ¿Ha sido incapacitado por alguna de las opciones durante su estadía en la empresa?.....	33
Tabla 10. ¿Considera importante que en su empresa se realicen actividades de prevención de riesgos y salud en el trabajo?.....	34
Tabla 11. Causas de accidente de trabajo.....	35
Tabla 12. ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	36
Tabla 13. ¿Cree que los elementos de trabajo cumplen con las condiciones ergonómicas?.....	37
Tabla 14. ¿Qué afectaciones ha sufrido, debido al desarrollo de su actividad de trabajo?	38
Tabla 15. ¿La capacitación que usted ha recibido respecto a salud ocupacional ha sido efectiva?	39
Tabla 16. Recurso humano para el proyecto	51
Tabla 17. Plan de inversión.....	53
Tabla 18 Plan de acción	57
Tabla 19 indicadores	58
Tabla 20. Cronograma de actividades.....	60

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Ciclo del conocimiento.....	15
Figura 2. ¿Conoce el programa de salud ocupacional de la empresa?	25
Figura 3. Conocen que son factores de riesgo laboral	26
Figura 4. Frecuencia de capacitaciones en la empresa	27
Figura 5. Conocimiento en caso de emergencia a quien dirigirse	28
Figura 6. Utilización de elementos de protección.....	29
Figura 7. Frecuencia con la que la empresa brinda los elementos de protección	30
Figura 8. Importancia que le da la empresa a la seguridad y salud en el trabajo?.....	31
Figura 9. Demarcación y señalización en la empresa.....	32
Figura 10. Incapacidades más frecuentes	33
Figura 11. Importancia de realizar actividades de prevención y salud en el trabajo	34
Figura 12. Causas de accidente de trabajo.....	35
Figura 13. Puestos de trabajo cómodos	36
Figura 14. Condiciones ergonómicas de los elementos de trabajo.....	37
Figura 15. Afectaciones más frecuentes en el trabajo	38
Figura 16. Efectividad de las capacitaciones	39
Figura 17. Circulación del conocimiento Nonaka y Takeuchi	49

INTRODUCCIÓN

Para las empresas, es muy importante las personas y su conocimiento, ya que dependen en su mayor medida del recurso humano para la generación de valor que de su maquinaria, instalaciones o capital económico que se posee, puesto que solo a través del recurso humano los demás recursos se pueden utilizar con efectividad.

El recurso humano es muy valioso por ello existe el área de talento humano que se encarga de la administración, reclutamiento y dirección del personal que labora en la empresa, así como de su bienestar laboral y social lo cual incide en la productividad y competitividad empresarial.

Una herramienta necesaria y de vital importancia en la empresa para procurar el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, es la implementación de la **salud ocupacional** permitiendo a través de ella establecer y sostener un ambiente de trabajo seguro y sano.

En la presente investigación encontraremos un estudio del sistema de salud ocupacional en la empresa **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA – CASANARE** con el objetivo de identificar falencias y proponer correctivos mediante el diseño de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de **Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento**.

1. CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En la empresa **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA -CASANARE**, debido a su actividad económica, existen unos factores de riesgo que afectan física y psicológicamente el bienestar laboral y social de los trabajadores quienes se ven expuestos de forma continua en el desarrollo de sus actividades.

En la presente investigación analizamos una serie de factores que se relacionan directamente con el área de **Salud ocupacional** en la empresa, los cuales han generado una problemática que afecta de manera negativa el ambiente laboral. Estos factores han sido identificados a través del enfoque de la gestión del conocimiento en la gerencia de talento humano desde la línea de investigación denominada Gestión de las organizaciones y que involucra directamente al área de Salud ocupacional, con el fin de proponer posibles alternativas de solución en cada uno de los hallazgos encontrados.

Abordamos en este capítulo los antecedentes del problema, los cuales nos sirvieron como guía para aclarar e interpretar el problema planteado, del mismo modo el planteamiento del problema donde se expone el asunto a investigar, así como los objetivos de la investigación y su justificación.

1.1. Antecedentes del Problema

Por lo general, el estudio de riesgos laborales y la implementación de las estrategias se realizan bajo el programa de salud ocupacional, esta herramienta de gestión permite mejorar la calidad de vida laboral y la competitividad en la empresa.

No se conoce una fecha exacta de cuando empezó o de quienes fueron los primeros precursores de la Salud Ocupacional, pero se sabe que desde la antigüedad se han venido realizando estas prácticas. Inicialmente se relacionaron las enfermedades con sus fuentes y orígenes, uno de ellos el trabajo; luego se empezó a hablar de prácticas seguras para preservar la salud; esto demuestra la gran preocupación que ha existido por brindar un mejor bienestar a las personas que laboran y más aun teniendo en cuenta que han ocurrido accidentes en desarrollo de estas actividades ya sean laborales, deportivas, escolares, etc. “Arias, G. Walter. (2012). *Revista cubana de salud y trabajo. Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. Arequipa, Perú. Recuperado de: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.htm”*

A través del tiempo las actividades laborales han venido cambiando, la industrialización ha aumentado el uso de herramientas y máquinas para el desarrollo de las labores que exponen al trabajador a un mayor riesgo de accidentes y a enfermedades producidas en la realización de sus actividades laborales; es por esta razón que cada día se gestionan programas de salud ocupacional más eficientes que ayudan a mitigar dicho impacto.

En Colombia, el tema de salud ocupacional es relativamente joven pues solo a inicios del siglo XX, en el año 1904 a través de Rafael Uribe Uribe se trata por primera vez y de manera específica el tema de seguridad en el trabajo a través de la ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, convirtiéndose en la primera ley que se relaciona con el tema de salud ocupacional. (*Rumaldo, Ramírez, 2013*).

A pesar de que, en los últimos 50 años en nuestro país, han surgido leyes que buscan fortalecer la protección de los trabajadores frente a peligros y riesgos en su trabajo, aún existen falencias relacionadas con la ineficiencia en su aplicación y la falta de trabajo en prevención. Dentro de las razones que conllevan a esta situación están el desconocimiento de la ley, por parte de algunas empresas y de manera más proporcionada por los trabajadores, el costo de su implementación y la falta de conciencia en la prevención de riesgos profesionales son las más comunes.

Para el caso de la empresa Cooperativa De Caficultores De Tamara - Casanare, el problema de Salud ocupacional tiene sus antecedentes desde el inicio de operación debido a que por tratarse de una empresa nueva, pequeña con pocos trabajadores en ese entonces y que no se tenía suficiente conocimiento sobre esta parte, para ellos era irrelevante el tema de salud ocupacional, Por ello no se diseñó un plan de salud ocupacional integral con estrategias de tipo preventivas que evitaran o mitigaran los factores de riesgo laboral en la empresa, como consecuencia tampoco se diseñó una planta física con los espacios adecuados que permitieran un mejor desarrollo de los procesos y actividades en cuanto a seguridad se refiere.

En la actualidad, debido a su crecimiento empresarial, al incremento de su recurso humano, la división de sus áreas, la empresa ha notado interés en el tema, pero no lo suficiente, a pesar que se diseñó un plan de salud ocupacional este aún no se implementa, generando consecuencias económicas para la empresa y riesgos en la salud de los trabajadores.

En general el programa de Salud Ocupacional responde a la necesidad de brindar condiciones laborales adecuadas a trabajadores y además capacitarlos para que estos tengan auto cuidado entendiendo las consecuencias que no cuidarse puede tener en la salud de las personas y por tanto ayuden a mitigar los riesgos que hay en el campo laboral.

1.2. Planteamiento del problema

En toda empresa encontramos que el capital humano tiene una gran importancia, y que el desarrollo de las actividades empresariales y de producción tienen unos factores de riesgo a los que el trabajador se ve expuesto y no hay una manera de evitarlos, pero si pueden ser mitigados a través de actividades como lo son los programas de Salud Ocupacional, razón por la cual en la Cooperativa de Caficultores de Tamara se vienen haciendo cada día más y más esfuerzos para que las condiciones laborales de sus empleados o colaboradores sean mejor, de manera que estos puedan desempeñar mejor sus actividades en la empresa y gocen de bienestar fuera de ella.

En la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo¹ en sus consideraciones iniciales y específicamente en el numeral 3 dice: “Que los patronos o empleadores deben responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo”, en cumplimiento con esta disposición en la Cooperativa de Caficultores de Tamara se busca cada día mejorar la implementación de cada proceso, capacitando a su personal en planes de prevención de accidentes del programa de salud ocupacional y su reglamentación.

La empresa Cooperativa De Caficultores De Tamara - Casanare, es una pequeña industria que se dedica al cultivo, transformación y comercio del café. Esta empresa carece de un programa completo de bienestar laboral y social para sus trabajadores, así como de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento que garantice el bienestar laboral del empleado y beneficie al empleador.

Debido a esto se han presentado casos de accidentes y enfermedades de tipo laboral con mayor frecuencia en el área de producción de la sección industrial que han perjudicado a la empresa, esto debido a la falta de medidas necesarias, por ello es importante implementar un plan de salud ocupacional que nos permita mitigar estos problemas y genere un ambiente de trabajo sano y seguro.

Con la presente investigación pretendemos dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Por qué es importante implementar un programa de salud ocupacional en la empresa?

¹ Ley 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.

Con la realización de esta investigación pretendemos dar a conocer la importancia de implementar un Modelo Estratégico Integral de salud ocupacional en la empresa Cooperativa De Caficultores De Tamara – Casanare y los beneficios que este ofrece.

1.3 Objetivo

1.3.1. General

Analizar e identificar las principales causas que afectan el área de salud ocupacional en la empresa, con el fin de elaborar e implementar un plan de mejoramiento que permita mitigar la problemática encontrada.

1.3.2. Específicos

- Identificar una problemática sobre salud ocupacional en la empresa de caficultores de Tamara – Casanare
- Investigar las causas que generan la problemática encontrada
- Determinar las posibles soluciones al problema
- Crear una propuesta de mejoramiento desde la Gestión del conocimiento que mitigue la problemática encontrada
- Mejorar el proceso de Salud ocupacional de la Cooperativa de Caficultores Tamara.

1.4 Justificación de la Investigación

La presente investigación es de gran importancia, para nosotros como estudiantes porque podremos aplicar los conocimientos adquiridos en el curso de Gerencia del talento humano, para la empresa de Caficultores de Tamara, porque se podrán detectar los principales factores de riesgos en todos sus procesos y para sus trabajadores, ya que a través del estudio de las condiciones laborales y de los resultados obtenidos se podrán plantear mejoras mediante un plan de Salud ocupacional acorde a sus necesidades que contribuyan a minimizar los riesgos, mejorando el ambiente laboral, incrementando la satisfacción personal, la motivación y por ende la productividad y calidad de los productos.

La Salud Ocupacional es un tema muy importante en la empresa ya que instruye a las personas a tener cuidado de sí mismo y a la vez como cuidar a los demás y por lo tanto a la empresa misma, razón por la cual los empresarios se preocupan por instaurar programas que permitan crear conciencia en las personas para que ayuden a controlar más los riesgos.

Con la realización del siguiente Modelo Estratégico Integral lo que se busca es crear un plan de mejoramiento al programa de Salud Ocupacional de la Cooperativa de Caficultores de Tamara, el cual buscare mitigar el impacto de los riesgos que trae consigo la actividad laboral en la empresa que se hace más notorio por la falta de espacios adecuados que no permiten el un mejor desempeño laboral y que se convierten en un factor de riesgo para las personas que laboran allí.

2. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

Diseñar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento.

Bajo este contexto se aborda el marco teórico y el marco legal con el fin de tener claridad en cada uno de los conceptos que se manejan en la presente propuesta.

