

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE PREVENCIÓN Y
CONTROL EN EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA COOPERATIVA
DEPARTAMENTAL DE CAFICULTORES DEL HUILA LTDA

PRESENTADO POR:

DIANA ISABEL CASTAÑO ORTIZ

LAURA DANIELA MUÑOZ QUINTERO

MAURICIO GIL PINEDA

LINA MERCEDES CORONADO GUZMAN

MARIA CAMILA CUADROS CANO

GRUPO No. 101007_35

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS - ECACEN

2017

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE PREVENCIÓN Y
CONTROL EN EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA COOPERATIVA
DEPARTAMENTAL DE CAFICULTORES DEL HUILA LTDA

PRESENTADO POR:

DIANA ISABEL CASTAÑO ORTIZ

LAURA DANIELA MUÑOZ QUINTERO

MAURICIO GIL PINEDA

LINA MERCEDES CORONADO GUZMAN

MARIA CAMILA CUADROS CANO

GRUPO No. 101007_35

MARIO HUMBERTO AGUILAR

TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN

2017

CONTENIDO

INTRODUCCIÒN	1
CAPITULO 1: “EL PROBLEMA”	2
1.1. Antecedentes del problema:	2
1.2. Planteamiento del problema:	4
1.3. Objetivo:.....	5
Objetivo General:.....	5
Objetivos Específicos:.....	5
1.4 Justificación Del Problema:	6
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	8
2.1. Marco Teórico	8
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	10
3.1. Método de la investigación:	10
3.2. Población y muestra.....	11
3.3 Fuentes de información:.....	12
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	13
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	14
4.1. Presentación de Resultados	14

4.2. Análisis de datos:.....	22
CAPITULO 5: CONCLUSIONES	24
5.1. Resumen de hallazgos.....	24
5.2. Recomendaciones:	24
5.3. Propuesta.....	25
5.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	27
5.3.2. Cronograma de Actividades:.....	30
BIBLIOGRAFÍA	31
Anexos.....	32
Anexo 1 - Modelo de encuesta.....	32

INTRODUCCIÓN

La Gerencia de Talento Humano de la Cooperativa Cadefihuila desea desarrollar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con el interés de mejorar la calidad en la prestación de los productos y servicios ofertados y así lograr lazos más estrechos con los clientes y asociados ya que esto es determinante para la competitividad de la organización.

El presente trabajo se desarrolla como herramienta fundamental en la gestión del conocimiento como valor agregado hacia el capital humano de la empresa, ofreciendo la capacidad de generar más conocimiento y lograr implementar buenos hábitos con programas de salud ocupacional y el manejo adecuado de los EPP a los empleados de la Cooperativa Cadefihuila.

En la Cooperativa Cadefihuila el área de dirección general, proveedores y asociados son los directos responsables para reforzar el crecimiento de la operación comercial centrados en el modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional para los trabajadores siguiendo un uso prioritario en los EPP, logrando la prevención de enfermedades y accidentes en la organización.

La integridad de los trabajadores de la cooperativa busca promover el cuidado de la salud y la vida, con un continuo programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo que esté acorde con los requerimientos legales vigentes aplicables, mediante una observación e implementación de mejores prácticas y adquiriendo las competencias para realizar un trabajo seguro.

CAPITULO 1: “EL PROBLEMA”

1.1. Antecedentes del problema:

La salud ocupacional fue identificada e implementada en las organizaciones a partir de la Revolución Industrial, ya que en este periodo incrementó a nivel laboral los empleos con la implementación de las nuevas industrias el aumento de mano de obra tanto para las mujeres como los hombres permitiendo la identificación necesidades laborales que sugieran el estudio para la prevención de los posibles riesgos y posibles adversidades de enfermedades y accidentes laborales infortunios porque eran estos que ocasionaban ausentismos y por tanto no era beneficioso para las organizaciones y mucho menos para el personal.

La globalización ha generado muchas expectativas a nivel empresarial, creando estrategias que permitan mejorar su competitividad todo ello enmarcado en criterios de calidad en sus procesos, en la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, este último proceso mencionado es muy poco visto y aplicado correctamente en el desarrollo de las diferentes actividades laborales, gracias a este proceso se busca que las organizaciones generen diversas alternativas implementando siempre los sistemas de gestión que permitan direccionar correctamente las actividades y así mismo ser reconocidas por su calidad.

Agreda y Muñoz (2006) afirman que: “Es importante desarrollar programas que afecten la parte humana de las organizaciones ya que estas están hechas y manejadas por personas que interactúan; todas las actitudes repercuten sobre el desempeño global de la organización” (p. 31). En ese sentido es importante que las organizaciones desarrollen programas que no solo eviten

dificultades de tipo económico y/o administrativa, sino que velen por la calidad de vida integral de sus empleados. Esto repercute en el bien común de la organización, eleva los resultados laborales de los empleados y redundan en un clima organizacional de calidad.

Cadefihuila posee una planta física con instalaciones enmarcadas en las tecnologías, su recurso humano debe ser altamente calificado y capacitado en pro de una eficiente labor que pueda asegurar el éxito de sus aspiraciones comerciales, por tal motivo algunos procesos han cambiado, las tareas que realizaban los trabajadores son más exigidas sin medir condiciones, como ente organizacional busca implementar dentro de sus propósitos el bienestar de las personas permitiendo identificar las posibles falencias y aplicar el sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional en el trabajo por el cual le permite controlar, mantener y mejorar continuamente como empresa los riesgos posiblemente presentados reconociendo que así se mejorará y existirá un aumento en la productividad de la organización, también se puede destacar que el clima organizacional integra el pensamiento de los directivos, las necesidades de los trabajadores en pro de fortalecer el sentido de pertenencia de estos últimos hacia su rol en la empresa.

