

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL EN
CORPOCHIVOR, CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

JUANA CATALINA RINCÓN CASTILLO- COD: 47.442.117
CECILIA INÉS COLMENARES PARRA- COD: 33.677.644
RUTH CASTILLO DÍAZ - COD: 33.676.751
CLAUDIA BEATRÍZ CÁRDENAS SUÁREZ- COD: 33.676.523
EDNA MAGALI UMAÑA ALFONSO - COD: 52.853.221

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

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL EN
CORPOCHIVOR, CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

JUANA CATALINA RINCÓN CASTILLO- COD: 47.442.117
CECILIA INÉS COLMENARES PARRA- COD: 33.677.644
RUTH CASTILLO DÍAZ - COD: 33.676.751
CLAUDIA BEATRÍZ CÁRDENAS SUÁREZ- COD: 33.676.523
EDNA MAGALI UMAÑA ALFONSO - COD: 52.853.221

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL
TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

HÉCTOR ALFONSO MARTÍNEZ
TUTOR:

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

2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
1. EL PROBLEMA.....	9
1.1. Antecedentes del Problema.....	9
1.2. <i>Planteamiento del problema</i>	10
1.2.1. <i>Formulación del problema</i>	10
1.3. <i>Objetivos</i>	11
1.3.1. Generales	11
1.3.2. Específicos.....	11
1.4. <i>Justificación de la Investigación</i>	12
2. REVISIÓN DE LITERATURA.....	13
2.1. <i>Marco Teórico</i>	13
3. METODOLOGÍA GENERAL	18
3.1. <i>Método de la investigación</i>	18
3.2. <i>Población y Muestra</i>	18
3.2.1. <i>Población</i>	18
3.2.2. <i>Muestra</i>	18
3.3. <i>Fuentes de información</i>	19
3.3.1. <i>Observación</i>	19
3.4. <i>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</i>	20
3.4.1. <i>Encuesta a trabajadores</i>	20
4. RESULTADOS	21
4.1. <i>Presentación de Resultados</i>	21
4.2. <i>Análisis de datos</i>	32
5. CONCLUSIONES.....	36
5.1. <i>Resumen de Hallazgos</i>	36
5.2. <i>Formulación de recomendaciones</i>	38
5.3. <i>Propuesta</i>	39
5.3.1. <i>Recursos: Humanos, Materiales, Financieros</i>	41
5.3.2. <i>Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt</i>	46
6. PLAN DE ACCIÓN	47

CONCLUSIONES.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	54

LISTA DE TABLAS

	Pagina.
Tabla 1. Funcionarios que consideran que la entidad con un programa de seguridad y salud en el trabajo	22
Tabla 2. Funcionarios que tienen conocimiento del programa de salud ocupacional de la empresa	22
Tabla 3. Conocen de su afiliación a una administradora de riesgos laborales	23
Tabla 4. Consideran que entidad realiza actividades sobre prevención de enfermedades y accidentes laborales.	24
Tabla 5. Los que participan en las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial.	24
Tabla 6. Temas de mayor capacitación por parte de la entidad	25
Tabla 7. Frecuencia de las pausas activas realizadas durante su jornada laboral	26
Tabla 8. Elementos de mayor necesidad para el desarrollo de su actividad laboral	26
Tabla 9. Horas semanales dedicadas al trabajo por los funcionarios	27
Tabla 10. Posturas en la cual permanece mayor tiempo, durante su jornada laboral	28
Tabla 11. Enfermedades que se presentan con mayor frecuencia en los funcionarios	28
Tabla 12. Enfermedades consideradas de mayor riesgo para los funcionarios de Corpochivor	29
Tabla 13. Funcionarios que consideran que la Corporación aplica las normas para los programas de salud ocupacional.	30
Tabla 14. Fase en la que consideran se encuentra el Sistema de Seguridad y Salud en la entidad.	31
Tabla 15. Importancia de la implementación de un sistema de seguridad y salud en la Corporación	32
Tabla 16. Presupuesto anual para implementación del programa Salud Ocupacional	45
Tabla 17. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	46
Tabla 18: Descripción de la implementación del Programa de Salud Ocupacional	47

LISTA DE FIGURAS

	Pagina.
Figura 1. Funcionarios que consideran que la entidad con un programa de seguridad y salud en el trabajo	22
Figura 2. Funcionarios que tienen conocimiento del programa de salud ocupacional de la empresa	23
Figura 3. Conocen de su afiliación a una administradora de riesgos laborales	23
Figura 4. Consideran que entidad realiza actividades sobre prevención de enfermedades y accidentes laborales.	24
Figura 5. Los que participan en las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial.	25
Figura 6. Temas de mayor capacitación por parte de la entidad	25
Figura 7. Frecuencia de las pausas activas realizadas durante su jornada laboral	26
Figura 8. Elementos de mayor necesidad para el desarrollo de su actividad laboral	27
Figura 9. Horas semanales dedicadas al trabajo por los funcionarios	27
Figura 10. Posturas en la cual permanece mayor tiempo, durante su jornada laboral	28
Figura 11. Enfermedades que se presentan con mayor frecuencia en los funcionarios	29
Figura 12. Enfermedades consideradas de mayor riesgo para los funcionarios de Corpochivor	30
Figura 13. Funcionarios que consideran que la Corporación aplica las normas para los programas de salud ocupacional.	30
Figura 14. Fase en la que consideran se encuentra el Sistema de Seguridad y Salud en la entidad.	31
Figura 15. Importancia de la implementación de un sistema de seguridad y salud en la Corporación	32

INTRODUCCIÓN

La investigación como elemento esencial de la gestión del conocimiento, pretende fomentar en el estudiante capacidades, destrezas y conocimientos que le permitan profundizar en cualquier tema, a través de la recolección, análisis e interpretación de datos, producto de un trabajo de inspección, verificación y evaluación del tema estudiado.

A partir de los conocimientos adquiridos durante el estudio del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, se presenta trabajo final el cual tiene por objeto, realizar un análisis completo a la situación actual de la Corporación Autónoma Regional de Chivor – CORPOCHIVOR, frente a la implementación de un sistema de salud ocupacional, hoy conocido como sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello se realiza en primer lugar un análisis a los antecedentes del problema, a través del reconocimiento de las generalidades de la entidad y de su situación actual frente a la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

En segunda estancia, se presenta la revisión de la literatura aplicable al tema de investigación, tomando como referente la normatividad que rige la implementación del mencionado sistema, dentro de las organizaciones.

Por otra parte, se presenta la metodología utilizada para la verificación de la información, la población y muestra objeto de estudio, la toma de muestras y aplicación de encuestas, para el establecimiento de resultados.

Adicionalmente, se presentan los resultados obtenidos de la investigación realizada, así como el análisis a cada uno de los ítems evaluados dentro de la investigación.

Y por último, se presenta propuesta de solución al problema planteado, teniendo en cuenta la evaluación de los recursos humanos, físicos y financieros que se requerirán para llevar a cabo su implementación, así como el cronograma de actividades con los tiempos de ejecución que se requerirá para la implementación, evaluación y control de la propuesta planteada.

1. EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del Problema

La Corporación Autónoma Regional de Chivor – CORPOCHIVOR, tiene como misión ejecutar la política nacional ambiental, ejerciendo como autoridad y buscando la conservación del ambiente.

En desarrollo de su misión y en cumplimiento de la normatividad vigente, la entidad ha venido trabajando en la implementación de un sistema integrado de gestión de calidad en el cual se incorporan distintos aspectos y normas de manera integrada, como el Modelo Estándar de Control Interno, la Norma ISO 9001 y el Sistema de Seguridad y Salud en trabajo.

El mapa de procesos de CORPOCHIVOR contempla cuatro importantes grupos de procesos denominados: procesos estratégicos, procesos misionales, procesos de apoyo y procesos de control.

Dentro de los procesos de apoyo, la entidad ha diseñado un subproceso denominado Gestión del Talento Humano y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este subproceso la entidad toca un aspecto de gran relevancia como es la salud ocupacional, el cual tiene como objetivo integrar y coordinar acciones para la implementación de programas de salud ocupacional en procura de la disminución y control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La implementación de este tipo de programas en la entidad, tienen como fin efectuar actividades enfocadas a la higiene industrial, medicina del trabajo y seguridad industrial, controlar y disminuir los peligros y factores de riesgo que producen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales..

Actualmente la entidad desarrolla programas de salud ocupacional con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad, en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) y contempla temas importantes como actividades de higiene ocupacional, actividades de medicina del trabajo, actividades de seguridad industrial, entre otros.

1.2.Planteamiento del problema

La salud ocupacional dentro de la empresa procura un alto bienestar mental, físico y social en los empleados y propende por el sostenimiento de un ambiente de trabajo seguro y sano para todos. Para CORPOCHIVOR, entidad pública encaminada a la preservación y conservación del ambiente, es importante disponer de un talento humano competente, comprometido, saludable, con capacidades de aportar a la misión de ejercer como autoridad ambiental y dar cumplimiento a la Política Nacional Ambiental.

Para ello, es necesario realizar un diagnóstico que determine el estado del programa de salud ocupacional de CORPOCHIVOR, con el objeto de conocer las condiciones de trabajo, higiene y seguridad de la entidad y establecer acciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo de los servidores y controlar y evaluar el cumplimiento de la normatividad aplicable.

1.2.1. Formulación del problema

¿Cómo implementar un sistema de salud ocupacional en CORPOCHIVOR, que minimice los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los servidores de la entidad?

1.3.Objetivos

1.3.1. Generales

Identificar las condiciones actuales de seguridad y salud en el trabajo en CORPOCHIVOR, para implementar un sistema de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento, a través de la creación de conocimiento dentro de la organización.

1.3.2. Específicos

- Identificar los problemas existentes en el área de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo, con el fin de mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.
- Realizar revisión de teorías existentes respecto al tema de seguridad ocupacional, para tomarlos como referente en la aplicación del estudio.
- Establecer la metodología general a aplicar en el estudio, a través de la definición del método de investigación, la población y muestra, las fuentes de información y de la utilización de técnicas e instrumentos de recolección de datos.
- Efectuar la presentación de los resultados del estudio, por medio de un correcto análisis de datos y la representación gráfica.
- Presentar las conclusiones del estudio realizado; enumerando los hallazgos encontrados, dando las recomendaciones correspondientes y planteando una propuesta para la resolución del problema.

1.4. Justificación de la Investigación

El cumplimiento de los objetivos organizacionales y el alcance de su misión, pueden darse únicamente a través de la gestión humana y de la actividad que ejercen los individuos que en ella laboran. Estas características hacen que el recurso humano sea considerado el principal recurso dentro de una organización. Partiendo de este principio fundamental es relevante para toda empresa, velar por el bienestar de sus colaboradores, preservar su salud y disponer de las mejores condiciones para el desarrollo de su actividad laboral.

La implementación de programas de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, no solamente es un tema que se encuentra normado sino que también influye altamente en el rendimiento de los colaboradores e involucra a las empresas en la necesidad de prevenir diversos factores de riesgo ocupacionales para disponer de una adecuada seguridad en el trabajo. Es por ello que día tras día, las empresas se ven en la necesidad de identificar diversos riesgos y planificar acciones que permitan prevenir situaciones que puedan perjudicar la salud y vida de sus trabajadores.