2.1. Marco Teórico

Con el pasar de los años la gestión del conocimiento y los programas de salud ocupacional estaban influenciada por la desmotivación y la insatisfacción laboral, por lo que se puede afirmar que los motivos que implican la salida de los trabajadores son fundamentalmente laborales y en la mayoría de los casos pueden ser detectados mediante el estudio de la fluctuación de potencial, por lo que si se toman las medidas necesarias se puede fortalecer las debilidades de la organización, con el fin del alcanzar los objetivos de la empresa.

La deficiencia en los programas de salud ocupacional es uno de los fenómenos laborales que impactan negativamente a la productividad de las empresas y en algunos sectores de la economía, representa la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fácilmente recuperables porque implica renovar esfuerzos de ciclos de capacitación, curvas prolongadas de aprendizaje y en ese camino el desperdicio de recursos humanos e insumos.

(Valdivieso 2015, p.10).

La gestión del conocimiento y el fortalecimiento de los programas ha sido un aspecto de gran interés para los estudiosos que han intentado analizar estos problemas bajo diversas perspectivas como Carrión J (2005), Arbonés A.L. (2006), PonJuan G (2006) y Riesco M (2006)² quien afirma “El termino de gestión de conocimiento se utiliza regularmente para definir un conjunto de acciones y procesos corporativos encaminadas a crear y facilitar el flujo del conocimiento valioso en una empresa”

Por otra parte, la salud ocupacional se encarga de la protección, conservación y mejoramiento de la salud de las personas en su entorno laboral, contra los riesgos relacionados con agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, orgánicos, sustancias peligrosas para el organismo y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. (*Hospital Universitario de Sincelejo, 2010*).

Un programa de salud ocupación es entendido como la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo forma integral e interdisciplinaria. “*Resolución conjunta 1016 de 1989. Ministerio del Trabajo. Alcaldía Mayor de Bogotá, Colombia. 31 de marzo de 1989*”.

En este modelo estratégico se encuentra contenidos de sub programas de seguridad industrial y la higiene industrial.

El subprograma de higiene industrial, se busca identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los

² Carrión J (2005), Arbonés A.L. (2006), PonJuan G (2006) y Riesco M (2006): Plantean en su definición conceptos muy importante sobre el conocimiento que los otros autores no hacen mención.

trabajadores, para lo cual se realiza la identificación de agentes de riesgo e implementación de controles y se evalúa la magnitud de los riesgos para determinar su real peligrosidad. Mientras que el subprograma de seguridad industrial se ocupa de todas aquellas actividades destinadas a la identificación y control de las causas de los accidentes de trabajo, para lo cual se deben programar inspección de maquinaria para la comprobación de su buen funcionamiento, determinar las causas de los accidentes de trabajo, llevar al as estadísticas de los mismos, y desarrollar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes.

De la mano del programa de salud ocupacional, es necesario conformar un comité paritario de la salud ocupacional COPASO, el cual es un organismo de promoción y vigilancia de las ramas de salud ocupacional en una organización específica.

Este comité se establece cuando la empresa tiene 10 o más empleados y es el que verificara que todo lo que este escrito en el programa de salud ocupacional se cumpla, promoverá y divulgará las políticas y actividades de salud ocupacional, y deberá reunirse mínimo una vez al mes con los directivos de la cooperativa.

2.1.1. Síndrome de burnout

En las empresas existen riesgos psicosociales por el alto nivel de exigencia laboral, presentándose el síndrome de Burnout como fuente de enfermedad laboral descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud, cuyas causas se asocian al desgaste psicológico y físico del trabajador, tiene múltiples causas como la desvalorización en el puesto de trabajo, confusión entre expectativas y prioridades, falta de seguridad laboral, y exceso de compromiso frente a las responsabilidades del trabajo, dicha afectación puede mejorar con cortos periodos de descanso, este síndrome genera deterioro en las relaciones interpersonales,

depresión, ansiedad y dificultad de concentración, para contrarrestar esta complicación en la vida de los trabajadores a nivel empresarial es de gran importancia la capacitación constante, además de la revisión de objetivos laborales para determinar que sean alcanzables y los métodos para la evaluación de desempeño, mecanismos que promuevan la seguridad laboral, fortalecimiento de las líneas de autoridad y responsabilidad, análisis de niveles de estrés, fortalecimiento del espíritu de equipo, en general los mecanismos de actuación implican la revisión de la estructura laboral, de las descripciones de trabajo o de las metas; otras implican el monitoreo constante de variables humanas en el clima laboral, con el fin de determinar conductas o sentimientos que requieran atención sistemática.

Dentro de todos los posibles métodos de abordaje, los mecanismos de retroalimentación a la empresa y el trabajador, tales como evaluaciones de satisfacción del cliente, evaluaciones de desempeño o encuestas de clima laboral, son factores centrales, pues llevan a materializar percepciones, conductas o sentimientos de riesgo. (Roger Forbes Álvarez)

2.1.2. Pasos para realizar un programa de salud ocupacional

De acuerdo los objetivos y necesidades empresariales se deben diseñar herramientas de gestión para mejorar la competitividad y calidad de la vida laboral identificado como “Programa de salud Ocupacional” lo cual se logra solo si se promueve y estimula la cultura de seguridad y salud en todos los procesos y puesto de trabajo.

Para estructurar adecuadamente un programa de salud ocupacional es necesario conocer generalidades en la empresa como: El organigrama de la empresa, Descripción de procesos, misión y visión, estos conocimientos nos permiten establecer políticas en materia de salud ocupacional ya sean de seguridad y salud, ambiental, prevención de tabaco y drogas etc...

Se debe referenciar los recursos financieros, humanos y físicos, se realizará la conformación del comité paritario de salud ocupacional, reglamento de higiene y seguridad industrial, todo lo anterior basándose en las necesidades de la empresa y los trabajadores.

Seguidamente se identifican y priorizan los factores de riesgo, se valora la consecuencia, la probabilidad y la exposición, posteriormente se deben consultar en la norma técnica colombiana GTC45 y finalmente se formulan objetivos para cada factor de riesgo previsto.

2.1.3. Plan de bienestar laboral y de desarrollo social.

Es un documento donde se programan una serie de actividades orientadas a crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, mejorando su nivel de vida personal y familiar, incrementando la satisfacción laboral, aumentando su motivación, su productividad y contrarrestando el ausentismo.

2.1.4. Salud ocupacional.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como “un conjunto de actividades multidisciplinarias que promueve y mantiene el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades a través de la reducción de las condiciones de riesgo”.

2.1.5. Programa de salud ocupacional de la empresa.

Es aquel que permite el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades destinadas a preservar, mantener y mejorar la salud de los trabajadores en ambientes de trabajo seguro.

2.1.6. Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Se define como la administración de la prevención, eliminación y control de los peligros que pueden ocasionar riesgos a la seguridad y salud del trabajador. Se realiza por medio de procedimientos, registros, reglamento interno de seguridad, planes de emergencia entre otros. Los cuales son liderados por la dirección de la empresa.

2.1.7. Factor de riesgo.

Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, vibraciones, exposición a radiaciones, riesgos biológicos, químicos, mecánicos, eléctricos, a lugares de trabajo en malas condiciones, entre otros.

2.1.8. Conocimiento.

Se puede diferenciar dos tipos de conocimiento en la organización, el conocimiento explícito y el conocimiento tácito, el conocimiento **explícito** se puede almacenar y recuperar, se encuentra disponible en forma de procedimientos, informes, conclusiones, manuales, y documentación en general; el conocimiento **tácito**, son las experiencias y vivencias de las personas que no se pueden codificar.

2.1.9. Información.

Son datos procesados o interpretados con sentido en un contexto. La información se transforma en conocimiento cuando contextualizamos, categorizamos, calculamos y corregimos los datos.

2.1.10. Gestión del conocimiento.

Es el proceso por el cual una organización, facilita la transmisión de informaciones y habilidades a sus empleados, de una manera sistemática y eficiente. Nonaka, (1995) la define como “La capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. Es la clave del proceso a través del cual las firmas innovan” (p. 15)

2.1.11. Modelo Nonaka y Takeuchi.

La generación de conocimiento se basa en el intercambio de información y la constante interacción entre los dos tipos de conocimiento (tácito y explícito)

- **Socialización** (de tácito a tácito): experiencias y capacitaciones.
- **Exteriorización** (de tácito a explícito): el conocimiento se hace tangible.
- **Combinación** (de explícito a explícito): intercambio de conocimiento explícito.
- **Interiorización** (de explícito a tácito): interiorizar el conocimiento explícito.



Figura 1. Ciclo del conocimiento

2.2. Marco legal

En Colombia existen las siguientes leyes y normas que rigen la salud ocupacional:

- **Resolución 2400 de 1979:** Mediante el cual se crea el estatuto de seguridad industrial.
- **Ley 9 de 1979:** Código sanitario nacional, se conoce como ley marco de salud ocupacional en Colombia
- **Resolución 2013 de 1986:** Creación y funcionamiento de comités paritarios de salud ocupacional.
- **Decreto 614 de 1984:** Creación de bases para la organización de la salud ocupacional.
- **Resolución 2013 de 1986:** Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- **Resolución 1016 de 1989:** Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.
- **Decreto 1295 de 1994:** Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- **Decreto 1530 de 1996:** se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.
- **Ley 776 de 2002:** Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
- **Resolución 1401 de 2007:** Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.
- **Resolución 2346 de 2007:** Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

- **Resolución 1918 de 2009:** Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1956 de 2008:** Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.
- **Resolución 2646 de 2008:** se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Decreto 2566 de 2009:** se emite la tabla de enfermedades profesionales.
- **Resolución 652 de 2012:** se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 0038 de 2010:** espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
- **Resolución 1356 de 2012:** Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Resolución 1409 de 2012:** Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.
- **Resolución 4502 de 2012:** Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1903 de 2013:** Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.

- **Resolución 3368 de 2014:** Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.
- **Decreto 1443 de 2014:** Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Este último decreto le da un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de este se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional. Debe instaurarse en todas las empresas, por quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo), las empresas de servicios temporales, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo.

(Sanchez , 2017)

3. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Esta propuesta se desarrolló a partir de la identificación previa de una problemática relacionada con el área de Salud Ocupacional en la empresa Cooperativa de Caficultores de Tamara – Casanare a través de un diagnóstico inicial y de unos datos históricos que la empresa nos proporcionó, los cuales nos sirvieron para determinar el estado actual de la empresa en este tema y con esto, identificar las oportunidades de mejora que serán propuestas para su implementación a través de un plan de mejoramiento acorde a sus necesidades.

También se aborda el método de investigación utilizando la población elegida para la investigación y la muestra recogida como unidad de análisis, las fuentes de información Primarias y Secundaria requeridas para la obtención de los datos y las técnicas e instrumentos de recolección que sirvieron para el análisis respectivo de los datos obtenidos proporcionando la información necesaria para priorizar la acción de mejora.

3.1. Método de la investigación

Se empleó el tipo de investigación descriptivo para el conocimiento de los hechos, ya que se describen situaciones y eventos en materia de salud ocupacional y que fueron observados en el departamento de talento humano y expresados por parte del personal que labora en la empresa y que puede comprometer la salud de los trabajadores de la Cooperativa de Caficultores de Támara Casanare.

Mediante la investigación descriptiva se recolectaron datos para analizar minuciosamente a fin de extraer generalizaciones que contribuyan al conocimiento.

La presente investigación se realizó bajo el enfoque Cuantitativo, ya que utilizamos herramientas procedimentales como: La Entrevista y la Encuesta, lo que nos permitió obtener

datos importantes sobre la problemática en estudio y de esta manera medir su impacto en la empresa.

Elegimos trabajar con el método cuantitativo porque nos permitió obtener los datos y la información necesaria para dar respuesta de una manera más práctica a nuestra pregunta de investigación, ¿Por qué es importante implementar un programa de salud ocupacional en la empresa Cooperativa de Caficultores de Tamara – Casanare? A través de la Observación, la entrevista y la encuesta realizada en esta empresa del sector cafetero, determinaron mediante el análisis de la información, los hallazgos que afectaron el área de Salud Ocupacional.