1.2. Planteamiento del problema:

Los EPP cumplen una función dentro de cualquier organización como lo es obligatoriamente con Cadefihuila, que es velar por la protección física de los trabajadores quienes tengan contacto directo con los diferentes factores de riesgo que posiblemente puede llegar a ocasionar una lesión o enfermedad, se debe aclarar que no evita totalmente cualquier daño o perjuicio, pero si busca su prevención, en pocas palabras se ofrece a los empleados como un servicio y estrategia con un fin que es mejorar la calidad y seguridad laboral.

Cadefihuila, como objeto de estudio, se identifica que en el proceso del uso de los equipos de protección personal ha presentado con gran relevancia inconsistencias ya que el personal no cumple con el uso adecuado de los mismos y que además la organización no realiza capacitaciones representativas que sensibilicen sobre la importancia del uso adecuado de los EPP e higiene para un integridad personal, por tanto se evidencia la necesidad de crear un plan de mejoramiento contra esta problemática laboral y así intervenir en este proyecto con nuevas ideas y generación de conciencia para prevenir, apropiarse con responsabilidad para un bien común y cuidado personal. De acuerdo al estudio realizado en el área comercial de la Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda, enfocado tanto en las agencias de compra de café y cacao como en los almacenes de venta de insumos y maquinaria agrícola se logra identificar una gran problemática y es:

¿Cómo diseñar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para la Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda en la sede de La Plata para el año 2017?

1.3. Objetivo:

Objetivo General:

Diseñar un modelo estratégico Integral para el proceso de prevención y control en el área de Salud Ocupacional para la Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda con énfasis en gestión del conocimiento, basado en el uso práctico y adecuado de los equipos de protección personal EPP.

Objetivos Específicos:

- ✓ Diseñar estrategias de promoción sobre la prevención de accidentes laborales para incorporarlas dentro del modelo estratégico Integral para el proceso de prevención y control en el área de Salud Ocupacional para la Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda.
- ✓ Desarrollar campañas de concientización sobre el buen uso práctico de los Equipos de Protección Personal – EPP en la Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda.
- ✓ Revisar el marco normativo colombiano para la salud y seguridad en el trabajo como guía, para el diseño adecuado del modelo estratégico Integral para el proceso de prevención y control en el área de Salud Ocupacional para la Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda.

- ✓ Definir los aspectos metodológicos del modelo de gestión del conocimiento establecido por Nonaka y Takeuchi que serán necesarios en la construcción de los escenarios formativos del modelo estratégico Integral para el proceso de prevención y control en el área de Salud Ocupacional para la Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda.

1.4 Justificación Del Problema:

Controlar de forma adecuada los riesgos asociados a las actividades laborales siempre será un valor agregado en pro de la productividad de la empresa, los empleados laborando en un ambiente sano y seguro entregan resultados de mayor calidad dentro de su rol o gestión organizacional, para esto es importante que la fuerza laboral de la empresa representada en su talento humano este siempre en constante capacitación sobre los factores que inciden en los riesgos asociados a los procesos industriales, y la salud ocupacional en general, no se trata solamente en establecer elementos de control para disminuir estos riesgos; sino que es necesario que la empresa promueva un plan de formación y socialización constante de estrategias, políticas y programas relacionadas con la seguridad en el trabajo.

De acuerdo a lo anterior es importante reconocer la relevancia que tiene la gestión del conocimiento como uno de los elementos fundamentales de los sistemas integrales de salud en el trabajo, y que este permite contribuir a la difusión y apropiación conocimiento por parte del personal al área ocupacional brindando ideas innovadoras de calidad de vida, comunicando las necesidades insatisfechas pues se busca prevenir riesgo laboral que afecten el desempeño laboral del trabajador. La gestión del conocimiento en el área de salud ocupacional promueve el

bienestar físico laboral al igual que perseguir la optimización de habilidades, participación, creatividad y mejoramiento continuo del trabajador. Siendo de esta manera una clave de éxito empresarial gracias al desempeño laboral y crítico.

Algunos estudios reflejan que existe una constante en las organizaciones actuales, frente a la falencia y la falta de compromiso de estas por establecer procedimientos de calidad para el desarrollo y establecimiento de capacitaciones, reglamentación, normatividad, políticas y seguimiento de control continuo para la mejora dentro del sector de riesgos profesionales, teniendo en cuenta que esto genera un daño tanto a nivel personal por las diferentes enfermedades y secuelas también genera a nivel empresarial como lo es en la disminución de la productividad, ausencia de trabajadores, pérdidas económicas.

Por esta razón es muy importante enfatizar la necesidad que Cadehuila como organización en pro de obtener acreditaciones internacionales como empresa establezca una estrategia integral para minimizar y controlar los riesgos laborales mediante el uso práctico de los equipos de protección personal EPP y el modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, actualmente la empresa no registra eventos relacionados con accidentes ocupacionales de alta complejidad, pero si se han presentado pequeñas contingencias que disparan alarmas dentro de la organización, y le exige como compañía a motivar a sus empleados en la implementación del autocuidado y prevención de accidentes.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Marco Teórico

El análisis de todos y cada uno de los procesos que existen y respaldan las diferentes áreas laborales dentro de una organización es de gran importancia ya que permite identificar notablemente las diversas problemáticas que puedan existir y así mismo facilitar el mejoramiento de lo mencionado.