Para CORPOCHIVOR es muy importante dar cumplimiento a la normatividad vigente y realizar la implementación de programas de salud ocupacional, que propendan por el bienestar laboral de los servidores y que le permitan reducir al máximo los niveles de accidentalidad en el trabajo así como de enfermedades laborales.

El diseño e implementación de un programa de salud ocupacional, le permitirá a la administración aplicar diferentes medidas y procedimientos que le permitan a sus empleados, desempeñarse en un ambiente laboral sano y seguro, con diferentes alternativas de protección que les asegure su salud y por ende un adecuado desarrollo de las funciones asignadas.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Marco Teórico

Según Cuesta considera que “gestionar a las personas que trabajan, como ciencia, buscando optimizar la manera en que colaboran en aras de los objetivos principales de su organización laboral, es tarea que exige estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad” (Cuesta, Gestion del talento humano y del conocimiento, 2009) y de esta manera coloca al recurso humano como el recuso más importante dentro de la organización.

Por su parte, Hernández N, menciona que “Actualmente como una respuesta a las demandas de la globalización de los mercados, las empresas buscan en nuevos métodos, enfoques, herramientas y teorías administrativas; las oportunidades que puedan representar una ventaja competitiva con respecto a las demás compañías” y orienta su teoría a entorno competitivo actual. (N, 2014)

Sanguino, R, dice que presenta un análisis de la importancia de las nuevas técnicas de gestión del conocimiento como un recurso estratégico y aclara algunos conceptos relacionados con esta área del conocimiento, lo cual permite una mejor comprensión de las tendencias y modelos existentes a nivel mundial. (Sanguino, La gestion del conociemiento. su importancia como recurso estrategico para la organizacion., 2003)

Además refiere: “La Gestión Estratégica del Conocimiento incluye el uso de toda la gama de recursos disponibles dentro de la empresa, tanto tangibles como intangibles, para alcanzar un propósito estratégico definido, esto es una ventaja competitiva sostenible”, para ello, es importante apoyarse en la utilización de las herramientas tecnológicas que ofrece el mundo globalizado de hoy, utilizar el capital intelectual de la empresa, establecer estrategias que

permitan un permanente crecimiento del conocimiento, entre otros. (Sanguino, La gestion del conociemiento. su importancia como recurso estrategico para la organizacion., 2003)

Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Resaltan que “para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional, es preciso entender la naturaleza del conocimiento” y para ello toman dos dimensiones del conocimiento denominados Ontología y Epistemología. *“La Ontología considera la creación de conocimiento organizacional, como algo opuesto a la creación de conocimiento individual, la cual se centra en los niveles de las entidades creadoras de conocimiento (individual, grupal, organizacional e interorganizacional). Es decir, el entorno con que el conocimiento se ve involucrado. Esto nos ayudará a entender el impacto potencial de los flujos de conocimiento”.* (Takeuchi, s.f.)

Por su parte la Epistemología *“se basa en el proceso de comunicación del conocimiento en torno a modos de conversión entre el conocimiento tácito y el explícito, donde:*

Conocimiento Tácito: Este es un conocimiento muy personal y difícil de plantear a través del lenguaje formal y, por lo tanto, difícil de transmitir y compartir con otros. Tiene sus raíces en lo más profundo de la experiencia individual, así como en los ideales, valores y emociones de cada persona.

Conocimiento Explícito: Es aquel que puede expresarse a través del lenguaje formal; es decir, con palabras y números, y puede transmitirse y compartirse fácilmente, en forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales. Se expresa normalmente en algún soporte físico (libros, CD ROMS, imágenes)”

Zúñiga Montalvo Melissa, define la Gestión del conocimiento como “una disciplina que puede ayudar a mejorar el desempeño de una organización gracias a que en ésta se encontrarán los datos y la información de una empresa, logrando que se tenga el conocimiento de cuál es la

situación de la empresa, como es que se puede mejorar, etc.” (Melissa, 2015) El autor denota la importancia de conocer la empresa, pues es a partir de ese análisis que se puede partir para enfocar los propósitos que se quieran implementar o mejorar en ella.

La Organización Mundial de la Salud. Nueva York, (1946) define la salud como “un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente de la ausencia de afecciones o enfermedades”. (York, 1946)

Entre tanto, El Tesoro de la Organización Mundial del Trabajo (9 de agosto de 2004) considera que el trabajo es “el conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes y servicios en una economía, o que satisface las necesidades de una comunidad, provee los medios de sustento necesarios para los individuos” (Trabajo E. T., 2004)

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (1780) refiere: “La palabra seguridad proviene del latín *securitas* y es definida como la ausencia de riesgo o el estado de bienestar que percibe y disfruta el ser humano”. (Española, 1780)

La salud ocupacional hoy conocida como seguridad y salud en el trabajo es definida como la “disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Tiene por objeto “mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Colombia., 2015)

Ministerio del Trabajo y Protección Social. (1994). Decreto 1295 de 1994, “define el Sistema General de Riesgos Profesionales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las

enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias de los trabajos que desarrollen”. (Social., Decreto 1295 , 1994)Este decreto determinó que el Sistema General de Riesgos Profesionales forma parte de la seguridad social integral, establecido en la Ley 100 de 1993.

Dentro de sus objetivos determinó el establecimiento de actividades de promoción y prevención para mejoramiento de las condiciones en el trabajo y la protección contra los riesgos derivados de la actividad laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva de los trabajadores, acordó fijar prestaciones por incapacidades temporales frente a accidentes de trabajo o enfermedad laboral y fortalecer actividades que permitan establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgo ocupacionales.

Las organizaciones denominadas National Standards Authority of Ireland, Standards Australia, South African Bureau of Standards, British Standards Institution, Bureau Veritas Quality International (Francia), Det Norske Veritas (Noruega), Lloyds Register Quality Assurance (USA), SFS Certification, SGS Yarsley International Certification Services, Asociación Española de Normalización y Certificación, International Safety Management Organization Ltd., Standards and Industry Research Institute of Malaysia-Quality Assurance Services, International Certification Services. Desarrollaron la norma denominada OHSAS 18001- Gestión de la Seguridad Laboral la cual establece requisitos para las prácticas en Gestión y Seguridad en el Trabajo, con el fin de crear condiciones de trabajo adecuadas, identificar riesgos y establecer controles, reducir accidentes y enfermedades laborales, disponer de condiciones laborales entre otras.

Ministerio del Trabajo y Protección Social. (2017). Resolución 1111 de 27 de marzo de 2017. Establece lo siguiente “cada empresa o entidad debe desarrollar de manera exhaustiva, particular y con recursos propios; el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de gestión de seguridad en el trabajo y los estándares mínimos” así mismo menciona que “desde enero de 2020 todos los sistemas de seguridad y salud en el trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el mismo año” (Social., Resolución 1111 , 2017)

Por todo lo expuesto anteriormente, puede considerarse que la prevención de factores de riesgo ocupacionales son la base fundamental para realizar una adecuada y activa gestión de la seguridad en el trabajo, lo que indica que cada empresa debe planificar acciones de prevención por medio de la identificación de riesgos, la evaluación de los mismos, adecuación de lugares seguros para el trabajo y demás acciones que propendan por la preservación de la salud integral del trabajador.

3. METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la investigación

El presente trabajo investigativo se desarrolló a través del enfoque cualitativo, teniendo en cuenta que se llevó a cabo mediante la utilización, manejo y análisis de datos de tipo descriptivo en donde se detallan situaciones y conductas a través de la observación y exploración de un posible resultado si se realizan determinadas actuaciones. Por medio de este enfoque se determinó cómo aplicar un sistema de salud ocupacional en CORPOCHIVOR, que minimice los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los servidores de la entidad.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Para el desarrollo de este proyecto investigativo, se tomó como población objeto de estudio a los 185 funcionarios y contratistas de la Corporación Autónoma Regional de Chivor – CORPOCHIVOR, para conocer las necesidades y puntos de vista, frente a los posibles riesgos de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.

3.2.2. Muestra

La muestra de población se tuvo en cuenta la fórmula para la muestra finita ya que conocemos la población, con una confianza del 95% y un margen de error del 5% y un 50% para la probabilidad de éxito y de fracaso, el cual nos arroja una muestra de población finita de 125, número de personas a quienes se entrevistó

Se encuestó a 125 servidores de la entidad que desarrollan diversas actividades y funciones, lo que permitió detectar posibles riesgos y enfermedades de acuerdo a las actividades que se desarrollan en la corporación.

Fórmula:

$$N = 185$$

$$z = 1,96$$

$$e = 0,05$$

$$P = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5 * 0,5)}{(0,05)^2}$$

$$n = \frac{(3,8) * (0,25)}{(0,0025)}$$

$$n = \frac{0,96}{0,0025}$$

$$n = 384$$

$$n' = \frac{n}{1 + \frac{(n - 1)}{n}} = 125$$

3.3.Fuentes de información

3.3.1. Observación

Esta técnica de recolección de información permitió realizar la recolección de los datos por medio de la percepción del investigador, es decir por medio de la utilización de los sentidos para

observar hechos, comportamientos, actitudes y costumbres de las personas dentro de su contexto cotidiano.

El desarrollo de esta observación se hizo de forma indirecta, mediante el análisis a las situaciones sin que hubiese contacto o relación estrecha con una población objeto de estudio.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para obtener información y acceder al conocimiento de la empresa respecto al tema de salud ocupacional, así como a cada uno de los procesos que actualmente se tienen implementados, se hizo necesario acudir a ciertos instrumentos que permitieron aumentar el conocimiento de la entidad y el nivel de aplicación de la norma en la actualidad, para lo cual se consideró que los instrumentos más apropiados serían los siguientes.

3.4.1. Encuesta a trabajadores

Con la aplicación de encuestas a los trabajadores de la entidad, se buscó obtener información importante respecto a las condiciones laborales y de salud de la entidad y su aplicación se efectuó por dependencias para obtener una información variada, de acuerdo a las actividades que se desarrollan en cada área de la entidad. Esta encuesta se realizó a 125 servidores públicos de las diferentes dependencias de la entidad así:

Subdirección de Gestión Ambiental: 45 encuestas

Subdirección de Planeación: 25 encuestas

Secretaría General: 25 encuestas

Subdirección Administrativa: 25 encuestas

Dirección General y Control Interno: 5 encuestas

4. RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

La población objeto del presente estudio corresponde a 185 servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Chivor, de los cuales se tomó una muestra aleatoria de 125 funcionarios y contratistas a quienes se aplicó la encuesta planteada. La selección del personal a encuestar se realizó al azar, teniendo en cuenta la siguiente distribución:

Subdirección de Gestión Ambiental: 45 encuestas

Subdirección de Planeación: 25 encuestas

Secretaría General: 25 encuestas

Subdirección Administrativa: 25 encuestas

Dirección General y Control Interno: 5 encuestas

La distribución se realizó teniendo en cuenta las diversas labores que desarrollan los trabajadores de la entidad y los niveles de riesgo existentes en cada una de las áreas.