Se realizaron análisis estadísticos de la información obtenida de la encuesta y entrevista a personal del área de Talento Humano de la empresa: Cooperativa de Caficultores de Tamara-Casanare para luego establecer los aportes necesarios que contribuyan a mejorar las falencias en materia de Salud Ocupacional que allí se presenta.

Es importante mencionar que, en la presente investigación, tuvimos como base las grandes etapas del enfoque cuantitativo, ya que la investigación científica desde el punto de vista cuantitativo es un proceso sistemático y ordenado que se realiza siguiendo unos pasos con estructura lógica que orienten la obtención de respuestas apropiadas para la resolución del problema planteado. Estas fases son las siguientes:

- **Fase 1: Fase conceptual.**

En este primer momento se ordena y sistematiza las inquietudes, preguntas y se elabora de manera ordenada los conocimientos que constituyen el punto de partida de la investigación estableciendo lo que se desea saber, que, hechos, fortaleciendo el tema de interés y haciendo explícita la teoría en que se basará el estudio.

- **Fase 2: Fase de planeación y diseño.**

En esta fase se toma la decisión de los métodos y estrategias que se emplearan para resolver el problema. Del mismo modo se planea la recolección de los datos especificando detalles y procedimientos acerca de la forma como se realizará este paso. En resumidas cuentas, en esta fase se describe como se realizará la investigación

- **Fase 3: Fase empírica**

Esta fase tiene que ver con la ejecución del estudio, aquí se realiza la recolección real de los datos y se preparan para su análisis

- **Fase 4: Fase analítica.**

En la fase analítica se organizan todos los datos obtenidos, se analizan y se procesan de manera ordenada y coherente con el fin de discernir patrones y relaciones entre ellos. En esta fase se aplica la técnica de análisis elegida en el diseño de la investigación, como el enfoque escogido fue el cuantitativo para los datos cuantitativos se aplicó el análisis estadístico por medio del cálculo de porcentajes.

Una vez organizados y analizados todos los datos, se procede a la interpretación de los resultados comparándolos con los objetivos del estudio, acá se pretende explicar las observaciones encontradas apoyándose de la teoría empleada en el planteamiento del problema y en el marco conceptual.

Con lo anterior, será posible sacar las conclusiones generales que apunten a esclarecer el problema planteado desde el inicio de la investigación.

- **Fase 5: Fase de difusión:**

Esta es la última fase del proceso de investigación donde se divulgan los resultados obtenidos, acá se comunican y se aplican las observaciones.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. La Población

La población son aquellas personas que en su totalidad pertenecen a nuestra investigación, Wigodski (2010) afirma que *“Se define como el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado.” (blogspot.com)*

3.2.2. La Muestra

La muestra es una parte de ese gran conjunto de individuos, Wigodski (2010) afirma que *“Se define como un subconjunto fielmente representativo de la población”*

En la práctica se acudió a la empresa Cooperativa de Caficultores de Tamara, para observar la calidad del Sistema de Salud Ocupacional que ésta empresa ofrece, para estudiarlo y poder analizar los inconvenientes o beneficios en todo lo relacionado con la salud ocupacional de sus empleados. Es decir, se tomó como población todas las personas que laboran en la empresa, cuya

totalidad corresponde a treinta (30) personas en calidad de personal de planta, a quienes se les aplicó la encuesta con el fin de establecer problemática percibida respecto a la salud ocupacional.

3.3. Fuentes de Información

Las fuentes de información utilizadas para el desarrollo de la investigación fueron de tipo Primarias y Secundarias.

3.3.1. Información Primaria

Teniendo en cuenta que las fuentes primarias se componen por información oral o escrita, para esta investigación utilizamos observación directa, Puente (2001) afirma que *“Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo: en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos”*

La observación directa, consistió en la visita a la empresa, dialogo con la Gerencia de la Cooperativa, personal de talento humano, encargado del sistema de Seguridad y salud en el trabajo y se realizaron dos reuniones con el personal que opera en la entidad a fin de conocer las opiniones que ayudarían a evidenciar la situación verdadera en cuanto a la aplicación pertinente o no de un programa de Salud ocupacional en la empresa, y a la vez determinar si en realidad brindan a sus empleados la seguridad y bienestar según la normatividad vigente.

3.3.2. Fuentes Secundarias

Se determinó que para la realización de esta investigación era necesario acudir a información escrita por lo que se obtuvo información de:

Documentos:

- Estatutos de la cooperativa de caficultores de Tamara
- Manual de procesos y procedimientos de la empresa
- Textos especializados en Salud Ocupacional “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”, diseñado por el profesional Herly Yamith De Dios, para implementar en la Cooperativa de caficultores de Tamara.
- Páginas Web (Ministerio de Protección Social – ARP ISS)

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Encuesta:

La recolección de la información se realizó a través de una encuesta dirigida a los trabajadores de todas las áreas o secciones de la empresa, con una extensión de (15) quince preguntas fáciles de entender e interpretar que nos permitieran determinar las verdaderas necesidades a nivel de seguridad y calidad laboral de todos los empleados de la Cooperativa de caficultores y también por medio de entrevistas a un grupo selecto de personal involucrado en el tema de la seguridad y salud en el trabajo para de esta manera planear, organizar, ejecutar y evaluar medidas preventivas y posibles soluciones mediante este programa

4. CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Para estudios cuantitativos

4.1.2. Encuesta

La población del estudio se obtuvo del personal que labora en la empresa **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA - CASANARE**, correspondiente al total de empleados que trabajan por contratación directa y administrativos siguiendo un protocolo establecido, el cuestionario contó con un total de quince (15) preguntas previamente diseñadas y estandarizadas para todos los trabajadores de la empresa.

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

Tabla 1

¿Conoce usted el programa de salud ocupacional de su empresa?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Sí	10	33%
No	20	67%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

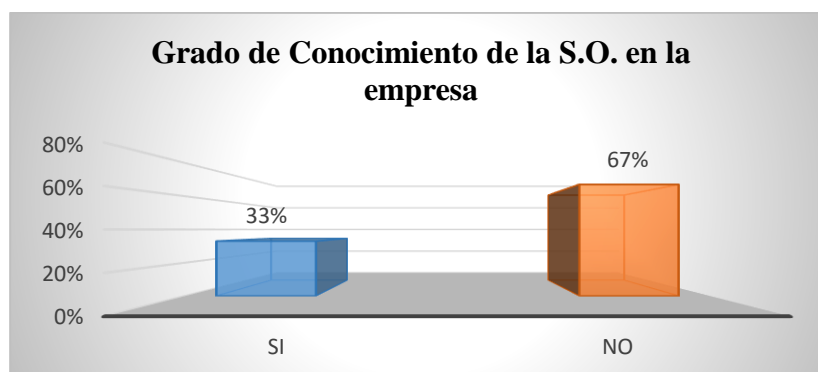


Figura 2. ¿Conoce el programa de salud ocupacional de la empresa?

Análisis: Del 100% de los encuestados, el 17% respondió que **SI** conoce el programa de salud ocupacional con el que cuenta la empresa o sabe de su existencia gracias a una charla que la empresa realizó y el 83% respondió que **NO** lo conoce o no sabe de su existencia. Los encuestados que respondieron que, si pertenecen a la parte administrativa de la empresa y los del no a la parte operativa, lo que indica que la empresa no ha socializado su programa al 100% presentando baja cobertura en el área operativa.

Se recomienda socializar el programa a través de charlas o capacitaciones para que el personal de todas las secciones de la empresa lo conozca y se familiarice con el tema.

2. ¿Sabe usted que son factores de riesgo laboral?

Tabla 2

¿Sabe usted que son factores de riesgo laboral?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Sí	26	87%
No	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

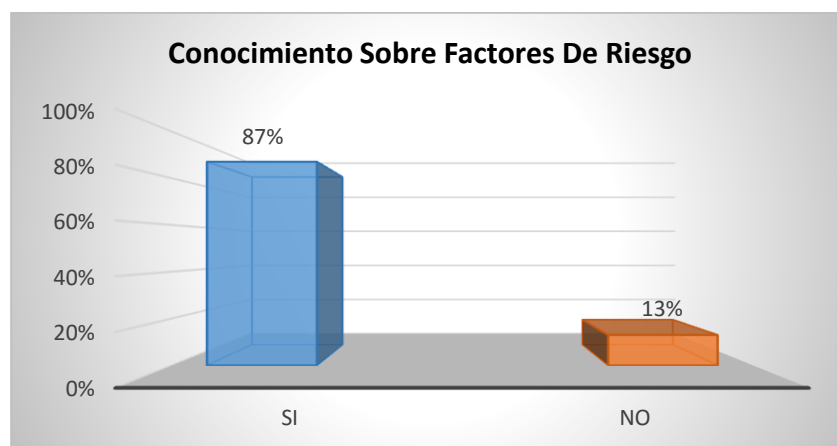


Figura 3. Conocen que son factores de riesgo laboral

Análisis: Del 100% de los encuestados, el 87% manifestaron que **SI** saben que son factores de riesgo laboral, que están familiarizados con el tema debido a charlas que les brinda la empresa y el 13% restante respondió que **NO** sabe, lo que genera graves implicaciones para la empresa en temas de accidentalidad y enfermedades laborales. Se sugiere tomar medidas preventivas en el tema.

3. ¿Con que frecuencia su empresa lo capacita en prevención de riesgos labores?

Tabla 3

¿Con que frecuencia su empresa lo capacita en prevención de R.L?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Una vez al año	12	40%
Dos veces al año	9	30%
Más de dos veces al año	7	23%
Nunca	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

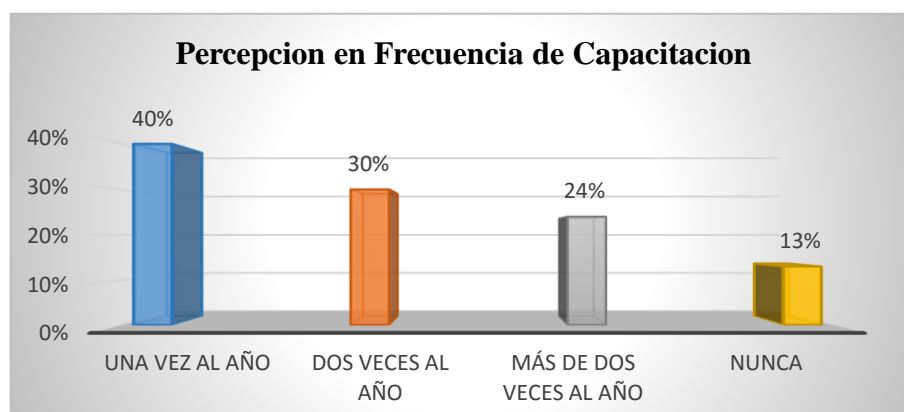


Figura 4. Frecuencia de capacitaciones en la empresa

Análisis: Se evidenció que el 40% de los trabajadores respondieron que han recibido capacitaciones sobre riesgos laborales **una vez al año**, el 30% dijo que han recibido capacitaciones **dos veces al año**, el 24% respondió que han recibido capacitaciones **más de dos**

veces al año y el 13% de los trabajadores respondió que **nunca** ha recibido capacitaciones, lo que quiere decir que la empresa no está dando la cobertura necesaria para que en su totalidad el personal tenga conocimiento de los riesgos que tiene el ejercicio de su actividad y las medidas para contrarrestar dichos factores. Se recomienda tomar correctivos para lograr una cobertura del 100%.