La salud ocupacional es uno de los temas que ha logrado abarcar en las últimas décadas con gran importancia en los procesos de una organización para la salud, higiene y seguridad laboral todo ello con el propósito de mejorar cada día su productividad gracias a las fases de identificación, evaluación y análisis de riesgos ocupacionales, se permite el establecimiento de riesgos con el fin de implementar recomendación de accionar con mejoramientos de calidad pertinentes y controlables.

Partiendo de lo mencionado se considera que toda condición en desarrollo de actividad laboral busca garantizar la eficiencia de la misma, un aspecto importante es el ambiente, clima organizacional y condiciones físicas quienes determinan o no la motivación para ejecutar la labor; Bohlander (2008) afirma:

Los psicólogos industriales han realizado programas de investigación exhaustiva sobre todos los aspectos del ambiente físico del trabajo y han concluido que el ambiente incomodo

ocasiona efectos negativos: disminución de la productividad, aumento de errores, mayor índice de accidentes y más rotación de personal. (p.656).

En la actualidad se han implementado estudios, esfuerzos que marcan la mejora de condiciones laborales como lo es por ejemplo la implementación de una normatividad que rija dentro de cualquier empresa y que su función es velar por un mejor ambiente sano con seguridad y salud laboral, gracias a los constantes estudios y análisis realizados permiten acceder fácilmente a la población quienes son susceptibles en los riesgos de salud, existen aquellos que son aliados por la culpabilidad del medio ambiente, condiciones de trabajo y los de enfermedades naturales, la ARL SURA (2006) en su documento Impacto de los Eventos Relacionados con el Trabajo, destaca que:

Si se mira desde un punto de vista para el desarrollo económico del país y competitividad de las empresas colombianas, se puede ver cómo, la no implementación de los programas en salud ocupacional trae costos innecesarios para las empresas y que al incurrir en ellos repercuten notoriamente en su productividad. (p. 1)

Finalmente, se logra evidenciar la importancia del interés de recurso humano y trabajar también por el mejorando de las condiciones en salud e integridad de trabajadores como estrategia para una excelente inversión que dará buenos resultados, por tanto, es intachable la necesidad de trabajar con la prevención de riesgos ya que es un agente activo que influye por la productividad y posibilidad competitiva de las organizaciones del país.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Este capítulo abordará de forma específica, los métodos y tipos de investigación que serán utilizados dentro del proceso de validación de datos para la construcción del sistema integral de salud ocupacional, cabe resaltar que este capítulo se enfoca en describir a detalle los elementos metodológicos propios de un proyecto de investigación aplicada, para lo cual se debe establecer un contexto de investigación que sea claro, atractivo y que a su vez facilite la claridad y precisión de los productos a presentar en este trabajo.

3.1. Método de la investigación:

Para realizar este proyecto se realizó una investigación de tipo descriptiva donde se identifican las situaciones, costumbres y actitudes referentes a la administración de recursos humanos de la Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda. en la sede de La Plata, así mismo, se implementó el método cuantitativo ya que proporciona una visión más clara de los resultados a través de la recolección de información, conocer las variables que predominan en el diario accionar de la organización y la realidad con la que actualmente se ve enfrentada la empresa, por medio de la utilización y aplicación de encuestas.

3.2. Población y muestra.

Para la determinación de esta fase que es la base inicial de la investigación se necesita conocer e identificar que personal de la organización presenta la problemática que es el "Uso Inadecuado de Los EPP", por tanto, se identificarán las áreas que cuentan con el mismo perfil y laboran bajo las mismas condiciones.

Inicialmente se realiza una sectorización con el área de comercial que son los puntos correspondientes a las agencias de compra de café, cacao y almacenes de venta de insumos y maquinaria agrícola, quienes son la principal fuente información visual y verbal con respecto a la problemática.

Para el tipo de población se tiene en cuenta la homogeneidad con el fin de que todos los funcionarios a investigar cuenten con las mismas condiciones así mismo se determina el tamaño de la población a investigar correspondiente a 35 funcionarios de la zona occidente quienes desarrollan todas sus funciones con las mismas características y condiciones laborales.

Esta entendido que al seleccionar una muestra únicamente se contará con la información detallada de cierta población seleccionada que permita la representación con seguridad de la población, la muestra se realizará de tipo probabilístico y aleatorio simple, esta técnica básica permite conocer la selección de un grupo de funcionarios bajo con las posiblemente futuras coincidencias.

En conclusión, hacia esta fase, se tendrá en cuenta la sede CADEFIHUILA en el municipio de La Plata Huila, del cual teniendo en cuenta la población está determinada en sus 35

funcionarios, la muestra a seleccionar en el occidente es de 25 empleados quienes trabajan en el área de comercialización, se pretende realizar de una manera detallada que permita identificar, analizar y establecer en qué situación se encuentran y cómo aspiran lograr el mejoramiento del mismo.

$$n = \frac{Z^2 \cdot \sigma^2 \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot \sigma^2}$$

$$n = \frac{3.8 * 0.25 * 35}{0.01(35 - 1) + 3.8 * 0.25}$$

$$n = \frac{33.25}{1.29} = \mathbf{25}$$

3.3 Fuentes de información:

Las fuentes indicadas que nos proporcionarían los datos necesarios para la presente investigación están sujetas a las fuentes primarias que son: las encuestas, en el que permiten obtener información relevante sobre la situación de los procesos de formación y desarrollo dentro de la empresa y detectar las áreas que necesitan mayor atención; logrando así determinar el estado actual de la organización, con implementación de estos instrumentos, análisis y recolección de datos.