La encuesta fue diseñada con el fin de obtener un diagnóstico sobre la situación actual de la entidad, frente a la implementación de un sistema de salud ocupacional que se ajuste a las necesidades de la empresa y al cumplimiento de la normatividad vigente que rige para el tema, para lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1. Funcionarios que consideran que la entidad con un programa de seguridad y salud en el trabajo.

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
SI	112	90%
NO	13	10%
Total	125	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017

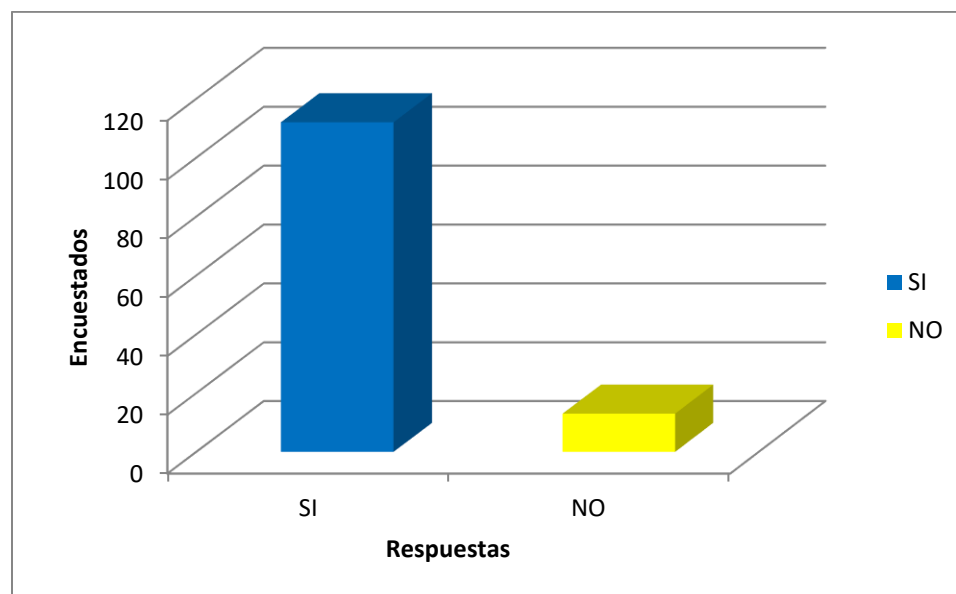


Figura 1 Funcionarios que consideran que la entidad con un programa de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 2. Funcionarios que tienen conocimiento del programa de salud ocupacional de la empresa

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
SI	100	80%
NO	25	20%
Total	125	100%

Fuente: Estudio- Autoras 2017

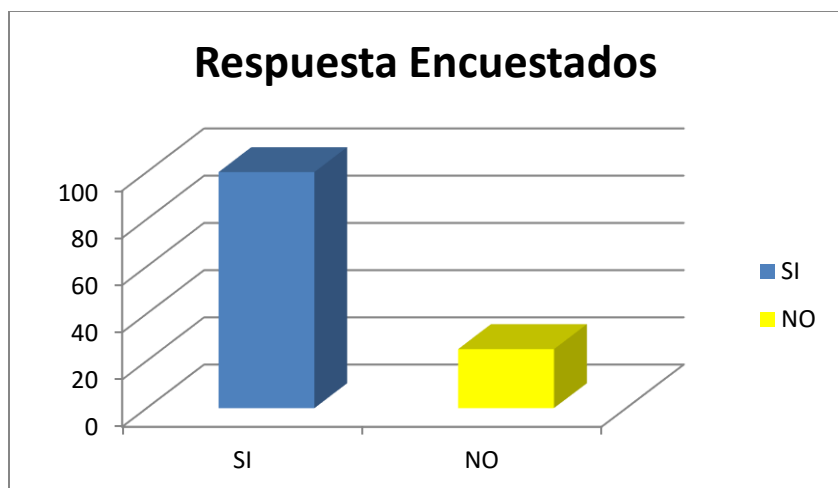


Figura 2. Funcionarios que tienen conocimiento del programa de salud ocupacional de la empresa

Tabla 3. Conocen de su afiliación a una administradora de riesgos laborales

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
SI	125	100%
NO	0	0%
Total	125	100%

Fuente: Estudio- Autoras 2017

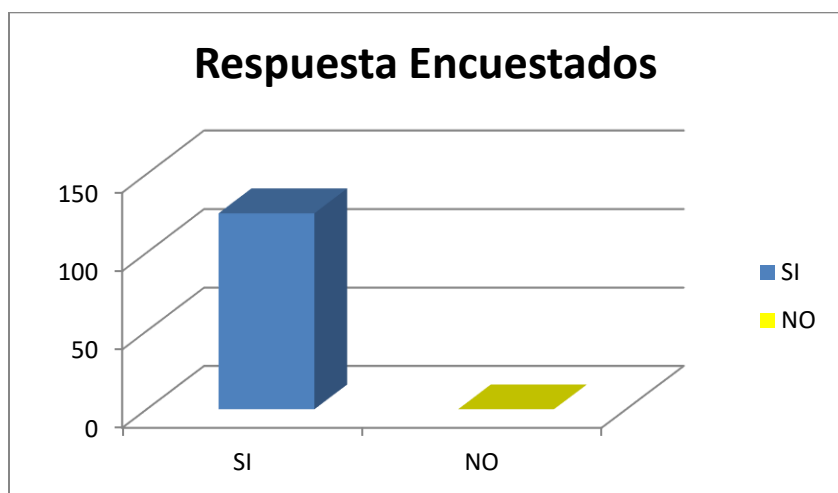


Figura 3. Conocen de su afiliación a una administradora de riesgos laborales

Tabla 4. Consideran que entidad realiza actividades sobre prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
SI	125	100%
NO	0	0%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

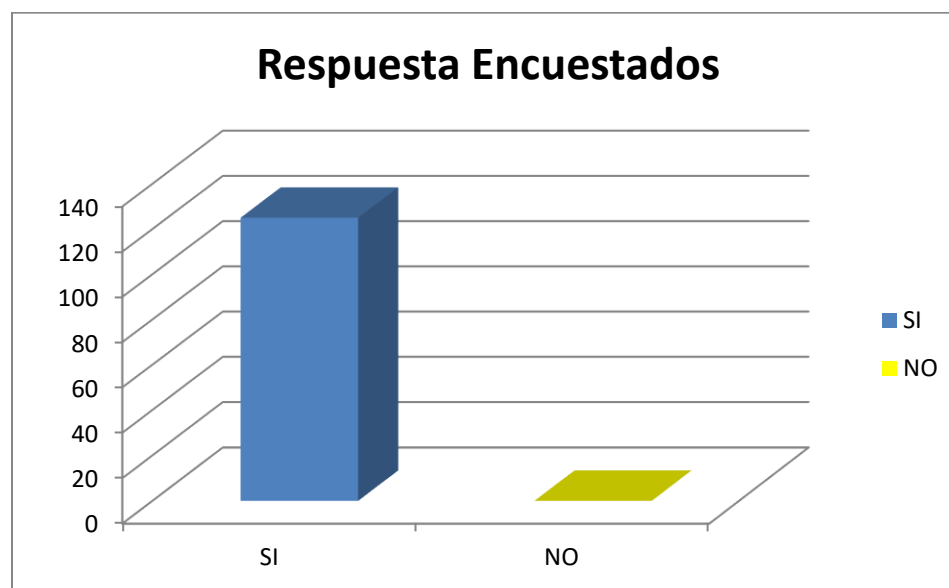


Figura 4. Consideran que la entidad realiza actividades sobre prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Tabla 5. Los que participan en las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial.

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
SI	80	64%
NO	45	36%
Total	125	100%

Fuente: Estudio -Autoras 2017

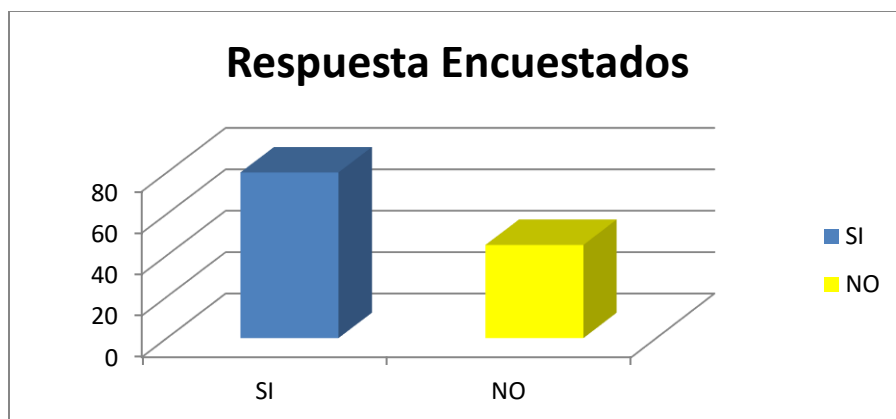


Figura 5. Los que participan en las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial.

Tabla 6. Temas de mayor capacitación por parte de la entidad

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Enfermedad laboral	38	30%
Accidente laboral	30	24%
Alimentación sana	25	20%
Actividad física	17	14%
Pausa activas	15	12%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