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

Tabla 4

En caso de accidente de trabajo, ¿Sabe a quién dirigirse?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Sí	20	67%
No	10	33%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

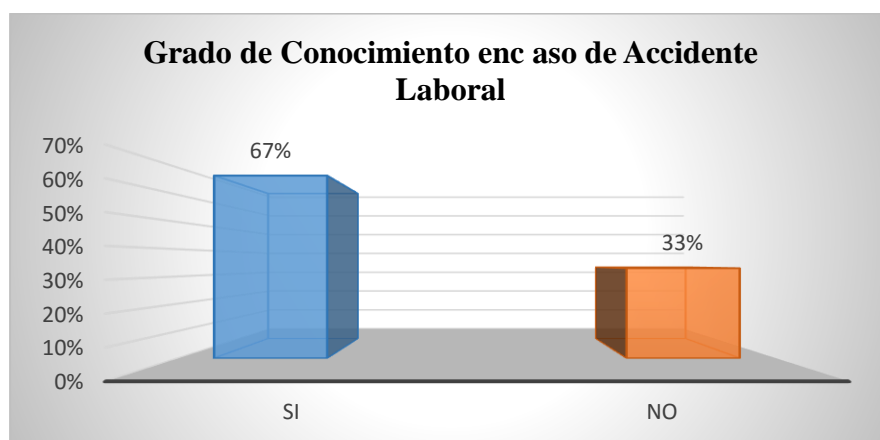


Figura 5. Conocimiento en caso de emergencia a quien dirigirse

Análisis: Del 100% de los trabajadores de la empresa de Caficultores, el 67% manifestó que si tiene conocimiento, que lo adquirió a través de una charla organizada por talento humano y el 33% manifestaron que desconocen a donde dirigirse en caso de un accidente. Se sugiere que la empresa tome las medidas preventivas necesarias en el tema.

5. ¿Utiliza elementos de protección durante su jornada laboral?

Tabla 5

¿Utiliza elementos de protección durante su jornada laboral?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Sí	15	50%
No	10	33%
Algunas veces	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

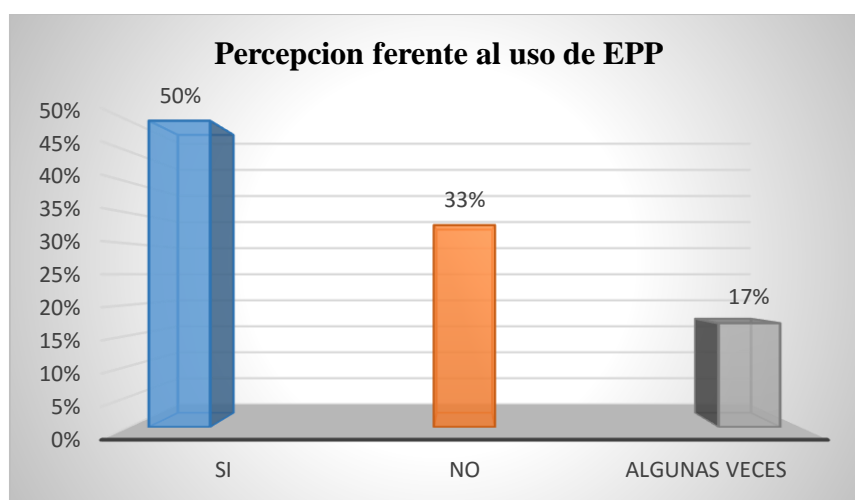


Figura 6. Utilización de elementos de protección

Análisis: Los datos en la gráfica nos muestran que el 50% de los trabajadores utilizan elementos de protección en su jornada laboral, lo hacen porque son conscientes de la importancia que estos tienen, 17% lo utilizan algunas veces y el 33% manifestó no utilizarlos porque no se sienten cómodos o porque no los tienen o porque la empresa no se los da. Se recomienda a la entidad tomar medidas que permitan el uso diario de los elementos de protección en sus trabajadores.

6. ¿La empresa le brinda elementos de protección necesarios para el desarrollo de su actividad laboral?

Tabla 6

La empresa brinda o no, elementos de protección

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Frecuentemente	6	20%
Ocasionalmente	14	47%
Raramente	10	33%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

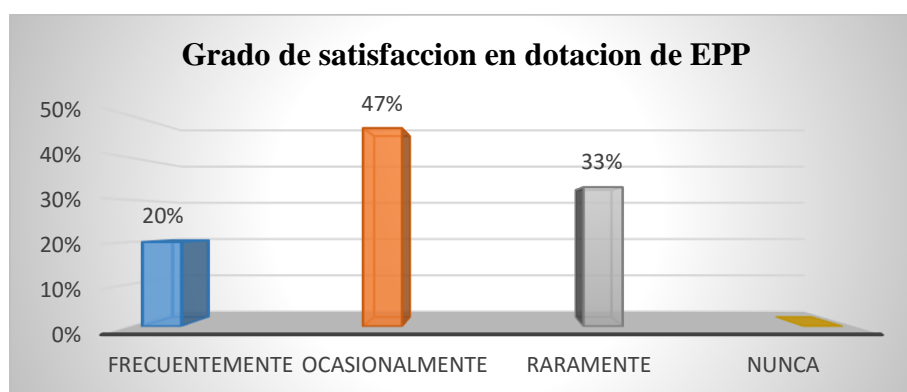


Figura 7. Frecuencia con la que la empresa brinda los elementos de protección

Análisis: Del 100% de los encuestados, el 20% respondió que la empresa les brinda dotación de elementos de protección **frecuentemente**, el 47% contestó que lo hacen **ocasionalmente**, un 33% afirmó que raramente les brindan dotación. De acuerdo a lo anterior se sugiere realizar correctivos para que la dotación sea de manera permanente ya que esto permite disminuir los riesgos de accidentalidad y de enfermedades en el trabajo

7. ¿Cree que la empresa le da suficiente importancia a la seguridad y salud en el trabajo?

Tabla 7

¿Cree que la empresa le da suficiente importancia a la seguridad y salud en el trabajo?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Sí	13	43%
No	17	57%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

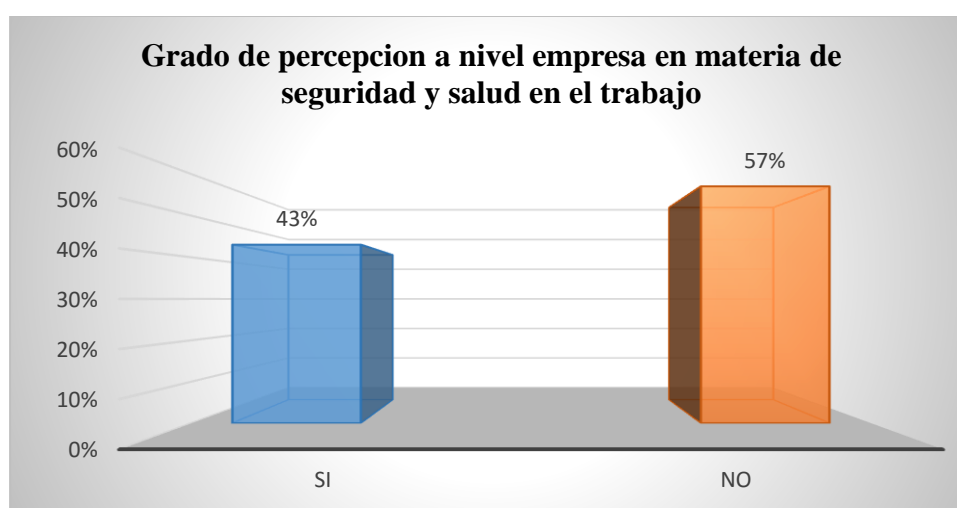


Figura 8. ¿Importancia que le da la empresa a la seguridad y salud en el trabajo?

Análisis: El 43% de los trabajadores de la empresa respondieron que la empresa **SI** le da importancia al tema de seguridad y salud en el trabajo y el 57% de los trabajadores opinan que **NO**, siendo esta cifra mayor indica que la empresa no está realizando los esfuerzos necesarios para brindar un ambiente laboral seguro para sus trabajadores. Sugerimos realizar acciones encaminadas a mejorar la seguridad en el trabajo para que se eviten inconvenientes futuros y de esta manera se recupere la confianza por parte del recurso humano en este tema.

8. ¿La empresa cuenta con demarcación y señalización de rutas de evacuación?

Tabla 8

¿La empresa cuenta con demarcación y señalización de rutas de evacuación?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
En todas las secciones	5	17%
En algunas secciones	25	83%
En ninguna sección	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

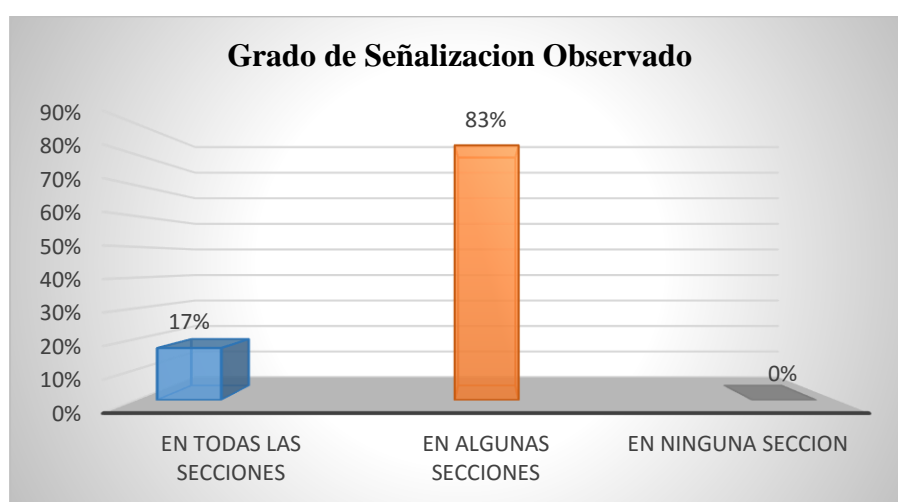


Figura 9. Demarcación y señalización en la empresa

Análisis: De acuerdo a la gráfica podemos decir que un 100% de los encuestados el 17% cree que la empresa cuenta con señalización en todas las secciones, un 83% afirma que solo existe en algunas secciones, por lo que se concluye que la empresa no cuenta con demarcación y señalización de rutas de evacuación en todas las secciones. Por lo anterior sugerimos corregir las fallencias que existan para que no hallan problemas ante una eventual emergencia.

9. ¿Ha sido incapacitado por alguna de las siguientes opciones durante su estadía en la empresa?

Tabla 9

¿Ha sido incapacitado por alguna de las opciones durante su estadía en la empresa?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Accidente de trabajo	5	17%
Enfermedad general	4	13%
Enfermedad hospitalaria	1	3%
Enfermedad ambulatoria	6	20%
Nunca ha sido incapacitado	14	47%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

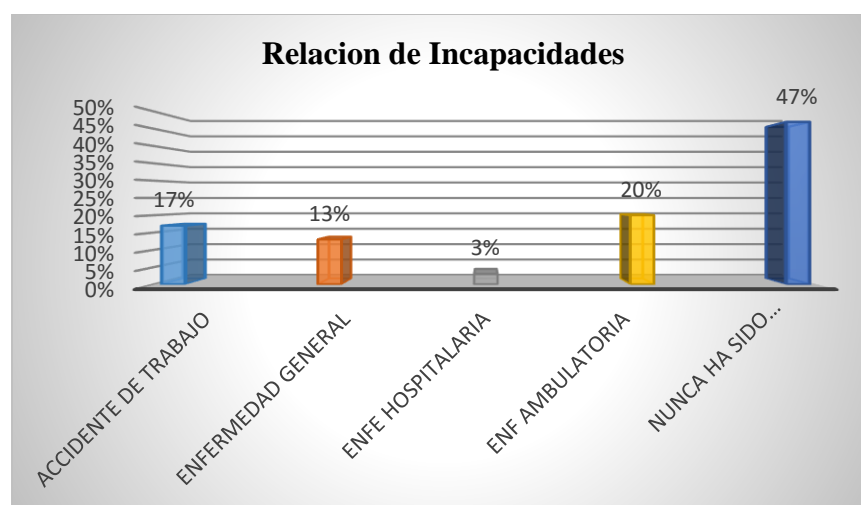


Figura 10. Incapacidades más frecuentes

Análisis: Del 100% de los trabajadores encuestados, el 17% han sido incapacitados por algún accidente de trabajo, el 13% por una enfermedad general, el 3% por alguna enfermedad hospitalaria, el 20% por una enfermedad ambulatoria y el 47% nunca han sido incapacitados. Observamos un 17% de personas que han sido incapacitados por accidente laboral, esta cifra es más alta que las otras causas de incapacidad lo que obliga a tomar correctivos de manera inmediata para disminuir la frecuencia de ocurrencia de este hecho.