Frente a lo correspondiente a las fuentes secundarias podemos referenciar todas aquellas bases teóricas y legales que nutren la base de conocimiento del proyecto, entre estas las mas

relevantes son: norma OHSAS 18001 - Gestión de la Seguridad y Salud Laboral ya que nos permite establecer los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el modelo de conocimiento Nonaka y Takeuchi la cual nos referencia la importancia que tiene la implementación de la gestión del conocimiento en las organizaciones actuales.

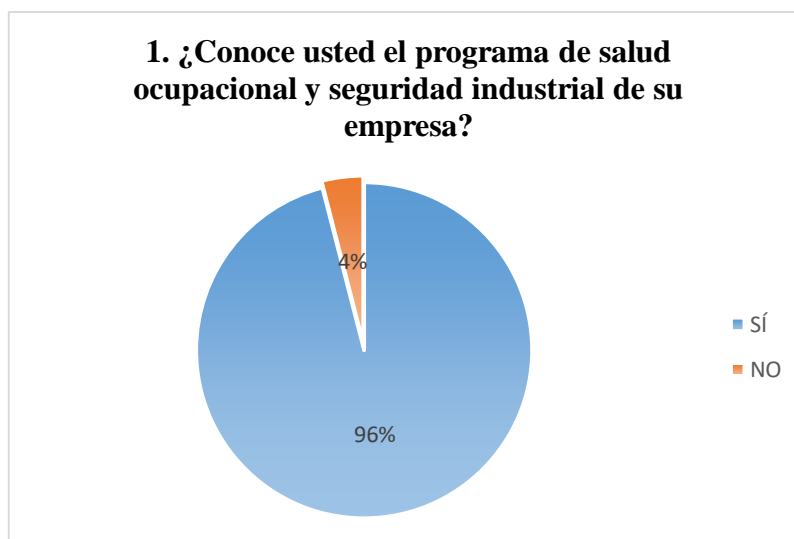
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Los instrumentos a utilizar en la recolección de los datos e información por parte de los empleados es por medio de la implementación de encuestas tipo cuestionarios, en el cual es una especie de formatos de preguntas y respuestas que permiten la obtención de información, según Thompson (2006) “ la encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (p. 1) por el cual se seleccionó para la presente investigación, por su gran capacidad que permite la estandarización de datos y respectivamente el análisis estadístico gráfico, objetivo central para determinar el grado en el cual se encuentra el estado de los procesos de salud y seguridad en el trabajo de los empleados y respectivamente las áreas que necesitan la intervención de estos procesos para su fortalecimiento; es una herramienta muy útil que ayuda a los procesos internos de cualquier organización permitiendo detectar las opiniones de los directamente involucrados ayudando a detectar a tiempo que acciones de mejora son las más pertinentes y apropiadas de acuerdo a las necesidades identificadas en los procesos mencionados anteriormente.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

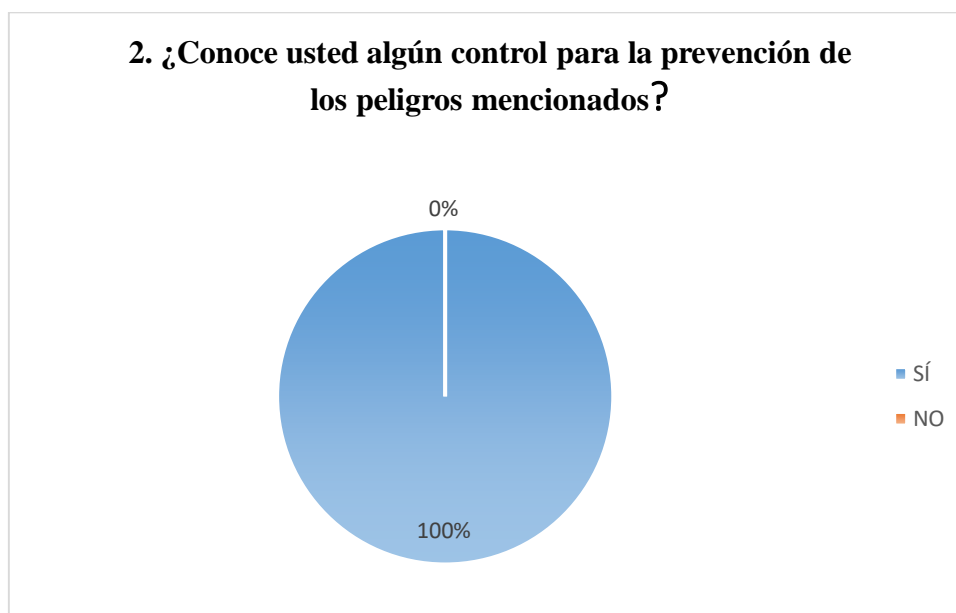
4.1. Presentación de Resultados

A continuación, se dejará en evidencia la presentación de la encuesta aplicada a los ____ funcionarios de la zona occidente de Cadefihuila.