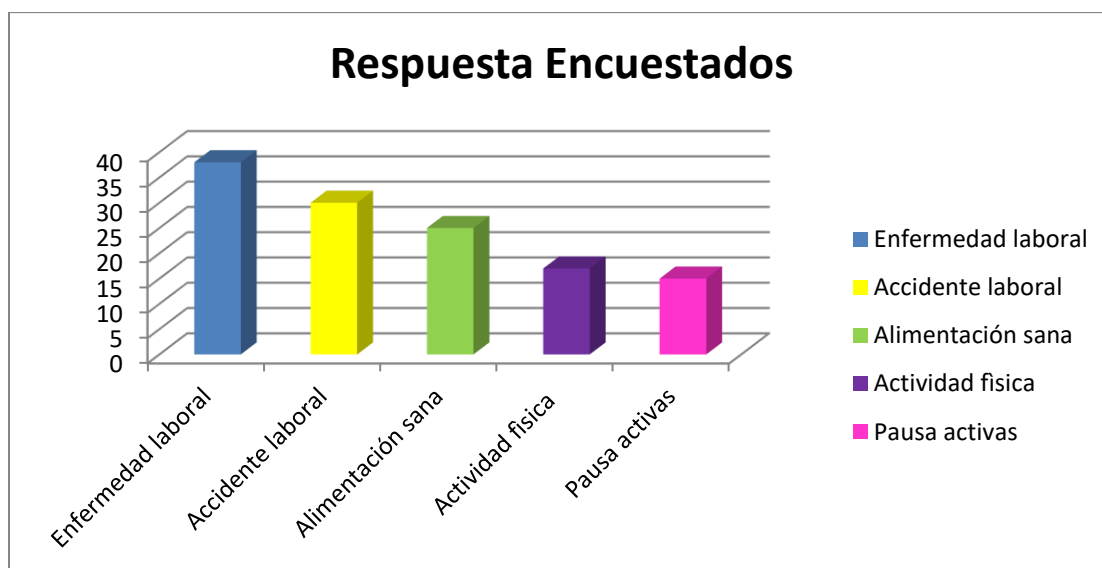
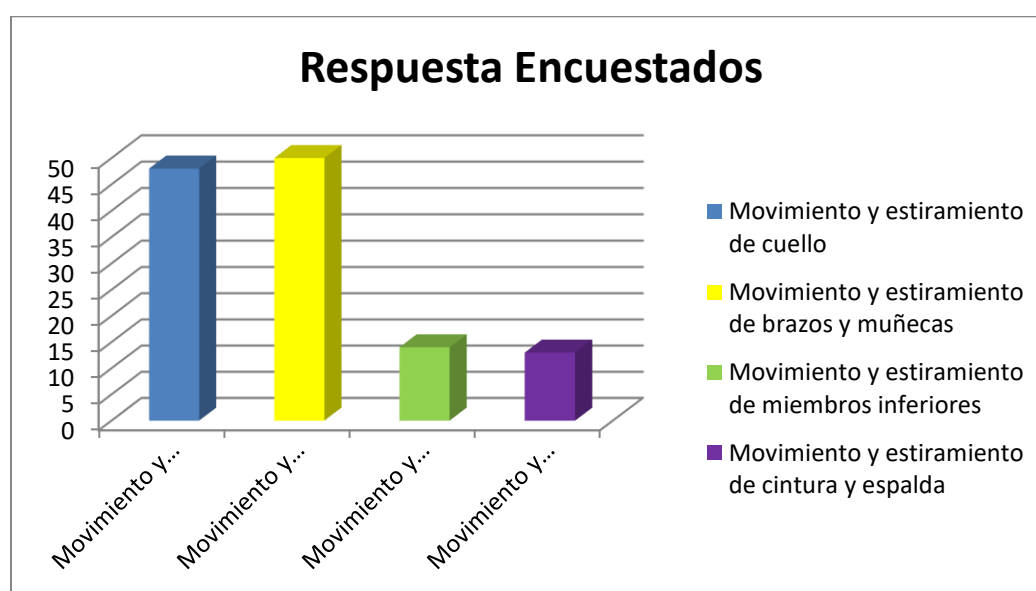


Figura 6. Temas de mayor capacitación por parte de la entidad

Tabla 7. Frecuencia de las pausas activas realizadas durante su jornada laboral

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Movimiento y estiramiento de cuello	48	38%
Movimiento y estiramiento de brazos y muñecas	50	40%
Movimiento y estiramiento de miembros inferiores	14	11%
Movimiento y estiramiento de cintura y espalda	13	10%
Total	125	100%

Fuente: Estudio- Autoras 2017

*Figura 7.* Frecuencia de las pausas activas realizadas durante su jornada laboral**Tabla 8.** Elementos de mayor necesidad para el desarrollo de su actividad laboral

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Guantes	17	14%
Tapabocas	13	10%
Bata	17	14%
Gafas	0	0%
Casco	0	0%
Ninguno de los anteriores	78	62%
Total	125	100%

Fuente: Estudio- Autoras 2017

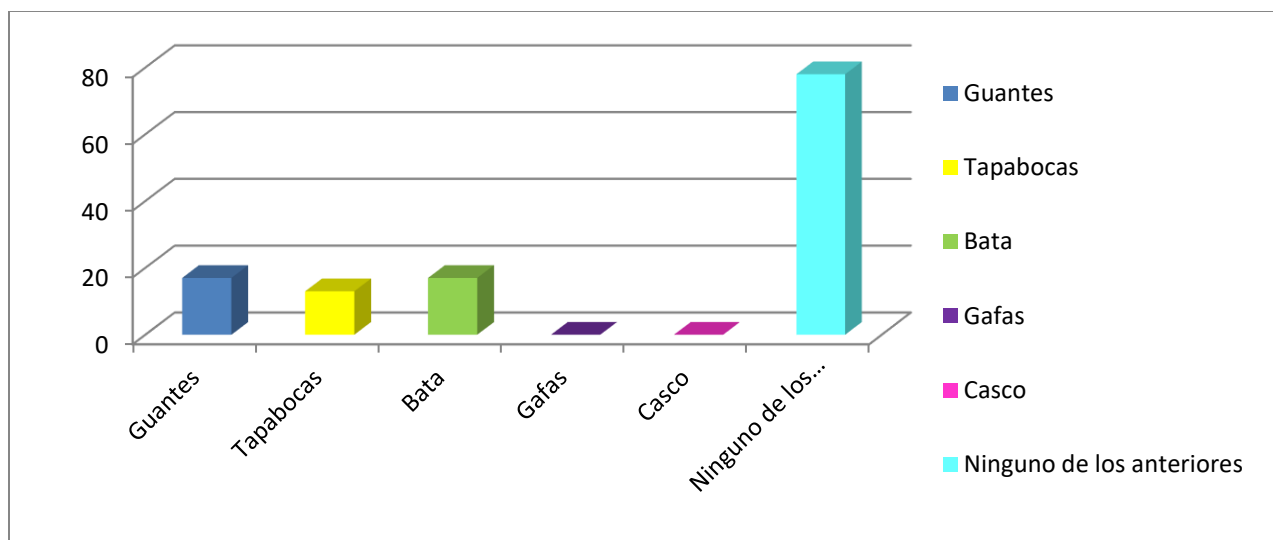


Figura 8. Elementos de mayor necesidad para el desarrollo de su actividad laboral

Tabla 9. Horas semanales dedicadas al trabajo por los funcionarios

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Entre 30 y 40	13	10%
40	45	36%
Más de 40	67	54%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

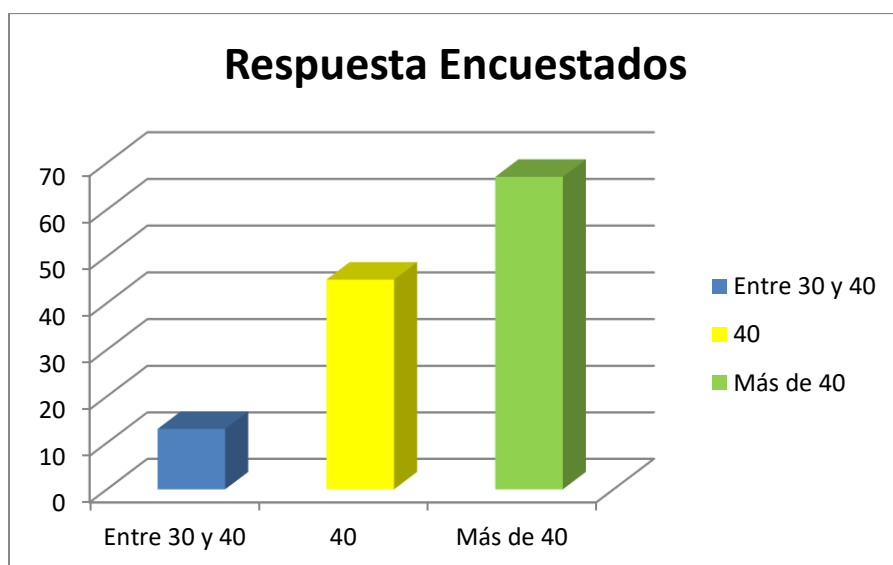
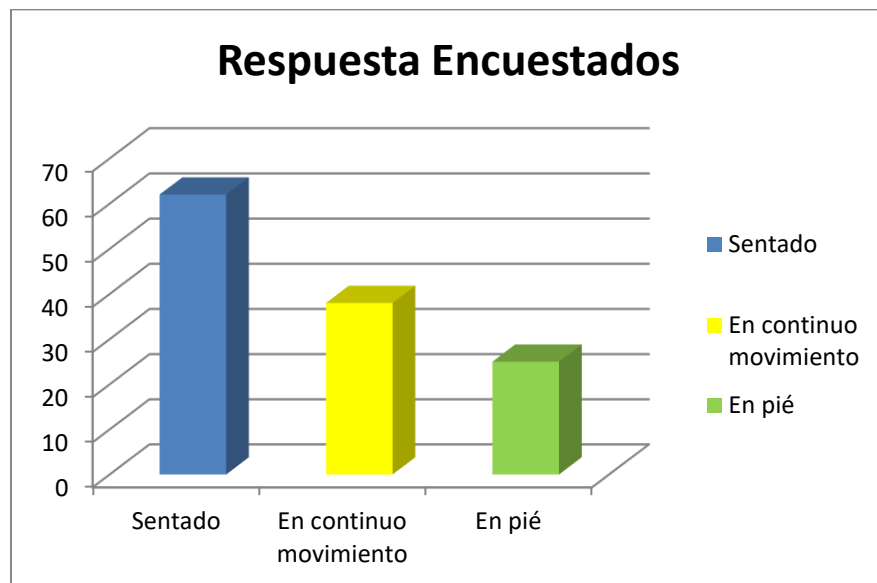


Figura 9. Horas semanales dedicadas al trabajo por los funcionarios

Tabla 10. Posturas en la cual permanece mayor tiempo, durante su jornada laboral

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Sentado	62	50%
En continuo movimiento	38	30%
En pie	25	20%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

*Figura 10.* Posturas en la cual permanece mayor tiempo, durante su jornada laboral**Tabla 11.** Enfermedades que se presentan con mayor frecuencia en los funcionarios

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Túnel carpiano	7	6%
Falta de visión	32	26%
Insomnio	13	10%
Estrés	73	58%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

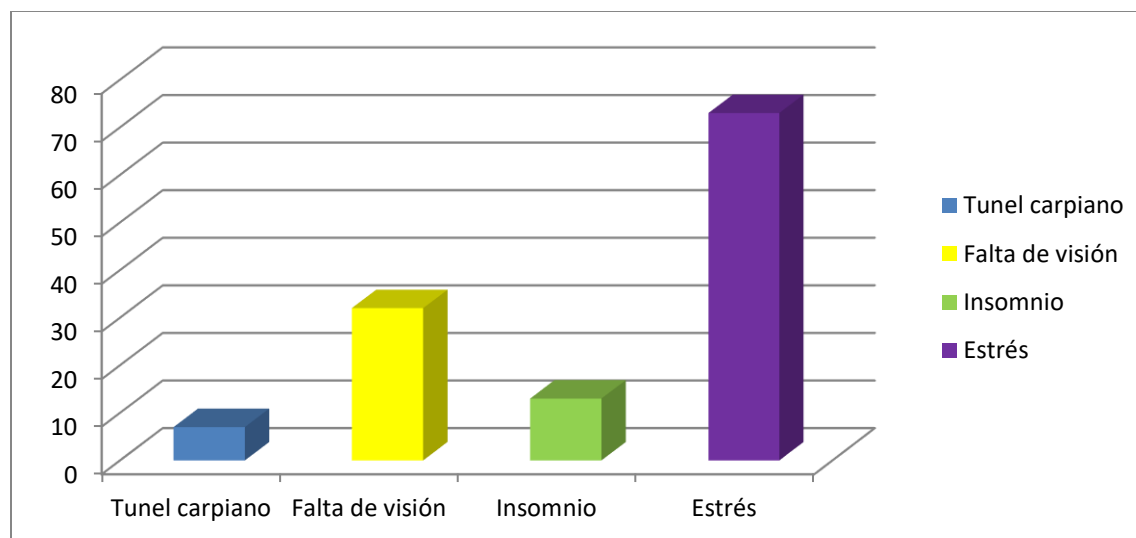


Figura 11. Enfermedades que se presentan con mayor frecuencia en los funcionarios