10. ¿Considera importante que en su empresa se realicen actividades de prevención de riesgos y salud en el trabajo?

Tabla 10

¿Considera importante que en su empresa se realicen actividades de prevención de riesgos y salud en el trabajo?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
Sí	25	83%
No	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Estudio- Autores 2017

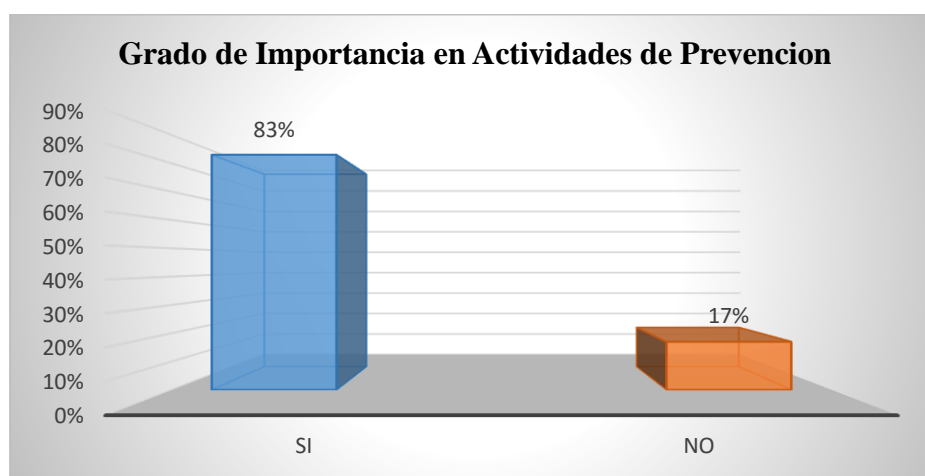


Figura 11. Importancia de realizar actividades de prevención y salud en el trabajo

Análisis: Observamos en la gráfica que un 83% de la población encuestada cree que si es importante que en su empresa se realicen actividades de prevención de riesgos y salud en el trabajo, por otro lado un 17% cree que no. Sugerimos a la empresa tener en cuenta estas cifras para que se realicen actividades que contribuyan a crear espacios laborales más seguros para todos sus trabajadores.

Pregunta 11: Considera usted que los accidentes de trabajo que se presentan en la Cooperativa se debe a:

Tabla 11

Causas de accidente de trabajo

ITEM	VAL ABSOLUTO	VAL RELATIVO
Manejo inadecuado de los elementos de trabajo	5	16.66%
Falta de equipos de protección	2	6.6%
Deficiencia de conocimiento	8	26.66%
Falta de capacitación	15	50%

Fuente: Estudio- Autores 2017

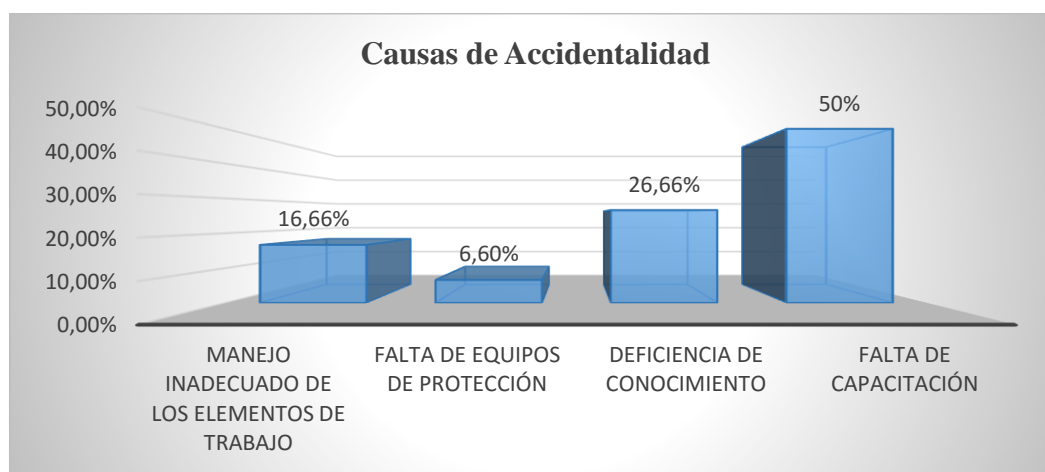


Figura 12. Causas de accidente de trabajo

Análisis: se observa que el 50 % de los encuestados cree que los accidentes de trabajo se presentaron por falta de capacitación, el 26 % cree que hay deficiencia de conocimiento, el 16% no utiliza adecuadamente los elementos de trabajo y el 6% cree que faltan EPP, por lo tanto se debe iniciar de manera urgente un programa de enseñanza en cada dependencia respecto a manejo de elementos, autocuidado y seguridad.

Pregunta 12: ¿su puesto de trabajo le resulta cómodo en cuanto a ventilación, luz y temperatura?

Tabla 12

¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
SI	22	73.33%
NO	8	26.66%

Fuente: Estudio- Autores 2017

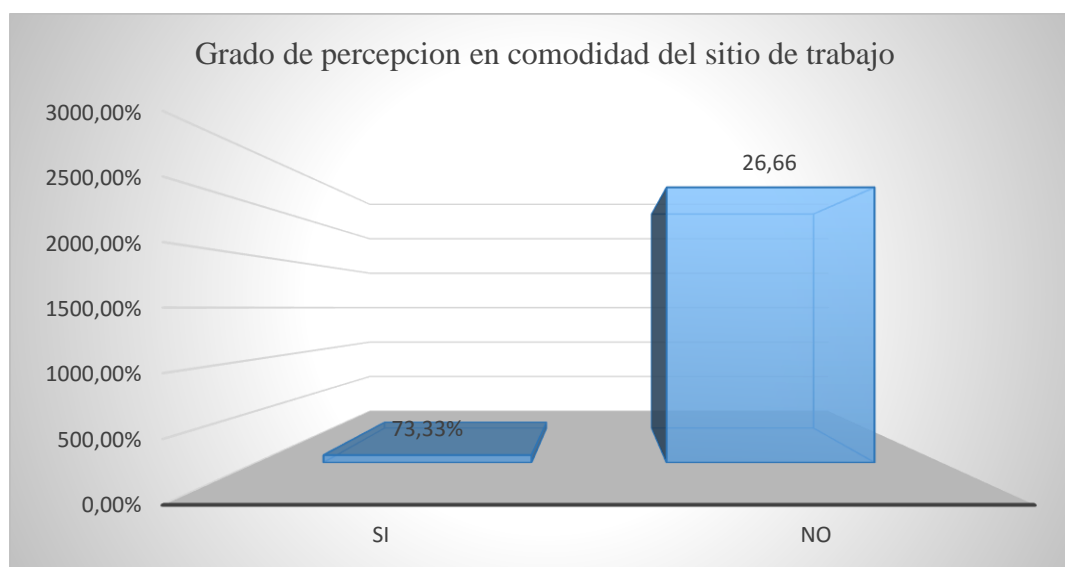


Figura 13. Puestos de trabajo cómodos

Análisis; se evidencia que el 73.33 % cuenta con espacios aceptables para el desarrollo del trabajo, sin embargo existen personas que tienen falencias en cuanto a ventilación, luz o temperatura, por lo tanto se deben mejorar estas condiciones en dichos lugares.

Pregunta 13: ¿cree usted que los elementos de trabajo cumplen con las condiciones ergonómicas que le han indicado en las capacitaciones?

Tabla 13

¿Cree que los elementos de trabajo cumplen con las condiciones ergonómicas?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
SI	5	16.66%
NO	25	83.33%

Fuente: Estudio- Autores 2017

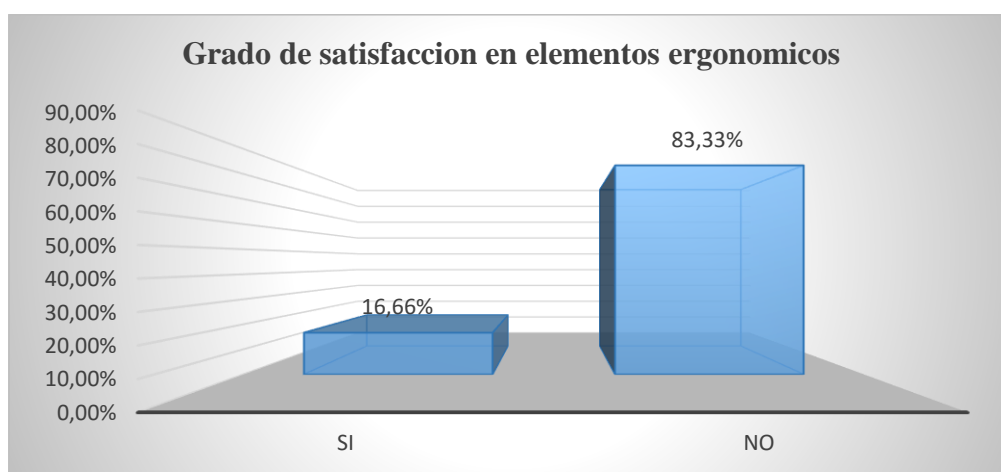


Figura 14. Condiciones ergonómicas de los elementos de trabajo

Análisis: Se encuentra una percepción preocupante del 83.33 % frente a la falta de elementos ergonómicos por la mayoría de los trabajadores, debido a ello la empresa debe adelantar un plan de dotación gradual de acuerdo a las necesidades.

Pregunta 14. ¿Qué afectaciones ha sufrido, debido al desarrollo de su actividad en el trabajo?

(posibilidad de varias respuestas)

Tabla 14

¿Qué afectaciones ha sufrido, debido al desarrollo de su actividad de trabajo?

ITEM	VAL ABSOLUTO	VAL RELATIVO
Dolor de cuello	8	26.66%
Dolor de espalda	8	26.66%
Hernias	2	6.6%
Dolor de cabeza	12	40%

Fuente: Estudio- Autores 2017

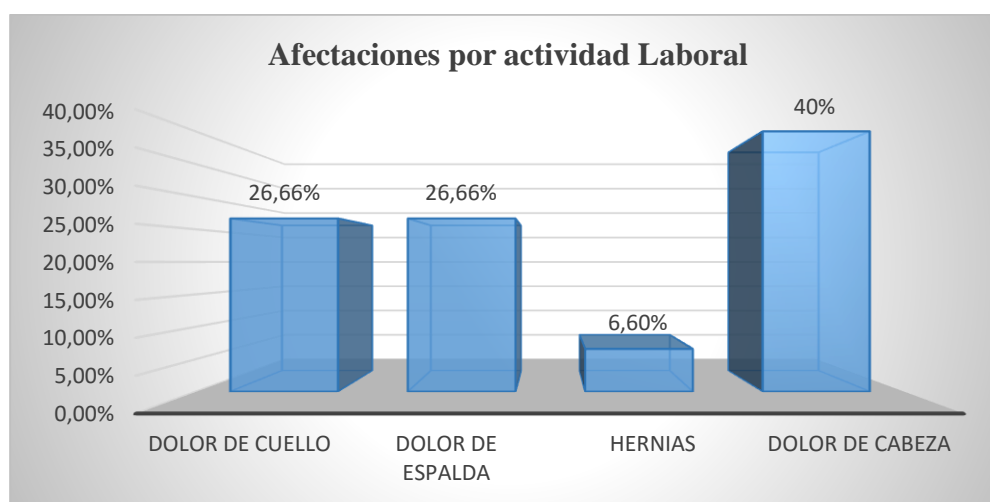


Figura 15. Afectaciones más frecuentes en el trabajo

Análisis: De las respuestas obtenidas, se concluye que existen afectaciones en salud ya que el 26.66 % manifiesta dolores de cuello y espalda respectivamente, adicionalmente el 12 % manifiesta haber sufrido dolores de cabeza y 2% algún tipo de hernia, de tal manera que se evidencia una gran falta de anejo en estos temas, es por ello que la Cooperativa en cabeza del encargado del SGSST debe iniciar un plan acorde a estas necesidades para mitigar tales daños en la salud de los trabajadores.