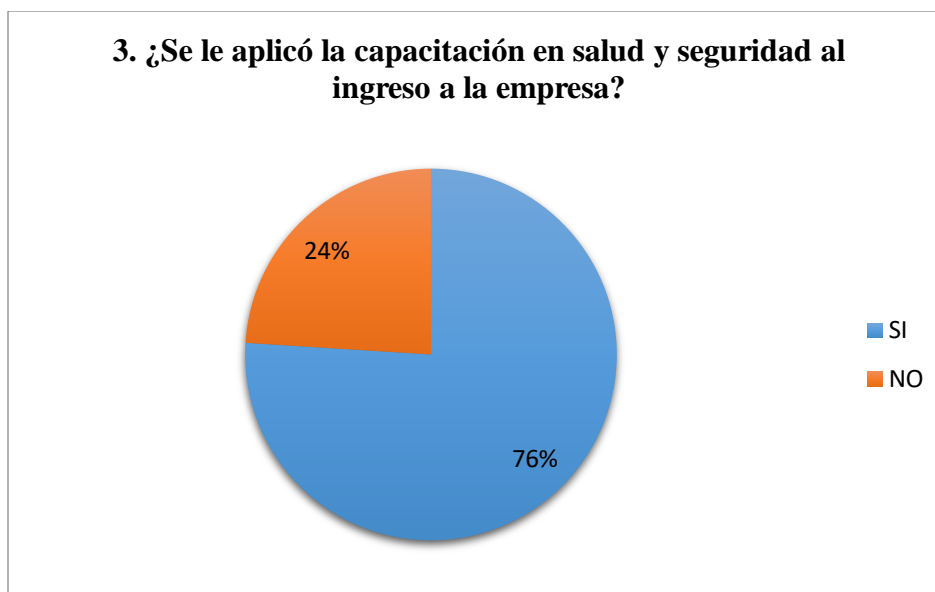


Según resultado de la encuesta aplicada a los empleados de la cooperativa, arrojan que un 96 % conoce el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la empresa Cadefihuila y solo un 4% no conoce el programa establecido por la empresa, por tanto se puede observar que gran parte de todos los funcionarios tienen un conocimiento básico ante la necesidad más importante que se tiene en un entorno de trabajo y es la prevención frente a los riesgos y peligros, donde el

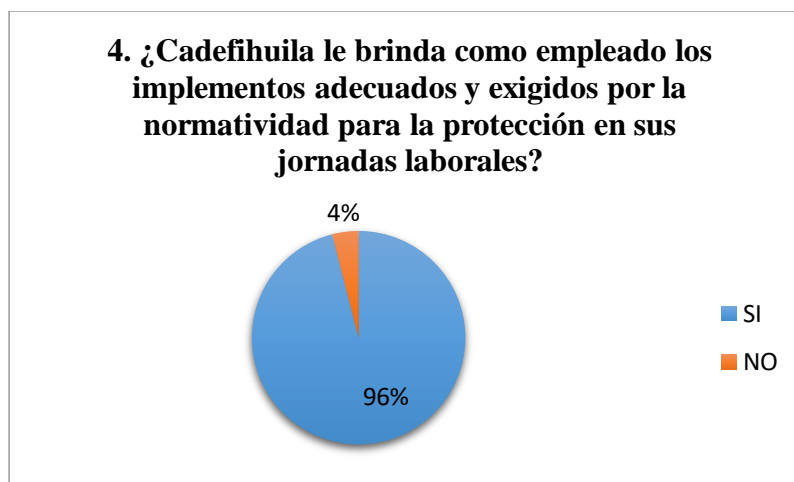
porcentaje negativo infiere a los empleados que por diverso motivo muy posiblemente son nuevos en la cooperativa y no cuentan con suficientes conocimientos en esta área tan definitiva



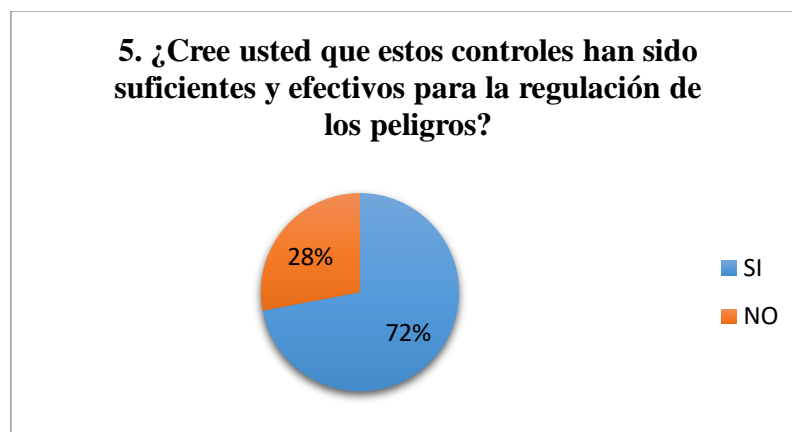
EL 100% de los empleados de la cooperativa conocen formas, métodos para controlar y prevenir riesgos en el ambiente laboral que se desempeñan, por tanto la cifra es bastante significativa para analizar, proponer el autocuidado de cada uno de los funcionarios con el fin de poner en práctica estos conocimientos y así mitigar los posibles riesgos mencionados con anterioridad.