Tabla 12. Enfermedades consideradas de mayor riesgo para los funcionarios de Corpochivor

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Riesgos físicos	5	4%
Riesgos químicos	0	0%
Riesgos biológicos	0	0%
Riesgos ergonómicos	68	54%
Riesgos psicosociales	52	42%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

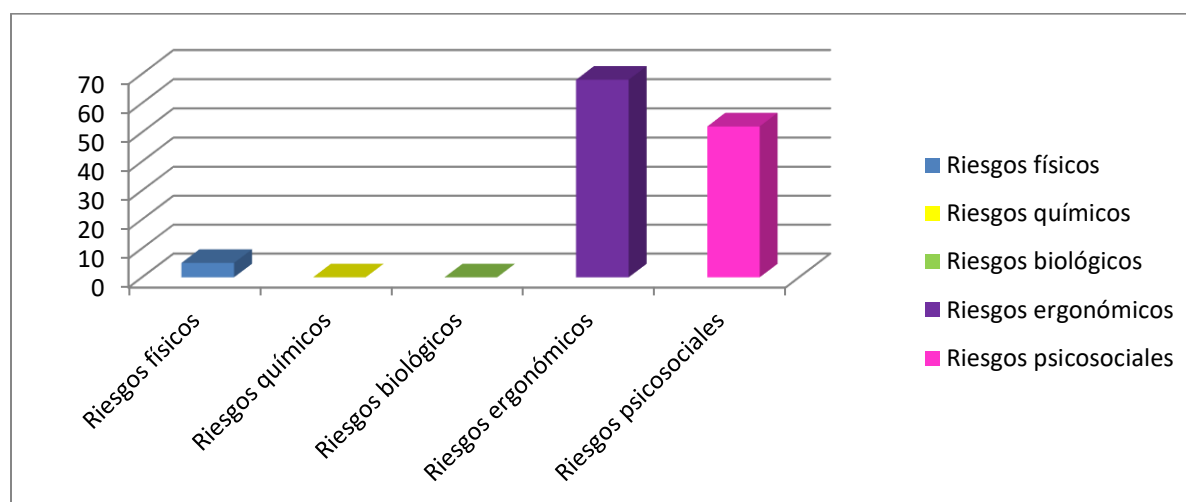


Figura 12. Enfermedades consideradas de mayor riesgo para los funcionarios de Corpochivor

Tabla 13. Funcionarios que consideran que la Corporación aplica las normas para los programas de salud ocupacional.

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, OSHAS 18001, Resolución 1111 de 2017	100	80%
No sabe	25	20%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

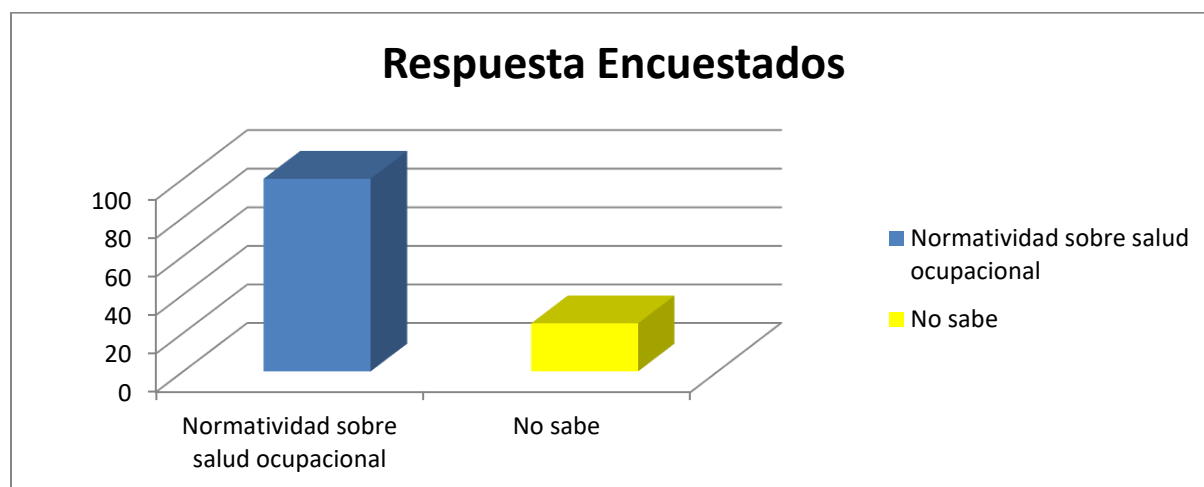


Figura 13. Funcionarios que consideran que la Corporación aplica las normas para los programas de salud ocupacional

Tabla 14. Fase en la que consideran se encuentra el Sistema de Seguridad y Salud en la entidad.

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Evaluación inicial	0	0%
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	112	90%
Ejecución	0	0%
Seguimiento y plan de mejora	0	0%
No sabe en cuál fase se encuentra	13	10%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

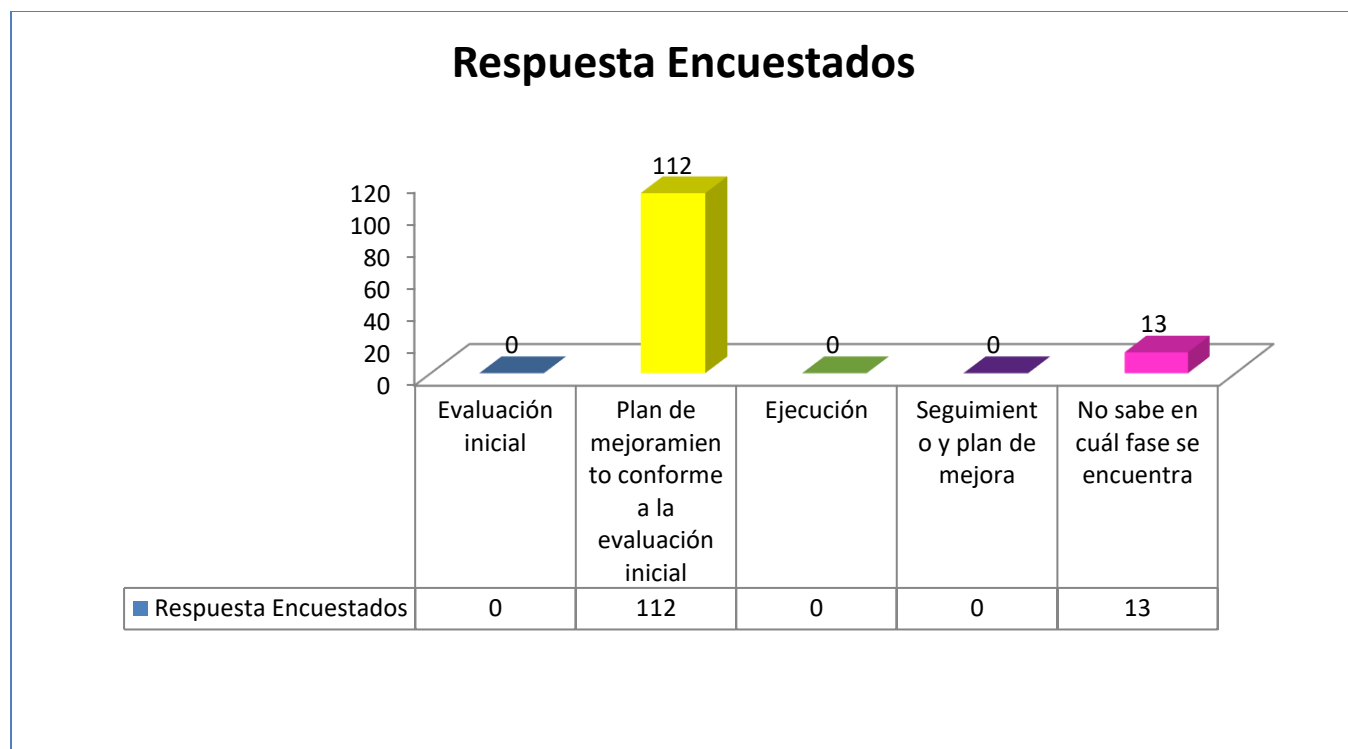


Figura 14. Fase en la que consideran se encuentra el Sistema de Seguridad y Salud en la entidad

Tabla 15. Importancia de la implementación de un sistema de seguridad y salud en la Corporación.

Opciones de Respuesta	Respuesta Encuestados	Porcentajes
Muy importante	32	26%
Importante	90	72%
Medianamente importante	3	2%
No tiene importancia	0	0%
Total	125	100%

Fuente: Estudio Autoras 2017

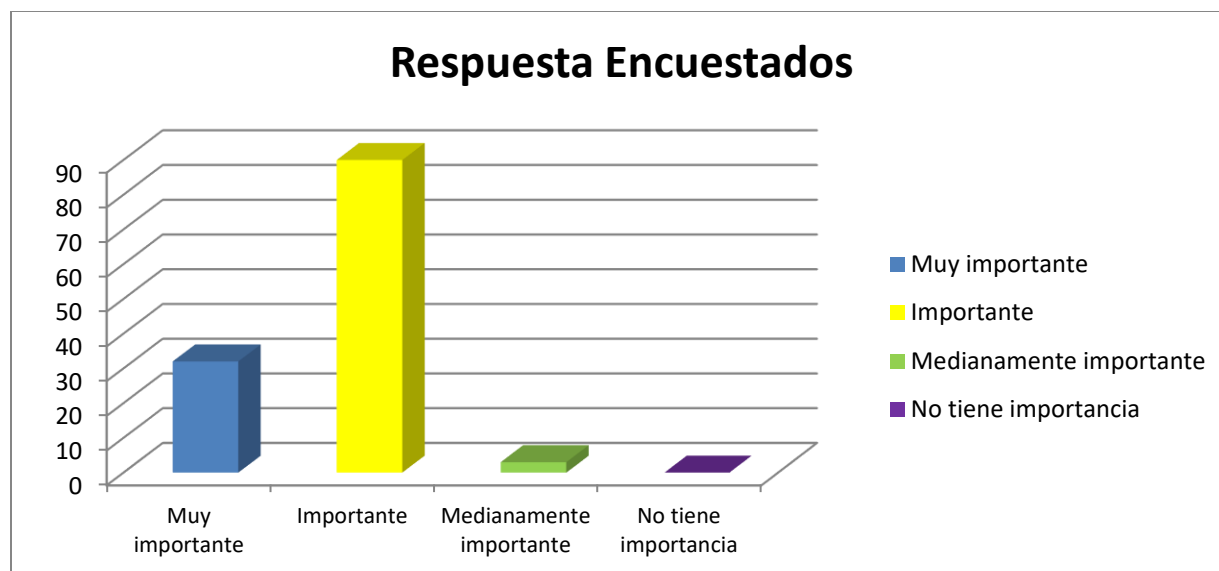


Figura 15. . Importancia de la implementación de un sistema de seguridad y salud en la Corporación

4.2. Análisis de datos

- Frente a la pregunta 1. ¿Sabe usted si CORPOCHIVOR cuenta con un programa de seguridad y salud en el trabajo?, se observa que 112 de los 125 encuestados responden positivamente frente al interrogante, lo que nos permite evidenciar que un 90% de la población conoce de la existencia del mencionado programa, lo cual es favorable para la entidad. Frente al 10 % que respondió en forma negativa, pudo deducirse que fueron contratistas recientemente vinculados a la entidad, quienes aún no habían recibido capacitación y sensibilización sobre las generalidades de la entidad.
- El interrogante número 2 ¿conoce usted el programa de salud ocupacional de la empresa?, arrojó un resultado del 80% de respuestas afirmativas y 20% de respuestas negativas; lo que permite interpretar que aunque la mayoría de los funcionarios saben de la existencia de un programa de salud ocupacional en CORPOCHIVOR, no todos se interesan en conocerlo, estudiarlo e interpretarlo.