Pregunta 15. ¿La capacitación que usted ha recibido respecto a salud ocupacional ha sido efectiva para el desarrollo de su actividad laboral?

Tabla 15

¿La capacitación que usted ha recibido respecto a salud ocupacional ha sido efectiva?

ITEM	VALOR ABSOLUTO	RAZON	VAL RELATIVO
SI	19	Porque a pesar de ser baja me recomienda normas de autocuidado	63.33%
NO	11	Debido a la responsabilidad del trabajo se olvida lo indicado	36.66%

Fuente: Estudio- Autores 2017

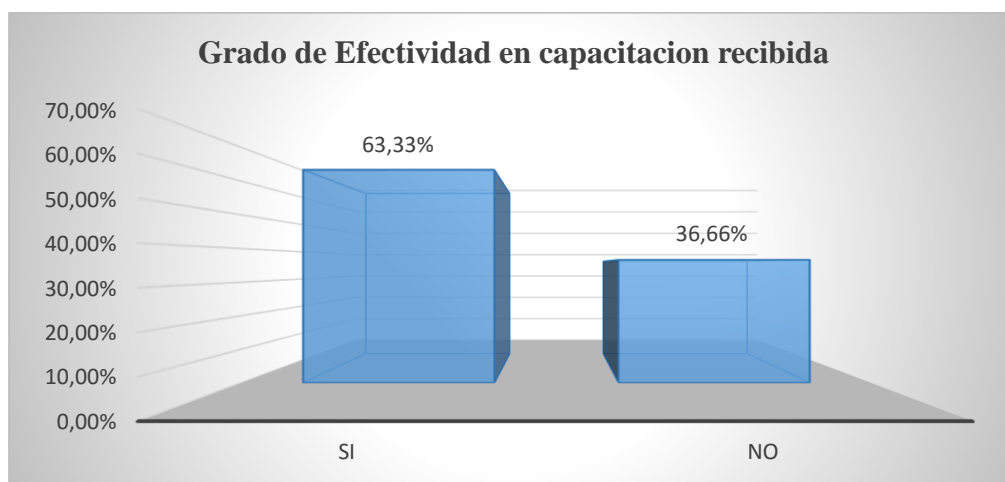


Figura 16. Efectividad de las capacitaciones

Análisis: del total de encuestados el 63 % considera que la capacitación le es útil en su actividad laboral, mientras que el 36.66% no lo considera así, dado el caso las personas que piensan negativamente les falta más conocimiento en el tema, por lo tanto la empresa debe tener

en cuenta esta falencia y empezar un plan de trabajo para concientización de todos frente a los temas de salud ocupacional.

4.1.3. Entrevista

La entrevista se realizó a dos personas del área administrativa de la empresa **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA - CASANARE**, la cual contó con un total de seis (6) preguntas previamente diseñadas y con el objetivo de determinar las falencias relacionadas con el plan de Salud ocupacional.

Se determinó a través de la entrevista que los accidentes más comunes se dan en el área de la industria de la empresa, presentándose 3 accidentes en el último trimestre de año 2017, también se detectó un factor de riesgo químico asociado al silo el cual emite partículas a través de vapor de agua generando molestias y enfermedades a los trabajadores de esta sección y a otras que están cerca. Se señaló además que en la empresa existe un plan de salud ocupacional pero no cuenta con una persona que este capacitada para implementarlo, una de las razones por las cuales no se implementa es por desinterés por parte del gerente. Hasta el momento no han tenido demandas por accidentes de trabajo o sanciones por parte del Ministerio de trabajo, sin embargo, la empresa no maneja estadísticas de accidentalidad, enfermedad común y profesional, ni ausentismos laborales lo que la condena a repetir los mismos errores del pasado, ya que no tiene documentado ni registrado dichos hechos, cuenta con un Copaso pero no está funcionando correctamente lo que impide que las acciones y correctivos se realicen adecuadamente.

La población del estudio se obtuvo del personal que labora en la empresa **Cooperativa De Caficultores De Tamara - Casanare**, correspondiente al total de empleados que trabajan por contratación directa y administrativos siguiendo un protocolo establecido, el cuestionario contó con un total de diez (15) preguntas previamente diseñadas y estandarizadas para todos los trabajadores de la empresa

5. CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Resumen de Hallazgos

Una vez recogida la información, realizado el tratamiento y análisis de los datos pudimos encontrar los siguientes hallazgos relacionados con la salud ocupacional en la empresa

COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA – CASANARE

- ✚ La gerencia de la empresa muestra desinterés en la implementación del programa de salud ocupacional
- ✚ La empresa cuenta con un programa de salud ocupacional pero no se está implementando
- ✚ No se cuenta con una política de salud ocupacional establecida ni socializada con los trabajadores
- ✚ La empresa no tiene dentro del organigrama el área o departamento de salud ocupacional
- ✚ No cuenta con una persona capacitada que se encargue de implementar el plan de salud ocupacional
- ✚ Cuenta con un comité COPASO el cual no cumple sus funciones de manera correcta.
- ✚ La empresa de caficultores no tiene asignado un presupuesto para salud ocupacional
- ✚ Se percibe que los accidentes presentados a pesar de ser escasos, han ocurrido por falta de conocimiento y capacitación en materia de salud ocupacional y seguridad en el trabajo
- ✚ No se manejan estadísticas de accidentalidad, enfermedad común y profesional, ni ausentismos laborales.

- ✚ Falta culturización y capacitación en el uso de los elementos de protección personal en las secciones de la empresa con más factores de riesgo, así como en estilos de trabajo y vida saludable
- ✚ La empresa cuenta con demarcación y señalización de rutas de evacuación solo en algunas secciones, no en su totalidad.
- ✚ La mayoría del personal manifestó no contar con la disposición de elementos ergonómicos según lo indica la norma.
- ✚ Los factores de riesgo relacionados con las condiciones ergonómicas fueron los más ampliamente identificados por los trabajadores, seguidos por la falta de capacitación pertinente. Siendo estos dos grupos de factores de riesgo los predominantes tanto en las áreas administrativas como operacionales

De acuerdo al anterior análisis se ve la necesidad de estructurar y poner en marcha el Programa de Salud Ocupacional, que organice las actividades tendientes a preservar la salud individual y colectiva de los trabajadores de la **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA – CASANARE**.

5.2. Recomendaciones

A continuación, se plantean las recomendaciones necesarias para tener en cuenta en la implementación del programa de salud ocupacional de la empresa **COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA CASANARE**

- ✓ Tomar conciencia desde lo administrativo de la importancia que tiene la implementación del programa de salud ocupacional en la empresa

- ✓ Destinar un presupuesto para el desarrollo del programa de Salud ocupacional en la empresa.
- ✓ Se recomienda contar con un profesional idóneo que realice la implementación y mejoramiento del programa de salud ocupacional, dado que dicho programa se debe practicar, mantener y mejorar de acuerdo a los cambios de normatividad.
- ✓ Se debe elaborar un cronograma de capacitación periódica en el cual se tenga en cuenta la totalidad del personal para dar a conocer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo existente en la empresa.
- ✓ Capacitar constantemente a los trabajadores en el tema de riesgos laborales y culturizarlos en el uso de los elementos de protección laboral
- ✓ Realizar algunas mejoras en la planta física con el fin de minimizar afectaciones en la salud del personal por falta de ventilación, temperatura y exposición al ruido
- ✓ Adecuar los espacios físicos de trabajos demarcados y debidamente señalizados con rutas de evacuación y con los elementos necesarios que mejoren el ambiente laboral.
- ✓ La administración debe iniciar un plan de adquisición de elementos con las condiciones ergonómicas adecuadas para los puestos que lo requieren.

5.3. Propuesta para la implementación de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa cooperativa de caficultores de Tamara – Casanare

La propuesta de mejoramiento para la Salud ocupacional en la empresa de caficultores se basa en la creación del departamento de Salud ocupacional para que por medio de este se logre:

- ✚ Incluir dentro del presupuesto anual de la empresa, un rubro destinado al desarrollo de las actividades de Salud ocupacional
- ✚ Crear el departamento de Salud ocupacional en la empresa e incluirla en el organigrama de la misma
- ✚ Contratar personal con el conocimiento y competencia en seguridad y salud en el trabajo (SST)
- ✚ Actualizar el programa de salud ocupacional que existe en la empresa e implementarlo como sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
- ✚ Iniciar un programa de dotación a todas las secciones de la Cooperativa con elementos ergonómicos en busca de mejorar las condiciones de salud física y mental de quienes allí laboran.
- ✚ Crear una política de salud ocupacional y socializarla con los trabajadores nuevos y antiguos de la empresa
- ✚ Culturizar a los trabajadores de la empresa en el tema de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Educar a los trabajadores para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgos específicos.
- ✚ Crear espacios con el contexto apropiado que faciliten las actividades grupales y la creación y acumulación de conocimiento tanto al nivel individual como organizacional.

Es importante que se solicite una visita de manera urgente a la empresa por la aseguradora de riesgos laborales (Positiva), con el fin de recibir la orientación adecuada primero para el personal de talento humano, y seguidamente para todos los trabajadores esta propuesta de mejora, va a conllevar a aumentar el conocimiento respecto a la salud ocupacional (identificación de riesgos,

recomendaciones de autocuidado, desarrollo de actividades diarias para mejorar la productividad laboral, normas que regulan la salud ocupacional), lo cual es beneficioso para la empresa puesto que capacitar a los empleados en materia de salud ocupacional no solo va a llevar a que se reduzca el riesgo de los accidentes de trabajo, sino que también va a mejorar la productividad de la empresa, ya que los trabajadores van a estar más preparados ante las adversidades que se puedan presentar, lo cual permite anticiparse para prevenirlas.

El profesional que se contrate para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se encargara de dar a conocer el contenido del documento, dar cumplimiento a lo descrito allí y realizar las evaluaciones a las actividades indicadas.

La administración evaluara con el profesional en salud ocupacional las necesidades más urgentes en cuanto a elementos ergonómicos de manera que se pueda incluir dentro del presupuesto del mes siguiente el gasto para la adquisición de dichos elementos y gradualmente ir comprando el material establecido en las normas hasta completar la dotación correcta para todos los puestos de trabajo.

Seguidamente el departamento de talento humano y el encargado del SGSST ejecutaran el cronograma de capacitaciones teniendo en cuenta lo siguiente:

- ✚ La determinación de las necesidades de capacitación (bascula, industria, administración, almacenes, finca)
- ✚ La administración del programa de capacitación.