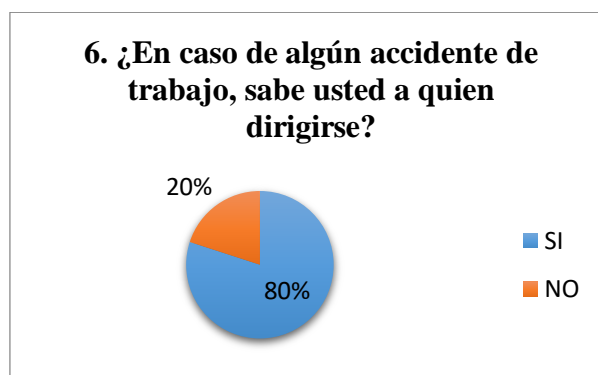
En la empresa Cadefihuila se cuenta con capacitación al ingreso del personal en la parte de salud y seguridad del trabajador de un 76%; la encuesta nos arroja que el otro 24% de los empleados no recibieron capacitación y asesoría al momento de ingresar a la compañía, por tanto la empresa no está teniendo en cuenta en su totalidad sobre la importancia de garantizar una formación tanto técnica como práctica a sus funcionarios a la hora de contratar y de forma periódica donde capacite, forme y refuerce conocimiento en la detección de riesgos, peligros y medidas de protección y prevención de acuerdo a las falencias identificadas en la cooperativa.



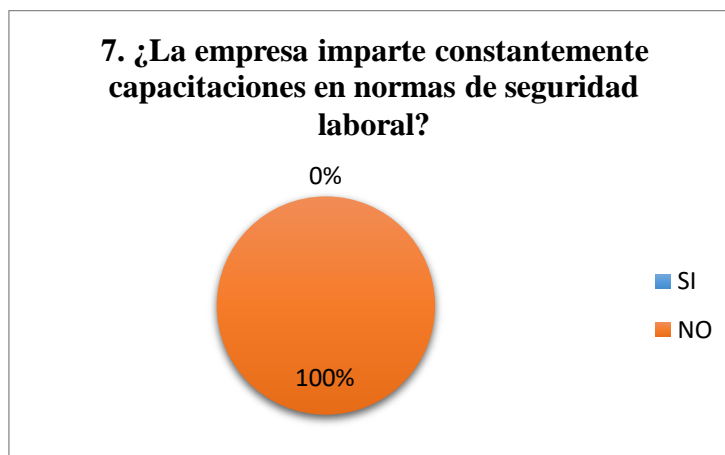
Según la encuesta aplicada a la cooperativa un 96% de los empleados cuentan con la dotación y normatividad necesaria para realizar sus labores pertinentes en sus áreas y solo un 4% no cuenta con estos implementos, según Artículo 122°. Que infiere a que “todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo”, es claro que Cadefihuila suministra adecuadamente los elementos de acuerdo a las necesidades presentadas por los posibles riesgos y peligros, pero algunos funcionarios no tienen en cuenta estas prácticas lo que quiere decir que no le brindan la suficiente importancia y en muchos casos dan la dotación por perdida para no ser aplicada en el desarrollo de sus actividades.



De acuerdo a los controles que emite la empresa para la seguridad y salud del trabajador el 72 % de los empleados aseguran que si son pertinentes pero hay un 28% que no está seguro de que no se implemente los controles adecuados para la regulación de peligros, por tanto es evidente la falta de compromiso por parte de la empresa para aplicar, cumplir controlar la normatividad sugerida y así hacerle ver a sus funcionarios que existen controles, que son necesarios y que son un deber implementarlos dentro de las actividades laborales.



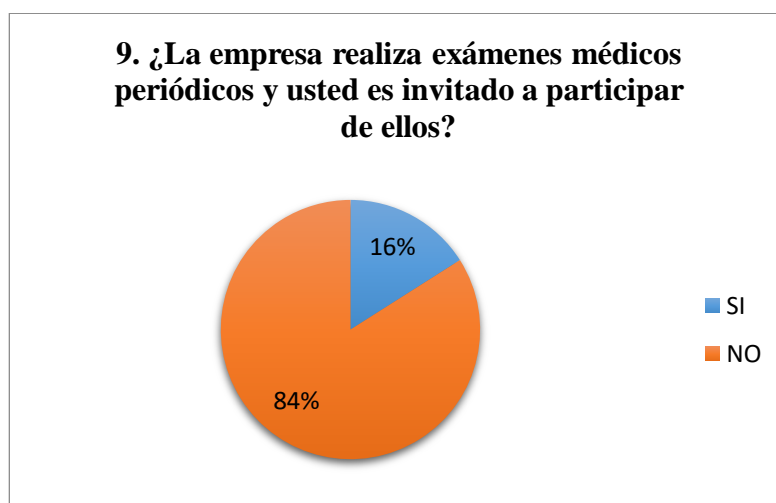
La encuesta arroja que un 80% de los empleados saben a qué área acudir o a quien dirigirse para presentar el caso o accidente y solo un 20% no conoce a quien acudir, por tanto es evidente la falta de ubicación clara hacía el empleado de manera uniforme cómo, qué deben de hacer en caso de que un caso se presente en la empresa.



Según los encuestados la empresa no imparte constantemente capacitaciones en normas de seguridad laboral para el empleado, pues un 100% de los encuestados dan a conocer que finalmente Cadefihuila como ente corporativo no implementa dentro de sus cronogramas de actividades, la educación de seguridad y protección perdiendo gran oportunidad de que los funcionarios conozcan del tema e implementen el autocuidado para su protección.



El 100% de los encuestados afirman que faltan medidas de prevención y protección para la salud del empleado de la cooperativa, ya que si la empresa no presta interés total a sus funcionarios, estos mismos dejarán pasar por desapercibido la implementación del uso adecuado de los EPP, por tanto al conocer ellos del tema y conocer los beneficios y usos de protección profesional sabrán que la empresa no está realizando eficientemente este control de seguridad y cuentan con una lista de sugerencias para revisar y sostener en las actividades laborales sugeridas por la empresa.