- De otra parte pudo establecerse que el 100% de la población encuestada, conoce perfectamente a cuál administradora de riesgos laborales se encuentra usted afiliado, lo que indica que la entidad es muy juiciosa en hacerle conocer al funcionario o contratista sobre la administradora que atenderá cualquier enfermedad o accidente ocasionado en cumplimiento de sus labores
- Pude establecerse que el 100% de la población encuestada, conoce que la entidad realiza actividades de capacitación, orientadas a la prevención de enfermedades laborales y de accidentes de trabajo. Esto nos indica que la gestión de la organización frente a la realización de estas actividades es muy activa, lo que contribuye de manera positiva en la salud de los trabajadores.
- Cuando se preguntó ¿es usted un participante activo en las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial, realizadas por la Corporación?, se pudo observar que apenas un 64% de la población asiste activamente a estas jornadas, mientras que el 36% no lo hace. Este indicador permite observar que un alto porcentaje de la población no asiste a las jornadas de salud ocupacional que realiza la entidad, lo que se constituye en un riesgo para las personas que allí laboran.
- La población en general se encuentra muy interesada en que la entidad ofrezca capacitación en diversos temas. El 30% considera que el tema más relevante sobre el cual se debería brindar capacitación es la enfermedad laboral. Entre tanto 24% supone que debería ser sobre accidentes laborales, un 20% alimentación sana, un 14% actividad física y un 12% en pausas activas. Los resultados arrojados permiten visualizar que los temas que más preocupan a la población, son las enfermedades y accidentes laborales.

- El estudio permite determinar que las pausas activas que más realizan los funcionarios, son los estiramientos de brazos y muñecas así como de cuello; mientras que el estiramiento de miembros inferiores y el movimiento de cintura y espalda, se realizan en una menor proporción. Esto indica que los trabajadores procuran no levantarse de su lugar de trabajo, lo cual entorpece el descanso en las demás zonas del cuerpo.
- En cuanto a la utilización de elementos especiales para la realización de las actividades laborales, la encuesta indica que la mayoría de los funcionarios no lo requieren. Tan solo el 14% requiere utilizar guantes y bata y el 10% demanda el uso de tapabocas para desarrollar su actividad laboral.
- Los resultados indican que el 54% de la población, labora más de 40 horas semanales, el 36% labora 40 horas a la semana y el 10 entre 30 y 40 horas a la semana. Pudo observarse que las personas que laboran más de 40 horas a la semana, es la población de contratistas quienes no disponen de un horario para el cumplimiento de sus actividades, sino que el cumplimiento de sus obligaciones se rige por metas. Entre tanto el personal de planta labora 40 horas, puesto que tienen un horario definido para el desarrollo de sus funciones. El 10% que labora entre 30 y 40 horas semanales, corresponde a contratistas que realizan su actividad en forma más flexible.
- Se encontró que un alto porcentaje de la población (correspondiente al 50%) permanece todo el tiempo sentado, el 30% en continuo movimiento y el 20% en pie, lo que indica que hay un alto nivel de sedentarismo en la entidad.
- El estudio permitió determinar que en el momento un 6% de la población padece del túnel carpiano, el 26% padece falta de visión, el 10% de insomnio y el 58% de estrés. El alto

porcentaje de estrés que se maneja en la entidad, indica que los servidores públicos de la entidad, mantienen muy estresados por el cumplimiento de su actividad laboral.

- La población encuestada considera en un 54% que los riesgos ergonómicos pueden afectar en mayor proporción a los trabajadores de la entidad, debido a las posturas que se adoptan, a la falta de realización de pausas activas permanentes y al sedentarismo. Así mismo, en un 42% consideran que los riesgos psicosociales también son una amenaza para los servidores de la entidad por el alto grado de estrés que se maneja. Entre tanto solo un 4% piensa que los riesgos físicos pueden afectar a los servidores y que los riesgos biológicos y químicos no les afectarían.
- En cuanto a la aplicabilidad de la normatividad vigente en los procesos, procedimientos y programas de salud ocupacional de la entidad, puede observarse que la entidad realiza una actividad muy juiciosa al respecto, pues en un 80% conocen que se aplica, mientras que el 20% restante no sabe si aplica o no la norma.
- La población encuestada, en un 90% sabe que la entidad se encuentra en la fase de plan de mejoramiento conforme a la evaluación, para dar cumplimiento al Decreto 111 de 2017 y el 10% lo desconoce. Este alto conocimiento de avance, se tiene gracias a la constante socialización que realizan los líderes y ejecutores de los procesos y procedimientos.
- Para finalizar el análisis de datos, puede observarse que el 26% de la población considera muy importante la implementación del sistema de seguridad en el trabajo, el 72% lo considera importante, y solo el 2% considera que es medianamente importante. Esto permite afirmar que los funcionarios de la entidad tienen un alto grado de conocimiento frente a la importancia de su implementación.

5. CONCLUSIONES

5.1. Resumen de Hallazgos

El estudio realizado permitió determinar que la Corporación Autónoma Regional de Chivor es una entidad organizada, que cuenta con un sistema integrado de gestión de calidad muy completo, el cual está certificado en todos sus procesos y procedimientos, lo que conlleva a que el desarrollo de las tareas y actividades se realice en forma ordenada, oportuna y eficiente.

Dentro del mapa de procesos de la entidad se encuentra inmerso el componente de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el trabajo, en el cual se manejan todos los aspectos relacionados con la salud ocupacional, atendiendo a la normatividad vigente y de acuerdo a las necesidades de la entidad.

El estudio de investigación permitió determinar que la entidad cuenta con un programa de salud ocupacional, el cual es conocido por un gran porcentaje de la población y sobre el cual se desarrollan diversas actividades encaminadas a la prevención de enfermedades y accidentes de tipo laboral.

Pudo observarse que la entidad realiza jornadas de capacitación en salud ocupacional, tocando temas como las enfermedades y los accidentes laborales, la importancia de las pausas activas y de la alimentación sana, entre otros. Así mismo, puede evidenciarse que un gran porcentaje de la población asiste a las capacitaciones y son conscientes de la importancia que tiene la aplicación de ciertos hábitos que permiten la conservación de la salud.

A través de la entrevista realizada, pudo observarse que todos los servidores se encuentran afiliados a una administradora de riesgos laborales y conocen la empresa con la que se encuentran vinculados, favoreciendo de esta manera el grado de acercamiento y conocimiento

que se tiene sobre la misma, los beneficios que se obtienen, los casos en los cuales se debe acudir al servicio y los aspectos a tener en cuenta al momento de presentarse cualquier eventualidad.

Por medio del presente estudio se determinó que los servidores públicos no cuentan con una disciplina para la realización de pausas activas periódicas y adecuadas, que les permita tener una mayor movilidad durante su jornada laboral, exponiéndose de esta manera a un alto grado de riesgo de padecimiento de enfermedades de tipo ergonómico.

Por otra parte pudo observarse que un alto porcentaje de la población padece de estrés, lo cual es catalogado como un riesgo psicosocial que puede afectar gravemente la salud de las personas que lo padecen y que actualmente no se realizan actividades que permitan minimizar los riesgos de padecerlas.

Los hallazgos encontrados permiten concluir que la entidad dispone de un programa de salud ocupacional diseñado de acuerdo al conjunto de normas establecidas para ello. Sin embargo, debe enfocarse puntualmente en las necesidades más apremiantes de sus colaboradores, disponer de tiempos para la realización de pausas activas permanentes, orientar sobre los riesgos de la salud por las malas posturas, diseñar estrategias que prevengan el nivel de estrés de los servidores de la entidad y desarrollar actividades de esparcimiento que permitan el descanso mental de los funcionarios y contratistas.

También se detectó falta de motivación para la participación masiva en las actividades de salud ocupacional que desarrolla la entidad, tendientes a la prevención de enfermedades y riesgos laborales.

Es importante recordar que este conjunto de técnicas y actividades que se realizaron para la construcción de este trabajo como fueron las encuestas realizadas a sus empleados ayudan a la identificación, valoración y prevención de accidentes y enfermedades laborales.

La Corporación Autónoma Regional de Chivor- CORPOCHIVOR busca el mejoramiento continuo de las condiciones laborales de los trabajadores, es por esta razón que después de realizar una auditoría al área de Salud Ocupacional; se demostró que carecía de horarios específicos para la realización de pausas activas; y gracias a esto los trabajadores padecían de estrés laboral y otras enfermedades, es por esta razón que se implementara el estado actual de la salud ocupacional en la corporación.

5.2. Formulación de recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados durante el estudio, se plantean las siguientes recomendaciones.

Debido al alto nivel de estrés que manejan los servidores de la entidad, se recomienda realizar actividades en conjunto con la administradora de riesgos laborales, en donde se enseñe al funcionario a manejar el estrés, a organizar adecuadamente sus actividades y los tiempos para su ejecución, a tomar las cosas con cautela y a tener buena disposición durante su jornada laboral. Así mismo consultar con expertos sobre los cuidados que se deben tener en cuenta para la prevención de este tipo de situaciones que alteran la salud y tranquilidad del trabajador.

Se sugiere que la entidad diseñe espacios y momentos precisos para la realización de pausas activas que estén orientadas por personas especializadas, o disponer de videos en donde los funcionarios puedan realizar sesiones de pausas activas orientadas adecuadamente.

Es importante que la entidad asegure que el personal conozca las políticas que tiene la entidad frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo, su utilidad e importancia y adicionalmente incentive a la población a participar de todas las jornadas que la entidad realice,

tendientes a una mejor prevención de accidentalidad laboral y de padecimiento de enfermedades profesionales.