✚ Evaluación del programa de capacitación

5.3.3. Objetivos de la propuesta

General:

- Diseñar un Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa cooperativa de caficultores de Tamara – Casanare como propuesta de mejoramiento a raíz de los hallazgos encontrados en la presente investigación

Específicos:

- Proponer alternativas de mejoramiento para el proceso de salud ocupacional en la empresa
- Integrar las alternativas propuestas con el modelo de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi
- Determinar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de la propuesta.
- Planear mediante un diagrama de Gantt todas las actividades a realizar en la implementación

5.3.4. Justificación de la propuesta

La presente propuesta pretende mejorar todos los hallazgos encontrados en esta investigación desde el área de la Gestión del conocimiento, con el fin de brindarle a la empresa COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA – CASANARE una herramienta que permita el análisis, corrección y prevención de los factores de riesgo en cada una de las secciones de la empresa, así como el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores

5.3.5. IMPLEMENTACION DEL MODELO ESTRATEGICO

La propuesta de la implementación del modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento se fundamenta en el modelo **Nonaka y Takeuchi** cuya teoría se basa en el proceso de comunicación del conocimiento en torno a modos de conversión entre el conocimiento tácito y el explícito.

Como ya sabemos el conocimiento explícito se puede almacenar y recuperar, se encuentra disponible en forma de procedimientos, informes, conclusiones, manuales, y documentación en general; el conocimiento tácito, son las experiencias y vivencias de las personas que no se pueden codificar

Escogimos este modelo porque es el que más se adapta con el perfil de la empresa, cumple y contribuye con el logro de los objetivos tanto de la investigación como de los de la empresa.

Se busca con la implementación de este modelo, mejorar los activos del conocimiento en lo que tiene que ver específicamente con el tema de Salud ocupacional en la empresa de caficultores de Tamara.



Figura 17. Circulación del conocimiento Nonaka y Takeuchi

- ✓ **Socialización:** En esta etapa del ciclo se sintoniza el conocimiento de tácito a tácito en el personal de la empresa donde se comparten y se crea conocimiento tácito a partir de las experiencias que han tenido durante su vida laboral.

Se sugiere crear y fomentar espacios para que los trabajadores y jefes de la empresa de caficultores puedan compartir sus buenas y malas experiencias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Es importante que la empresa realice actividades de sensibilización frente al trabajo en equipo, capacitación de liderazgos y conocimiento de las malas prácticas y problemas incurridos en el trabajo

- ✓ **Externalización:** En esta etapa se genera conocimiento pasando de tácito a explícito

Es importante que la cooperativa de caficultores incorpore conocimiento en su recurso humano a través de manuales de procedimientos, normas de seguridad y operación, instructivos a cerca de los riesgos laborales y procedimientos para evitarlos, libros, publicaciones referentes a la salud ocupacional, foros, capacitaciones y demás que permitan adquirir el conocimiento conceptual necesario que conduzca a la culturización del uso de los elementos de dotación personal, cuidado e higiene en el trabajo para que los trabajadores puedan minimizar los factores de riesgos presentes en su actividad laboral.

- ✓ **Combinación:** Acá se comparte conocimiento explícito a explícito a través de la sistematización de conceptos con el conocimiento que está almacenado y la información disponible por medio de operaciones mentales colectivas.

La empresa a través del departamento de SG-SST debe acumular el conocimiento explícito adquirido como por ejemplo llevando estadísticas de accidentalidad, enfermedad común y profesional y ausentismos laboral, para posteriormente editar, transferir y difundir dicho conocimiento de manera escrita mediante publicaciones periódicas a la vista del personal para que se tome conciencia y se bajen las cifras de incidencia

- ✓ **Internalización:** En esta última etapa de este ciclo se utiliza el conocimiento explícito para convertirlo en tácito, es decir se aprende y adquiere nuevo conocimiento tácito a través de la práctica.

A través del conocimiento que ya posee el personal sobre salud ocupacional y la importancia que tiene para su entorno laboral, se puede generar nuevo conocimiento tácito en el ejercicio de lo aprendido, además que la empresa debe generar los espacios para tal fin como la implementación de talleres y ejercicios prácticos como simulacros de emergencias.

5.3.6. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Humanos: Los recursos humanos necesarios para el desarrollo de la presente propuesta son los siguientes:

Tabla 16

Recurso humano para el proyecto

CANTIDAD	CARGO	PERFIL
1	Director de SG-SST	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo o Profesional con especialización en seguridad y salud en el trabajo y/o salud ocupacional
1	Auxiliar de Seguridad y Salud en el trabajo	Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo
2	Representante COPASO	Ser parte del recurso humano de la empresa

Materiales: Los materiales requeridos para la implementación de la presente propuesta son:

Equipos de oficina

- Escritorio (mesa)
- Silla gerencial
- Computador de mesa
- Impresora multifuncional
- Teléfono
- Papelería (resma)
- Video Beam

Elementos de oficina

- Marcadores (caja x 12 unid)

- Cartulina (pliego)
- Grapadora
- Perforadora
- Usb

Elementos ergonómicos

- Escritorios
- Sillas
- Cinturón Portaherramientas \$50.000
- Almohadillas para Hombros
- Guantes Anti-Vibración
- Plantillas con absorción de impactos

Financieros: Los recursos financieros estimados para la puesta en marcha de la presente propuesta son de **\$19.000.0000**, los cuales cubren la compra de los materiales y adecuación del espacio físico donde operara la persona responsable del SG-SST así como sus honorarios, los costos de actualización e implementación del programa, el plan de capacitaciones y los imprevistos del proyecto.

Tabla 17
Plan de inversión

PLAN DE INVERSION			
DESCRIPCION	CANTIDAD	V/ UNITARIO	V/TOTAL
Implementación del programa			
Contratación profesional salud ocupacional por seis meses.	1	\$1.200.000	\$7.200.000
Contratación Auxiliar de Seguridad y Salud en el trabajo por seis meses	1	\$ 800.000	\$ 4.800.000
Actualización del programa de salud ocupacional	1	\$ 200.000	\$ 200.000
Demarcación y señalización de rutas de evacuación	1	\$ 500.000	\$ 500.000
Capacitaciones, charlas, talleres y simulacros	11	\$ 40.000	\$ 440.000
Total			\$ 13.140.000
Equipos de oficina			
Escritorio (mesa)	1	\$ 240.000	\$ 240.000
Silla gerencial	1	\$ 100.000	\$ 100.000
Computador de mesa	1	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000
Impresora multifuncional	1	\$ 325.000	\$ 325.000
Teléfono	1	\$ 100.000	\$ 100.000
Papelería (resma)	1	\$ 10.000	\$ 10.000
Video Beam	1	\$ 1.134.000	\$ 1.135.000
Total			\$ 3.310.000
Elementos de oficina			
Marcadores (caja x 12 unid)	1	\$ 35.000	\$ 35.000
Cartulina (pliego)	5	\$ 5.000	\$ 25.000
Grapadora	1	\$ 5.000	\$ 5.000
Perforadora	1	\$ 5.000	\$ 5.000
Usb	1	\$ 20.000	\$ 20.000
Total			\$ 90.000
Elementos ergonómicos			
Escritorios	2	\$ 300.000	\$ 600.000
Sillas	2	\$ 120.000	\$ 240.000
Almohadillas para Hombros por pares	2	\$25.000	\$ 50.000
Guantes Anti-Vibración x pares	4	\$ 20.000	\$ 80.000
Cinturón Portaherramientas	6	\$ 50.000	\$ 300.000
Plantillas con absorción de impactos por pares	12	\$ 20.000	\$ 240.000
Total			\$ 1.510.000
IMPREVISTOS			\$ 950.000
TOTAL INVERSION			\$ 19.000.000

Además de los recursos ya mencionados, la empresa se debe comprometer a asignar un espacio físico dentro de la empresa para el funcionamiento del Programa de Salud Ocupacional, igualmente el acceso permitido a todas las áreas de la empresa donde se realicen las diferentes actividades referentes a Salud Ocupacional.

5.3.5. Plan de Acción

Para la asignación de las actividades del cronograma de actividades propuesta se cree que es necesario porque de esta forma se podrá tener un mejoramiento visible y a largo plazo para el departamento de recursos humanos ya este al igual que los demás es muy importante para la empresa.

Según los hallazgos que arrojó la investigación en la cooperativa de caficultores de Tamara Casanare el departamento de recurso humano carece de elemento y profesionales de la salud ocupacional, el cual es vital dentro de la responsabilidad que tiene una empresa con sus empleados por esta razón Se decidió Asignar un rubro al desarrollo de las actividades de Salud ocupacional por parte de la gerencia, con el fin de hacer mejoras en los resultados de calidad de la empresa y empleados por ser esta una empresa que requiere este elemento por el tipo de actividad que ejerce.

Este rubro se solicita con el fin de hacer distintas actividades en el I semestre del año 2018. Una de las cuales consiste en la contratación de un profesional en el área de salud ocupacional con una experiencia en el caso, en los primeros días del mes de enero para que este pueda hacer un diagnóstico de las necesidades de la empresa en esta área, posterior a esto se requiere que él mismo de aval de una persona que requiera, con un perfil de técnico o tecnólogo en su misma

área para complementar la ejecución de este plan de acción por un periodo de 6 meses y si es posible que este pueda tener experiencia, posterior a esto se le podrá dar vida al departamento de salud ocupacional entre los meses de enero y febrero , para formalizar aún más esta carencia en la cooperativa.

Para poner en marcha este plan no solo es necesario lo antes mencionado sino que también se dará pie para que la ARL pueda afiliarse a los empleados a los riesgos laborales para resguardar y garantizar la responsabilidad por parte de la empresa al empleado de accidentes y enfermedades laborales. De esta forma también se suministrarán charlas y capacitaciones a los empleados para prevenir estos riesgos.

Luego de ello se creará el comité COPASO con el fin de que se estén comprometidos algunos empleados líderes de la empresa para cualquier anomalía de este tipo comprendido en el mes de febrero del 2018.

De esta forma se dará la puesta en marcha de los puntos de señalización y evacuación de la empresa para la prevención de emergencias de seguridad con un presupuesto de \$500.000 en el mes de marzo al igual de la adquisición de elementos y enseres ergonómicos para el área de salud ocupacional con un presupuesto de \$1.510.000 donde el jefe de compras tiene la responsabilidad.

En el mes de abril se llevarán a cabo un simulacro de sustancias peligrosas, incendio, temblores ya que el perfil de la empresa lo amerita siendo esta una transformadora y comercializadora en el mercado industrial.

Por su parte en los meses de marzo y junio del 2018 se darán Charlas educativa en enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgos específicos para afianzar dicho conocimiento en el área.

Se tiene en cuenta que no hay que dejar de lado la relevancia sobre el liderazgo por lo cual este plan incluye talleres acerca del liderazgo y el trabajo en equipo ya que no es lo mismo guiar que mandar, donde se enfoque la importancia que tiene cada empleado en el rol que desempeña y que necesitamos de todos para obtener un buen resultado, esto se ejecutará en el mes de Abril. Posteriormente en el mes siguiente se llevaran a cabo Charlas sobre malas prácticas y problemas incurridos en el trabajo por parte del cuerpo encargado del departamento de salud ocupacional.

Seguido a esto se llevaran a cabo Charlas sobre higiene postural para la prevención de enfermedades laborales como la postura en el área de trabajo ya que hay tareas tediosas que requieren un cuidado en la postura sobre todo el área de la Columna, será consecutiva de febrero hasta junio del año 2018, también se efectuaran capacitaciones sobre el manejo extintores brigadas de emergencia y primeros a auxilios esto por requisito y necesidad de una emergencia en cualquier sitio dentro y fuera del área laboral en el segundo trimestre del 2018 , recibida por parte del departamento de salud ocupacional.

Finalizando este proceso se brindará capacitación de mantenimiento locativo a los encargados de área para una mayor efectividad en la parte operativa de los equipos de la empresa y el rendimiento de la misma.

Cabe destacar que cada una de estas actividades tiene un valor presupuestado dependiendo de la cantidad del personal pero está proyectado en un total de \$18.041.000 para una programación de los primeros 6 meses del 2018.