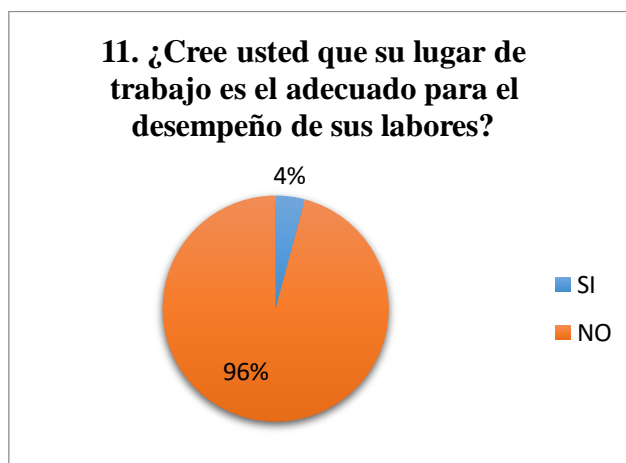


Según análisis un 16% del personal manifiesta que la organización si les remite a exámenes periódicos médicos con el fin de dejar un registro de verificación y encontrar cualquier enfermedad o inconsistencia dentro de sus procesos, por el contrario, un 84% del personal manifiesta desigualdad de derechos e interés laboral ya que muchos de ellos ingresan a la cooperativa por prácticas educativas y por su desempeño de labor los asignan como funcionarios pero pasan por alto los exámenes físicos exigidos para la contratación, por tanto es evidente analizar que los únicos exámenes médicos realizados son los que se hacen a la hora de contratación y los funcionarios que llevan más de 2 años

han tenido la oportunidad de aprovechar campañas de salud para este proceso que por cierto no es constante y seguro.



Según el registro de aplicación de encuestas un 8% resalta que el sistema de capacitación cumple con los objetivos que es disminuir las posibilidades de accidentes, por el contrario, un 92% manifiesta todo lo contrario que a pesar de que las capacitaciones no son constantes, periódicas tampoco la organización se esmera por regir adecuadamente los procesos de verificación y control para mejorar las condiciones, en conclusión es preocupante el margen negativo que genera este proceso organizacional.



En los procesos de análisis logramos observar que solamente un 4% de los funcionarios se encuentran cómodos con las instalaciones entregadas para el desarrollo de sus actividades laborales, por el contrario, un 96% manifiesta que las instalaciones son inadecuadas, porque son estrechas, pequeñas para la cantidad y calidad de productos almacenados por tanto no permite generar procesos de calidad.



De acuerdo a la aplicación de encuestas se logra observar que un 76% de los funcionarios han sido instruidos dentro de la organización y tienen en cuenta que como funcionarios pertenecen obligatoria y democráticamente en un comité que respalda y apoya todos los procesos enmarcados en la seguridad y mejoramiento laboral, por el contrario, un 24% de los funcionarios se encuentran desinformados del respaldo que tienen para su seguridad laboral.

4.2. Análisis de datos:

De acuerdo a la información suministrada gracias a la aplicación de las encuestas a los 25 funcionarios de la zona occidente de La Plata, Huila, podemos evidenciar que los funcionarios SÍ tienen conocimiento de cuáles son los controles de prevención para el desarrollo de las actividades laborales, pero no tiene un autocuidado para ellos en su punto de trabajo y la empresa no exige ni capacita constantemente sobre el buen uso de los EPP y los riesgos que tiene su uso no debido.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Resumen de hallazgos

De acuerdo a la investigación se logró tener un contacto más amplio con los funcionarios no sólo con la información detallada en las encuestas sino verbalmente compartiendo las experiencias e identificando el conocimiento de cada uno de ellos en el desarrollo de sus actividades.

A raíz de un análisis realizado se evidencia que la organización no cumple adecuadamente con la normatividad establecida para el buen sostenimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

Por tanto, los funcionarios tienen conocimientos básicos donde saben que existe una reglamentación y es exigido el uso de los elementos de protección personal, pero no le dan la importancia requerida para el cuidado de ellos mismos, por tanto, no existen tampoco el valor del autocuidado.

5.2. Recomendaciones:

- La empresa deberá elaborar una matriz de EPP que ayude a identificar en el diario laboral la necesidad del buen uso de los elementos de protección personal en cada

- área de trabajo y cuando estos ya se encuentren identificados adoptarse un área que vele constantemente en la prevención y control de ello.
- Capacitar a los funcionarios de la cooperativa con el propósito de generar consciencia sobre los diferentes riesgos que se exponen al no dar buen uso de los EPP y así generar una cultura con el manejo de estos implementos ya sea para bien de la organización como del personal.
 - Adecuación de las medidas de control sujetas a una revisión continua y con modificaciones pertinentes.

5.3. Propuesta

Después de un gran estudio realizado al personal de la Cooperativa Cadefihuila, gracias a los modelos de gestión del conocimiento que nos ayudaron a identificar la problemática que se tenía, conociendo las situaciones que puedan alterar la salud de los empleados como se demuestra en el análisis de datos por falta de concientización del buen uso de los EPP. Con ayuda de entrevistas al personal de diferentes áreas, se demostró que la salud ocupacional aparte de velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo en la organización es de vital importancia para el bienestar físico, mental y social de los empleados, es por esto que se logró un buen resultado frente a la investigación donde se desarrollara un plan de mejoramiento basado en técnicas y tácticas acordes al empleado.