5.3.Propuesta

Basados en la Teoría de Creación de Conocimiento de Nonaka y Takeuchi, se propone Implementar un sistema de salud ocupacional en CORPOCHIVOR a través del aprovechamiento del conocimiento individual y grupal de los servidores de la entidad; para amplificar el conocimiento organizacional respecto al tema de seguridad y salud en el trabajo, plasmarlo en procesos y procedimientos y finalmente ejecutarlo mediante la aplicación de la normatividad vigente y la realización de actividades encaminadas a la minimización de enfermedades y riesgos laborales en la entidad.

De acuerdo al modelo SECI (socialización, exteriorización, interiorización y combinación) se propone lo siguiente.

La Corporación Autónoma Regional de Chivor – CORPOCHIVOR debe enfocar la socialización mediante el aprovechamiento máximo del conocimiento de sus servidores, generando espacios de interacción permanente, divulgación y socialización, donde se compartan experiencias individuales hacia todos los colaboradores de la entidad. De igual manera, con el desarrollo de diferentes capacitaciones a los empleados donde se abran espacios para la comunicación y divulgación de las experiencias adquiridas a través de los diferentes campos de acción en los cuales han formado parte y de igual forma sus conocimientos adquiridos en sus formaciones académicas, a fin de contribuir al conocimiento sobre la importancia de la Salud Ocupacional en la empresa y las afectaciones que podría generar al no dar cumplimiento con las diferentes actividades o recomendaciones dadas.

CORPOCHIVOR debe aplicar la exteriorización valiéndose del conocimiento especializado de sus servidores, para transmitirlo explícita y claramente hacia otros miembros de la entidad; de tal manera que puedan aprovecharse las capacidades de otros funcionarios de la entidad para ampliar el conocimiento organizacional.

Como aplicación al de combinación, la entidad dispondrá de diferentes medios de almacenamiento y organización del conocimiento, a través de la utilización de sistemas de información que permitan a los servidores realizar consultas permanentes, respecto a temas de salud ocupacional que llegaren a requerir en cualquier momento. De la misma manera, finalizada cada capacitación se dejará un buzón en donde pueden plantear algunas sugerencias o propuestas referente al tema de la capacitación las cuales serán revisadas y posteriormente se socializarán para informar cuales han sido de mayor interés para la empresa y así mismo la forma de su implementación.

Finalmente, la interiorización se realizará por medio de la realización de prácticas en salud ocupacional como: jornadas de salud, simulacros, pausas activas, ejercicios, dinámicas y prácticas de trabajo grupal que conlleven a una mejor comprensión y aplicación del tema de seguridad y salud en el trabajo. Con la ejecución de cada actividad programada se entregará información de tipo explícito la cual al finalizarla se formará de tipo tácito debido a que ya es una experiencia adquirida y se ha procesado la información.

Para dar cumplimiento a la propuesta planteada se proponen las siguientes estrategias:

- Establecer políticas y acciones que contribuyan al desarrollo y mejoramiento continuo del desempeño en Seguridad y Salud en el trabajo de los funcionarios, contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes.

- Participar activamente en el desarrollo de actividades que permitan minimizar las lesiones personales derivadas del trabajo y posibles eventos de emergencia en la Organización.
- La implementación y mantenimiento del Programa de la Seguridad y Salud en el trabajo, se deberá realizar de conformidad con las disposiciones y legislación vigente, así como las exigencias que consideren los usuarios que interactúan directamente con la Corporación.
- Realizar socializaciones de las modificaciones, adiciones o reducción que se realicen al sistema de salud ocupacional, de tal manera que todos los servidores estén enterados de cualquier cambio que se realice al mismo.
- Dar cumplimiento a lo establecido en el sistema de salud ocupacional, teniendo en cuenta los tiempos, lineamientos y requisitos de ley.
- Efectuar seguimiento y control a los procesos y procedimientos, evaluando el cumplimiento, estableciendo posibles debilidades y reconociendo las fortalezas del mismo.
- Realizar acciones de mejora que permitan dar respuesta a las no conformidades detectadas y asegurar un mejoramiento continuo del proceso de salud ocupacional de la entidad.

5.3.1. Recursos: *Humanos, Materiales, Financieros*

5.3.1.1. *Humanos:*

El recurso humano requerido y disponible dentro de la entidad, para garantizar el desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Corporación Autónoma Regional de Chivor – CORPOCHIVOR, deberá estar conformado por los siguientes integrantes:

- Jefe del procedimiento de Talento Humano
- Comité Paritario de Salud Ocupacional
- Brigadas de emergencias

- Contratista encargado del Programa de Salud Ocupacional.

De igual manera, se deberá contar con el apoyo permanente de la Administradora de Riesgos Laborales, en cuanto a la prestación de servicios de asesoría en los temas y aspectos que se considere necesario.

Por otra parte, es importante resaltar que la participación en la implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de todos, por lo que se debe contar con la participación de directivos, funcionarios y contratistas.

El director general deberá conocer y liderar el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, implementar actividades de promoción de la salud, motivar al personal, evaluar periódicamente el cumplimiento del programa, participar en la investigación de accidentes laborales, dar prioridad a las actividades de salud ocupacional y protección ambiental.

Por su parte los subdirectores, secretarios general y coordinadores de cada uno de los proyectos de la entidad, conocer el programa y responsabilizarse por la implementación en las diferentes áreas, cumplir con las normas y procedimientos de la entidad, reportar accidentes, incidentes, condiciones y actos inseguros en sus lugares de trabajo, tomando las medidas correctivas pertinentes ante condiciones o actos inseguros o peligrosos, liderar las Actividades del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo que le correspondan, realizar inspecciones de seguridad mínimo dos veces al año y participar en las auditorías al Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, participar en la investigación de accidentes y/o enfermedades profesionales, incluir en todas las reuniones temas referentes a Salud Ocupacional, asistir a las reuniones de Salud Ocupacional que se programen y participar activamente en cada una de ellas, analizar las estadísticas de ausentismo, enfermedad y accidentalidad, velar por el cuidado integral de salud

de los funcionarios y contratistas, así como los ambientes de trabajo y del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional.

De otra parte, los funcionarios y contratistas de la entidad deberán cumplir las normas y procedimientos de Salud Ocupacional establecidas por la entidad, reportar accidentes, incidentes, condiciones y actos inseguros en sus lugares de trabajo, participar activamente en todas las actividades y campañas de prevención que se organicen en el desarrollo del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional ejemplo: Vacunaciones, valoraciones, exámenes periódicos, etc. cooperar en el mantenimiento, conservación y limpieza de los elementos de protección personal que le sean suministrados, cooperar con el mantenimiento y limpieza del lugar de trabajo que le sea asignado, participar en la conformación y elección de los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional de la entidad, fomentar estilos de vida saludables y de autocuidado

5.3.1.2.Materiales:

Para dar cumplimiento a cada una de las actividades, se considera que los recursos materiales que deberá disponer la entidad, son los siguientes:

- Una sala de reuniones donde se puedan desarrollar las actividades de capacitación, socialización o inducción que se programen.
- Un Video beam para realizar la proyección de las diversas charlas o conferencias que se realicen.
- Un televisor en el cual se puedan proyectar videos u otro tipo de recurso de carácter educativo.
- Un equipo de cómputo tipo portátil, para la transmisión de la información que se requiere transmitir.

- Elementos requeridos para la realización de simulacros como pitos, camillas, botiquín de primeros auxilios, entre otros.
- Extintores
- Botiquines de primeros auxilios
- Señalización
- Planos de evacuación
- Puntos de encuentro
- Dotaciones de protección

5.3.1.3.Financieros:

Actualmente CORPOCHIVOR no cuenta con un presupuesto específico para el desarrollo de las actividades de salud ocupacional, ya que la asignación de los recursos para la Gestión en S&SO de la Corporación se establece dentro de los gastos de funcionamiento de la Entidad, destinando un rubro en el presupuesto a capacitaciones y bienestar social, adicional a los gastos que por nomina se efectúa con el aporte a la Administradora de Riesgos Laborales.

Sin embargo, se considera que la entidad deberá presupuestar anualmente los recursos necesarios para brindar la seguridad requerida a los servidores que laboran en la entidad, así como a los usuarios y demás partes interesadas que de una u otra manera interactúan constantemente con la corporación, ya sea a través de la prestación de servicios, o de la solicitud de servicios ambientales. Este presupuesto deberá proyectarse de acuerdo con los parámetros específicos de inversión como por ejemplo nivel de riesgo, número de funcionarios y contratistas, horas-hombre trabajadas, costos por asignación de recurso humano, técnico, locativo, capacitación, entrenamiento, asesorías y auditorías externas.

Se elabora un presupuesto para poder implementar el programa de Salud Ocupacional de CORPOCHIVOR para un periodo de 1 año.

Tabla 16. Presupuesto anual para implementación del programa Salud Ocupacional

ACTIVIDAD	VALOR
Recursos locativos (Salas aptas para conferencias) Arriendo mientras se adecua instalaciones propias en la corporación.	5.000.000
Recursos Técnicos(Televisores, Video vean, computadores)	4.000.000
Análisis y Diagnóstico de las condiciones (Encuesta, evaluación de factores de riesgo)	2.000.000
Demarcación y señalización de áreas, equipos, materia prima, extintores, salidas.	5.000.000
Capacitaciones (primeros auxilios, elementos de trabajo, pausas activas etc.)	3.000.000
Evaluación de factores de riesgo	500.000
Talleres de mejora de condiciones laborales	500.000
Suministro de elementos de protección personal	8.000.000
Adecuación de consultorio de primeros auxilios.	5.000.000
Simulacros	3.000.000
Evaluación de la calidad del programa de salud ocupacional.	400.000
TOTAL	36.400.000

Fuente: Estudio Autoras 2017

Para el funcionamiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (Saludo Ocupacional), se requiere un presupuesto de \$ 36.400.000

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Tabla 17. Cronograma de Actividades

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																																Enero a marzo de 2019	De abril de 2019 en adelante																																			
MESES DEL AÑO		oct-17				nov-17				dic-17				ene-18				feb-18				mar-18				abr-18				may-18				jun-18				jul-18				ago-18				sep-18				oct-18				nov-18				dic-18																												
SEMANAS		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4																													
ITEM	ACTIVIDADES																																																																																					
EVALUACIÓN INICIAL																																																																																						
1	Inspección general de la situación actual de la entidad																																																																																					
2	Identificación de necesidades																																																																																					
3	Establecimiento de de prioridades a atender																																																																																					
PLAN DE MEJORAMIENTO																																																																																						
4	Establecer acciones de mejora, frente a las debilidades encontradas																																																																																					
5	Realizar autoevaluación respecto a la normatividad vigente																																																																																					
6	Elaborar plan de mejoramiento de acuerdo a debilidades encontradas																																																																																					
7	Diseñar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo																																																																																					
8	Formular el Plan anual del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo																																																																																					
EJECUCIÓN																																																																																						
9	Puesta en marcha del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo																																																																																					
10	Elaboración del plan anual de seguridad en el trabajo 2019																																																																																					
SEGUIMIENTO Y PLAN DE MEJORA																																																																																						
11	Evaluación de conformidad con la normatividad vigente																																																																																					
12	Elaboración de plan de mejora																																																																																					
VIGILANCIA Y CONTROL																																																																																						
13	Verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo																																																																																					