Tabla 18
Plan de acción

ITEM	DESCRIPCION DEL HALLAZGO	ACCION DE MEJORAMIENTO	CRONOGRAMA		RESPONSABLE
			INICIO	FIN	
1	La gerencia de la empresa muestra desinterés en la implementación del programa de salud ocupacional	Charla con el gerente donde se le informe de los riesgos y faltas que puede incurrir al no poner en marcha el programa	11-02-18	18-02-18	Talento humano
2	La empresa cuenta con un programa de salud ocupacional pero no se está implementando	Hacer que la gerencia destine recursos para la implementación del programa de salud ocupacional que existe	01-02-18	30-06-18	Departamento de salud ocupacional
3	No se cuenta con una política de salud ocupacional establecida ni socializada con los trabajadores	Establecer y socializar una política de salud ocupacional mediante capacitaciones a todo el personal	01-03-18	30-06-18	Director salud ocupacional
4	No cuenta con una persona capacitada que se encargue de implementar el plan de salud ocupacional	Contratar un profesional en seguridad y salud en el trabajo que se encargue de su implementación	01-02-18	30-01-18	Talento humano
5	Cuenta con un comité COPASO el cual no cumple sus funciones de manera correcta.	Capacitar y hacer seguimiento al comité para que realice sus funciones de manera correcta	01-02-18	30-06-18	Talento humano Director salud ocupacional
6	La empresa de caficultores no tiene asignado un presupuesto para salud ocupacional	Hacer que la empresa asigne los recursos suficientes para la implementación del programa	01-06-18	30-01-18	Gerente Área financiera
7	No se manejan estadísticas de accidentalidad, enfermedad común y profesional, ni ausentismos laborales.	Realizar un seguimiento de todos los eventos mediante base de datos	01-01-18	30-06-18	Director salud ocupacional
8	Falta culturización y capacitación en el uso de los elementos de protección personal en las secciones de la empresa con más factores de riesgo, así como en estilos de trabajo y vida saludable	Implementar un plan de capacitaciones donde se aborden los temas más relevantes de la seguridad y salud en el trabajo	01-01-18	30-06-18	Director salud ocupacional
9	La empresa cuenta con demarcación y señalización de rutas de evacuación solo en algunas secciones, no en su totalidad.	Hacer que la empresa señalice y demarque las rutas de evacuación de todas las áreas de la empresa	01-03-18	30-03-18	Gerencia Talento humano Director salud ocupacional
10	La mayoría del personal manifestó no contar con la disposición de elementos ergonómicos según lo indica la norma.	Hacer que la empresa adquiera los elementos ergonómicos necesarios en cada una de las áreas	01-01-18	28-02-18	Gerencia Área financiera Talento humano Director salud ocupacional

5.3.6. Indicadores para la evaluación de la propuesta

Los indicadores de gestión que se utilizaran para medir el plan de acción así como la identificación de los puntos críticos o factores de éxito de la propuesta son los siguientes:

- Indicadores de cumplimiento
- Indicadores de eficiencia
- Indicadores de eficacia
- Indicadores de gestión

Tabla 19
Indicadores

Tipo de indicador	Nombre del indicador	Formula del indicador	Variables	Observaciones
Cumplimiento	Trabajadores que utilizan los elementos de seguridad	Empleados que los utilizan x 100 /Total empleados	Del 100% de los empleados solo el ___% utilizan los elementos de protección	Se recomienda a la entidad tomar medidas que permitan el uso diario de los elementos de protección en sus trabajadores
Cumplimiento	Inversión en programas de seguridad y salud en el trabajo	Inversión en estos programas. x 100 /Total de inversiones	Del 100% de las inversiones realizadas solo el 1 % corresponde a estos programas	Se recomienda destinar un rubro para formación de los trabajadores en prevención de riesgos
Gestión	Asignación de presupuesto	Recursos asignados x 100 /Total recurso solicitado	Del 100% del recurso solicitado solo se cuenta con el ___%	Se recomienda a la empresa asignar la totalidad del presupuesto solicitado
Eficiencia	Capacitación	capacitaciones realizadas en el año x 100 /Total de capacitaciones programadas	Del 100% de las capacitaciones realizadas solo el 3% corresponde a estos programas	Aumentar la inversión en capacitaciones a un 7%, esto permite incrementar la productividad de los trabajadores
Eficacia	Eficacia de la capacitación	Evaluaciones aprobadas. x 100/Total de evaluaciones realizadas	Del 100% de las evaluaciones realizadas solo fueron aprobadas el ___%	Diseñar un programa de capacitación adecuado
Eficacia	Cobertura de la capacitación	Empleados capacitados x	Del total de empleados la cobertura de	Aumentar la cobertura de la capacitación al 100%

Cumplimiento	Política de salud ocupacional	de	100/Total empleados Empleados conocen política x Total empleados	de	capacitación es del ____% El porcentaje de empleados que conocen la política de salud ocupacional es del ____%	del personal de la empresa Se sugiere socializar en el proceso de inducción y realizar capacitación para tal fin al 100% de los trabajadores
--------------	-------------------------------	----	---	----	---	---

5.3.7. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Tabla 20

Cronograma de actividades

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN SALUD OCUPACIONAL - COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE TAMARA CASANARE								
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	RESPONSABLE	V/ INVERSION
Asignación del rubro destinado al desarrollo de las actividades de Salud ocupacional.							Gerencia - Área administrativa y financiera	\$ 0
Contratación profesional salud ocupacional por seis meses.							Gerencia –Talento humano	\$ 7. 200.000
Contratación técnico en salud ocupacional por seis meses.							Gerencia –Talento humano	\$ 4.800.000
Creación del departamento de Salud ocupacional en la empresa							Gerencia –Talento humano	\$ 3.400.000
Visita ARL							Gerencia –Talento humano	\$ 0
Actualización e implementación del programa de salud ocupacional							Departamento de salud ocupacional	\$ 200.000
Capacitación comité COPASO							Departamento de salud ocupacional	\$ 50.000
Demarcación y señalización de rutas de evacuación							Departamento de salud ocupacional	\$ 500.000

Adquisición elementos ergonómicos							Jefe de compras	\$ 1.510.000
Realización de simulacros							Departamento de salud ocupacional	\$50.000
Charla educativa en enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgos específicos.							Departamento de salud ocupacional	\$ 100.000
Taller sobre liderazgo y trabajo en equipo							Talento humano	\$ 50.000
Charla sobre malas prácticas y problemas incurridos en el trabajo							Departamento de salud ocupacional	\$ 50.000
Charla higiene postural							Departamento de salud ocupacional	\$ 30.000
Capacitación manejo extintores brigadas de emergencia y primeros a auxilios							Departamento de salud ocupacional	\$ 60.000
Capacitación mantenimiento locativo							Departamento de salud ocupacional	\$ 50.000

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Carrión, J. (2005), Arbonés A.L. (2006), PonJuan G (2006) y Riesco M (2006): Gestión del Conocimiento en las organizaciones

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de:

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 1016 de 1989.

Ley 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.

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

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de:

http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONA_L.pdf

Programa de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios. (2016). Recuperado de:

escuela tecnológica instituto técnico central:

<http://www.itc.edu.co/archives/planbienestarlab16.pdf>

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>.

Ramirez, R. (11 de 04 de 2013). *HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA.*

Recuperado de SALUD OCUPACIONAL:

<http://rramirez2.blogspot.com.co/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>

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>.

Resolución Conjunta 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo. (31 de 03 de 1989). Recuperado de

Alcaldía de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Revista cubana de salud y trabajo. Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial.

Salud Ocupacional. (06 de 12 de 2017). Recuperado de Hospital Universitario de Sincelejo:

<http://www.husincelejo.gov.co/doc.aspx?docid=114>

Sanchez , Y. (22 de 09 de 2017). *Nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia.* Recuperado el 20 de 11 de 2017, de Gerencie.com:

<https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>

Valdivieso (2015). Evaluación del talento humano en la droguería Farmatodo del sur.

Recuperado de:

<http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/5070/3/63452911.pdf>

Wiki Libros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. *Gestión del*

Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de:

https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

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

Zúñiga, G. (16 de 05 de 2014). *Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia*. Recuperado de Gestipolis:

<https://www.gestipolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/>

ANEXOS:**Anexo A: Formato encuesta****ENCUESTA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA EMPRESA COOPERATIVA DE
CAFICULTORES DE TAMARA CASANARE**

Sexo _____ **Edad** _____ **Puesto** _____

Tiempo ejerciendo _____ **Área** _____

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

Sí _____

No _____

2. ¿Sabe usted que son factores de riesgo laboral?

Sí _____

No _____

3. ¿Con que frecuencia su empresa lo capacita en prevención de riesgos labores?

Una vez al año _____

Dos veces al año _____

Más de dos veces al año _____

Nunca _____

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

Sí____

No____

5. ¿Utiliza elementos de protección durante su jornada laboral?

Sí____

No____

6. ¿La empresa le brinda elementos de protección necesarios para el desarrollo de su actividad laboral?

Frecuentemente____

Ocasionalmente____

Raramente____

Nunca____

7. ¿Cree que la empresa le da suficiente importancia a la seguridad y salud en el trabajo?

Sí____

No____

¿Por qué?____

8. ¿La empresa cuenta con demarcación y señalización de rutas de evacuación?

En todas las secciones ____

En algunas secciones ____

En ninguna sección ____

9. ¿Ha sido incapacitado por alguna de las siguientes opciones durante su estadía en la empresa?

Accidente de trabajo ____

Enfermedad general ____

Enfermedad hospitalaria ____

Enfermedad ambulatoria ____

Nunca ha sido incapacitado ____

10. ¿Considera importante que en su empresa se realicen actividades de prevención de riesgos y salud en el trabajo?

Sí ____

No ____

¿Por qué? ____

Pregunta 11: Considera usted que los accidentes de trabajo que se presentan en la Cooperativa se debe a:

Manejo inadecuado de los elementos de trabajo _____

Falta de equipos de protección _____

Deficiencia de conocimiento _____

Falta de capacitación _____

Pregunta 12: ¿su puesto de trabajo le resulta cómodo en cuanto a ventilación, luz y temperatura?

Sí _____

No _____

Pregunta 13: ¿cree usted que los elementos de trabajo cumplen con las condiciones ergonómicas que le han indicado en las capacitaciones?

Sí _____

No _____

Pregunta 14. ¿Qué afectaciones ha sufrido, debido al desarrollo de su actividad en el trabajo?

(posibilidad de varias respuestas)

Dolor de cuello _____

Dolor de espalda _____

Hernias _____

Dolor de cabeza _____

Pregunta 15. (¿La capacitación que usted ha recibido respecto a salud ocupacional ha sido efectiva para el desarrollo de su actividad laboral?

Si _____

No _____

Porque _____

Anexo B: Formato de entrevista**ENTREVISTA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA EMPRESA COOPERATIVA DE
CAFICULTORES DE TAMARA CASANARE**

Sexo_____ Edad_____ Puesto_____

Tiempo ejerciendo_____ Área_____

1. ¿Cuáles son los accidentes más comunes en la empresa?
3. ¿La empresa cuenta con un plan de salud ocupacional?
4. ¿Existe una persona responsable de implementar el plan de salud ocupacional en la empresa?
3. ¿Cree usted que es importante que la empresa cuente con un área de salud ocupacional?, ¿Por qué?
4. ¿Cuáles son las causas por las que aún no se implementa el sistema de salud ocupacional en su empresa?

Falta de recursos_____

Desconocimiento de la legislación_____

Falta de interés_____

Otra__ ¿Cuál? _____

5. ¿Han tenido demandas por accidentes de trabajo o sanciones por parte del Ministerio de trabajo?

6. ¿Manejan estadísticas de accidentalidad, enfermedad común y profesional y ausentismos laborales?