- Se planearán y ejecutarán capacitaciones de seguridad mensuales donde se darán a conocer específicamente cada proceso principal de riesgos que se puedan presentar o no en el área de trabajo con la idea de mitigarlos permitiendo la participación de los funcionarios quienes aportarán sus ideas y formas de prevenir los accidentes.
- Se implementarán manuales de procesos con el fin de generar una inspección trimestralmente y así llevar un control continuo de las actividades del día a día, al realizar una valoración y evaluación de los riesgos se encontrarán las falencias que emiten peligrosidad y así mismo dar control con la eliminación de posibles riesgos adicionales que permitan la disminución de enfermedades y aceptación a la implementación de la cultura del autocuidado.
- Medición y seguimiento de los indicadores del programa de elementos de protección personal bimensual.
- Actualización del programa de EPP cuando sea pertinente

Así se llevó a cabo el plan de mejoramiento donde se implementó todas las falencias encontradas en la investigación. Por tal motivo se propuso mantener siempre actualizadas las normas a las cuales se encuentra el régimen de salud para los trabajadores y mantener un plan de continuidad frente a los riesgos laborales que puedan ocurrir en la Cooperativa Cadefihuila de la ciudad de La Plata, llenos de satisfacción y compromiso se da a conocer este plan en una capacitación con todo el personal que labora.

5.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

CUADRO DE RECURSOS DETALLADOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA			
ACTIVIDAD	TIPO DE RECURSOS	COSTO	RESPONSABLES
Realizar capacitaciones a los empleados de la Cooperativa Cadefihuila donde se estudien temas donde se darán a conocer específicamente cada procesos principal de riesgos que se puedan presentar o no en el área de trabajo y la importancia del uso adecuado de los EPP	Humano-Descripción: <ul style="list-style-type: none"> • Todos los empleados de la Cooperativa Cadefihuila de La Plata Huila. • Conferencista especialista en salud ocupacional • Estudiantes de la Unad que se encargan de ejecutar la propuesta. 	<p style="text-align: center;">-0-</p> <p style="text-align: center;">\$. 600.000</p> <p style="text-align: center;">-0-</p>	Estudiantes UNAD y Conferencista
Realizar capacitaciones a los empleados de la Cooperativa Cadefihuila donde se estudien temas donde se darán a conocer específicamente cada procesos principal de	Materiales-Descripción: <p>Material para la capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lápices • Fotocopias • Tablero • Marcadores 	\$. 300.000	Estudiantes UNAD y Conferencista

<p>riesgos que se puedan presentar o no en el área de trabajo y la importancia del uso adecuado de los EPP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico 		
<p>Realizar capacitaciones a los empleados de la Cooperativa Cadefihuila donde se estudien temas donde se darán a conocer específicamente cada procesos principal de riesgos que se puedan presentar o no en el área de trabajo y la importancia del uso adecuado de los EPP</p>	<p>Financiero-Descripción: Alquiler del salón para proceso de capacitación</p>	<p>\$ 900.000</p>	<p>Estudiantes UNAD y Conferencista</p>
<p>Implementar manuales de procesos con el fin de generar una inspección trimestral para llevar un control continuo de las actividades del día a día.</p>	<p>Financiero-Descripción: Costos del diseño e impresión</p>	<p>\$ 300.000</p>	<p>Directivo de la empresa</p>

Realizar medición y seguimiento de los indicadores del programa de elementos de protección personal bimensual	Humano-Descripción: Persona encargada del personal	\$ 1.200.000	Persona interna experta
Actualizar el programa de EPP cuando sea pertinente	Humano-Descripción: Persona encargada de la actualización del programa EPP	\$1.000.000	Persona externa experta
TOTAL			\$ 4.300.000

BIBLIOGRAFÍA

Biblioteca Técnica. (2000). Prevención de Riesgos Laborales. Evaluación y Prevención de Riesgos. (Vol 1). España: CEAC.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ª ed.). Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.

Finquela, Jonh; Coppee Georges; Hunt, Vilma. (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Área de Salud Ocupacional. Facultad de Medicina. UCLA. Editorial Chantal.

Anexos

Anexo 1 - Modelo de encuesta.

Fecha y hora de aplicación de la encuesta:

Nombre del encuestador:

A. Información de las actividades.

· **Nombre del proceso:** Proceso de identificación con respecto a la mala implementación de Los EPP.

· **Lugar específico donde se llevan a cabo las actividades:** Cooperativa Departamental de Caficultores del Huila Ltda.

B. Información del cargo.

· **Nombre del puesto de trabajo:** Auxiliares de bodega.

· **Es trabajo por turnos:** SI__ NO X **Número de Turnos:** NA

· **Número de horas por turno:** NA

A. Descripción de las actividades (En forma clara, concisa y en orden lógico de acuerdo a su realización):

#	ACTIVIDADES LABORALES EN EL ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN DE CAFÉ E INSUMOS AGRÍCOLAS	RUTINARIA		PELIGROSA		PELIGROS
		SÍ	NO	SÍ	NO	
1	Proceso de trillado del café seleccionado para la compra	x		x		Problema respiratorio por el polvillo generado por la trilla del pergamino.
2	Almacenamiento por arrumes de café seleccionado	x		x		Problema del estado físico en el cargue de los sacos de café trillados.
3	Recepción de mercancía solicitada en los almacenes	x		x		Riesgo de un derrame líquido de algún producto químico mal empacado
4	Almacenamiento de los insumos en las respectivas bodegas	x		x		Riesgo de un derrame líquido en el almacenamiento
5	Manipulación de Insumos	x		x		Riesgo de un derrame líquido en la manipulación y distribución de químicos generador de enfermedades e intoxicación.