Fuente: Estudio Autoras 2017

6. PLAN DE ACCIÓN

Tabla 18: Descripción de la implementación del Programa de Salud Ocupacional en CORPOCHIVOR

META PLAN DE ACCION	OBJETIVO ESTRATEGICO	OBJETIVO ESPECIFICO	¿Qué?	¿COMO?	¿CON QUE?	¿Cuándo?	FECHA	
							Inicio	Fin.
PROPUESTA DE IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN CORPOCHIVOR	Fortalecer la promoción y prevención de la salud en el ambiente de trabajo	alcanzar una cultura de autocuidado y prevención de riesgos	Fortalecer la promoción y prevención de la salud en el ambiente de trabajo	capacitando y creando conciencia en las personas del cuidado de su salud física y mental	Con personal profesional en el tema contratados con recursos presupuestados para tal fin	enero de 2018	08/01/2017	30/01/2018
	Aplicar la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la Corporación Autónoma Regional de Chivor - CORPOCHIVOR	Dar estricto cumplimiento a los parámetros normativos y legales vigentes	Normas y leyes establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	A través del establecimiento de políticas y diseño de procesos y procedimientos que apunten al cumplimiento de los parámetros legales vigentes	con recurso humano idóneo y competente en el tema y la asignación presupuestal de recursos financieros	Vigencia 2018	01-01-2018	31-12-2018
	Fortalecer las condiciones de trabajo de los funcionarios y contratista de CORPOCHIVOR, para la prevención de enfermedades profesionales y	Mejorar continuamente la calidad de las condiciones de trabajo de la entidad	Disponer de espacios y elementos de trabajo adecuados, así como de un ambiente laboral agradable,	Adecuación de espacios, disposición de sillas ergonómicas, utilización de implementos de seguridad industrial	Asignación de recursos financieros para la adquisición de los elementos requeridos	Vigencia 2018	01-01-2018	31-12-2018

	accidentes laborales		que permita al servidor realizar sus actividades en óptimas condiciones	requeridos, señalización, disposición de elementos para la atención de accidentes			
	Identificar las necesidades de la entidad mediante la inspección de la situación actual de la entidad y la priorización de la atención a las mismas	Establecer las necesidades de la entidad y realizar priorización de las mismas para el establecimiento de actividades a desarrollar	Necesidades de los trabajadores y necesidades de adecuación o modificación a la planta física de la entidad.	Realizar inspección por las diferentes oficinas de la entidad, realizar encuestas sobre las necesidades de los funcionarios, determinar los estados actuales de salud de los servidores y solicitar periódicamente exámenes de preocupación que permitan determinar las necesidades de los trabajadores	Mediante la aplicación de jornadas preocupaciones con la ARL y a través de la asignación de recursos económicos para la contratación de personas idóneas que realicen un diagnóstico completo de la situación actual de la entidad	Primer trimestre vigencia 2018	01-01-2017

	Ejecutar acciones que propendan por la prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales en los trabajadores de la entidad, a través de la correcta aplicación del plan de salud ocupacional	Establecer las acciones a desarrollar de acuerdo a los hallazgos encontrados en la fase de identificación de necesidades	Atención a necesidades de tipo físico, psicológico, socio laboral, familiar y demás que pudiesen afectar la salud del servidor público. Adecuación de espacios y organización de lugares de trabajo	Realizar capacitaciones sobre la prevención de enfermedades laborales. Desarrollar jornadas de esparcimiento para los servidores de la entidad. Establecer espacios para la realización de pausas activas. Adecuación de los puestos de trabajo para una mejor ergonomía, incentivar a los funcionarios y contratistas a la participación de actividades ocupacionales.	Personal profesional capacitado, para el desarrollo de las diferentes actividades, asignación de recursos económicos para la realización de las actividades	Vigencia 2018	03-03-2018	31-12-2018

	Realizar seguimiento, evaluación y control a la ejecución de las actividades propuesta en el programa de salud ocupacional	Verificar el cumplimiento normativo y del programa de salud ocupacional de la entidad	Realización de auditorías de control al cumplimiento de las acciones documentadas en cada proceso	Realización de auditorías internas, al cumplimiento de las políticas del programa de salud ocupacional. Identificar no conformidades. Realizar planes de mejoramiento sobre los hallazgos encontrados	Con recurso humano competente, del área de control interno y personal externo que realice auditorías externas de calidad	Primer semestre vigencia 2019	01-01-2019	30-06-2019
--	--	---	---	---	--	-------------------------------	------------	------------

Fuente: Estudio Autoras 2017

CONCLUSIONES

El desarrollo del trabajo permitió el reconocimiento de los temas abordados durante el periodo de aprendizaje y su correspondiente aplicación en los procesos de Talento Humano de una entidad elegida, en donde pudo realizarse un diagnóstico de la situación actual de la empresa, establecerse necesidades y realizar propuesta de implementación del sistema de salud ocupacional para la organización, a través de la gestión del conocimiento.

La realización de este trabajo nos sirvió como base de nuevos conocimientos en el área de Talento Humano y específicamente la parte de salud ocupacional, ha sido muy fructífero este diplomado porque nos recalcó la importancia de implementar el programa de salud ocupacional en las empresas; muchas veces este programa y esta área se encuentra en las empresas pero no se tiene tomado con la importancia que merece. Un trabajador tratado con respeto y con los implementos necesarios para satisfacer su vida laboral siempre será el mejor trabajador.

La implementación de los modelo de Nonaka Y Takeuchi en el área de Talento Humano y en especial en lo que tiene que ver con la Salud Ocupación, es importante ya que la información se debe retroalimentar al interior de la Corporación y alimentada por las diferentes personas que laboran allí y en especial por quienes llegan por un término fijo, ya que siendo esta una variable pueden aumentar el almacén del conocimiento encaminado a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires.
- Amezcuca. (s.f.). Protocolo de investigación. Barcelona.
- Angulo, D. (s.f.). La auditoría en la gestión de los recursos humanos.
- C, R. (2016). Gestión por competencias.
- colombiana, M. d.-R. (s.f.). Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>
- Colombiana., P. d. (2015). Decreto 1072 de 2015.
- Cuesta, A. (2009). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ProQuest ebrary .
- Cuesta, A. (2009). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá.
- Española, E. D. (1780).
- Gonzales, A. (2010). Indicadores de la gestión de recursos.
- Melissa, Z. M. (2015). *Gestión del conocimiento en la empresa*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>
- Mora, D. (2008). Pasos para relanzar un programa de salud ocupacional.
- Moreno B, F. (2012). El talento humano, un capital intangible que otorga valor en las organizaciones.
- N, H. (2014). *Teoría de la gestión del conocimiento*. Recuperado de www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/
- Peluffo, M. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento*. R de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>
- Sanguino, R. (2003). *La gestión del conocimiento. su importancia como recurso estratégico para la organización*. Recuperado de <http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>
- Sanguino, R. (2003). La gestión del conocimiento.
- Social., M. d. (1994). Decreto 1295 .
- Social., M. d. (2017). Resolución 1111 .

Takeuchi, N. y. (s.f.). *Teoría de creación de 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.

Takeuchi., T. d. (2010). *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

Tejada Zabaleta, A. (2006). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Bogotá.

Trabajo, D. (. (s.f.). *Decreto 107 de 2015*. Recuperado de <http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/objeto-campo-de-aplicacion-y-definiciones-del-sg-sst/>

Trabajo, E. T. (2004).

Valbuena, R. (2016). *La auditoría en el área de talento humano*.

York, O. M. (1946).

ANEXOS

Formato de encuesta

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Encuesta Sobre Aplicación de un Programa de Salud Ocupacional en la Corporación Autónoma Regional de Chivor - CORPOCHIVOR

Apreciado(a) funcionario(a): los estudiantes del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y Distancia - UNAD, se encuentran adelantando un trabajo de investigación que pretende realizar un diagnóstico en el cual se determine el estado del programa de salud ocupacional de la empresa en la que usted labora; para conocer las condiciones de trabajo, higiene y seguridad de la entidad y establecer acciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo de los servidores y controlar y evaluar el cumplimiento de la normatividad aplicable.

Para ello le informamos que la información suministrada, será utilizada únicamente con fines investigativos que aportarán a nuestro proceso de formación, por lo cual solicitamos muy respetuosamente dar respuesta al siguiente cuestionario de manera veraz.

1. ¿Sabe usted si CORPOCHIVOR cuenta con un programa de seguridad y salud en el trabajo?

SI _____ NO _____

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

SI _____ NO _____

3. ¿Sabe a qué administradora de riesgos laborales se encuentra usted afiliado?

SI _____ NO _____

4. ¿La entidad realiza actividades de capacitación, orientadas a la prevención de enfermedades laborales y de accidentes de trabajo?

SI _____ NO _____

5. ¿Es usted un participante activo en las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial, realizadas por la Corporación?

SI _____

NO _____

6. ¿En cuál de los siguientes temas considera que la entidad debería ofrecer mayor capacitación?

Enfermedad laboral _____

Accidente laboral _____

Alimentación sana _____

Actividad física _____

Pausas activas _____

7. ¿Cuál de las siguientes pausas activas, realiza usted con más frecuencia durante su jornada laboral?

Movimiento y estiramiento de cuello _____

Movimiento y estiramiento de brazos y muñecas _____

Movimiento y estiramiento de miembros inferiores _____

Movimiento de cintura y espalda _____

8. ¿Cuál de los siguientes elementos, requiere para la realización de su actividad laboral?

Guantes _____

Tapabocas _____

Botas _____

Bata _____

Gafas _____

Casco _____

Ninguno _____

9. ¿Cuántas horas semanales dedica usted a su jornada laboral?

Entre 30 y 40 _____

40 _____

Más de 40 _____

10. ¿Cuál es la postura en la cual permanece más tiempo, durante su jornada laboral?

Sentado _____

Parado _____

En continuo movimiento _____

11. ¿Padece actualmente de alguna de estas enfermedades?

Túnel carpiano _____

Falta de visión _____

Insomnio _____

Estrés _____

12. ¿Cuáles de los siguientes riesgos, considera que pueden afectar en mayor proporción la salud de los servidores en CORPOCHIVOR?

Riesgos físicos _____

Riesgos químicos _____

Riesgos biológicos _____

Riesgos ergonómicos _____

Riesgos psicociales _____

13. ¿La entidad da aplicabilidad a las siguientes normas, en los procesos, procedimientos y programas de salud ocupacional de la entidad?

a) Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, OSHAS 18001, Resolución 1111 de 2017 _____

b) No sabe _____

14. ¿En cuál fase de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Seguridad y Salud en trabajo, se encuentra la entidad?

Evaluación inicial _____

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial _____

Ejecución _____

Seguimiento y plan de mejora _____

No sabe en cuál fase se encuentra _____

15. ¿En qué grado de importancia califica la implementación de un sistema de seguridad y salud en trabajo para CORPOCHIVOR?

Muy importante _____

Importante _____

Medianamente importante _____

No tiene importancia. _____

Agradecemos altamente, la disposición de tiempo para dar respuesta a cada uno de los interrogantes planteados.