

**Modelo Estratégico Integral Para El Proceso De Salud Ocupacional
(Sistema De Gestión Y Seguridad En El Trabajo) Con Énfasis En Gestión Del
Conocimiento de la Empresa Castelmotors Autopartes S.A.S,**

Fase 6

TRABAJO COLABORATIVO

GRUPO: 101007_19

Presentado por:

PATRICIA LUCIA PEÑA GIRON - 63488284

JOSÉ LUIS PÉREZ CÁCERES – 107846378

JHORDAN JUSTINO POLOCHE HERNÁNDEZ- 5826010

YULI ANDREA BUENAHORA GALVIS - 63452216

ANGELA MARITZA PLAZAS DÍAZ – 1078752352

Tutor:

Dr. JORGE ELIECER ECHAVARRIA

Mayo 2018

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Tabla de Contenido

Introducción	iv
Presentación de la empresa	1
Capítulo 1	2
El Problema.....	2
1.1. Antecedentes del Problema	2
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.3 Objetivos	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la Investigación	6
Capítulo 2.....	8
Revisión De Literatura	8
2.1 Marco Teórico	8
Capítulo 3.....	17
Metodología General	17
3.1. Método de la investigación	17
3.2 Población y Muestra.....	18
3.3 Fuentes de información.....	19
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	20
Capítulo 4.....	21
Resultados	21
4.1. Presentación de Resultados	21

4.2. Análisis de datos.....	35
Capítulo 5.....	38
Conclusiones.....	38
5.1. Resumen de hallazgos	38
5.2. Recomendaciones.....	40
5.3. Propuesta	41
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales y Financieros.....	44
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	46
Lista de referencias	47
Anexos	49
Formato No.1 Diagnostico Sistema Seguridad y Salud Ocupacional.....	49
Formato No.2 Diagnóstico Sistema Seguridad y Salud Ocupacional.....	50

Introducción

Las empresas que se enfrentan en un mercado cambiante producto de la globalización buscan implementar estrategias que garanticen la estandarización, verificación, evaluación y control de cada uno de sus procesos internos y externos, es decir constantemente en la búsqueda de un mejoramiento continuo que incremente su productividad y minimice sus riesgos laborales.

La implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional, le permitirá a la empresa mejorar su ambiente social y un cambio positivo en la calidad de vida de los empleados, motivándolos a realizar eficientemente sus funciones, incrementando la productividad y rentabilidad de la empresa; pero si por otro lado no se aplica adecuadamente el S&SO la empresa incurrirá en gastos generados por los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, entre otros.

En el siguiente trabajo se planteará el mejoramiento al SG-SST de la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S con Énfasis en Gestión del Conocimiento, con el fin de que la empresa pueda ejecutar, controlar y evaluar todas las actividades realizadas por los empleados preservando su salud individual y colectiva; y al mismo tiempo minimizando los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Al implementar cambios al SG-SST no se debe olvidar el factor humano por enfocarse solo en el cumplimiento de los requisitos administrativos, legales y financieros del SG-SST, hay que preservar la salud de los trabajadores y no olvidar la planificación cuidadosa de una comunicación clara del programa del SG-SST para que el cambio no provoque sospechas y no haya resistencia al mismo

Presentación de la empresa

CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S

Misión

Castelmotors Autopartes S.A.S, comercializa e importa repuestos automotrices de alta calidad y precios competitivos que superen las expectativas de nuestros clientes, garantizando la entrega oportuna de los productos a cualquier lugar del país, con el apoyo de un personal calificado, procesos eficientes y mejora continua.

Visión

Ser para años futuros la empresa líder y auto sostenible con responsabilidad social, en el cumplimiento de la distribución de repuestos automotrices a nivel nacional y la satisfacción de nuestros clientes, mediante un equipo de trabajo óptimo y un portafolio de productos estructurado y competitivo.

Objeto Social

Es una empresa dedicada a la importación, distribución y venta al por mayor de productos automotores.

Actividad económica: Comercializadora

Tamaño de la Empresa: Pequeña

Número de Trabajadores: 15 trabajadores de contrato indefinido entre administrativos y operarios.

Capítulo 1

El Problema

1.1. Antecedentes del Problema

La empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S. posee un reglamento interno donde están establecidos deberes, derechos, responsabilidades y garantías que tienen los empleados que hacen parte de la empresa, el cual es dado a conocer por el área de Gestión de Recursos Humanos en el momento de inducción y capacitación del personal para facilitar la integración, amoldamiento y desarrollo eficiente de la funciones en cada una de las áreas; pero actualmente está presentando problemas en su clima laboral por la insatisfacción de sus empleados, en razón a un ambiente de trabajo desfavorable causado por factores tangibles e intangibles que no son aceptados, ni corregidos por la empresa, tales como: la falta de reconocimiento por la obtención de buenos resultados, la falta de una comunicación asertiva y Desafortunadamente la empresa no cuenta con un SG-SST el cual debe de ser implementado buscando cumplir con las normas y mejorar la salud tanto física como mental de los trabajadores.

Por medio del programa de salud ocupacional se busca prevenir enfermedades que se puedan presentar en el trabajo o accidentes causados por acciones referentes al trabajo, de igual manera busca que en el espacio físico donde operan los trabajadores de la empresa brinde la adecuada seguridad para que se pueda garantizar la salud de los mismos; de la misma manera la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S; tiene que ofrecer a sus trabajadores un buen ambiente psicológico para que su salud mental no se vea afectada , de igual manera la empresa

desarrollara culturas y sistemas organizacionales que garanticen la salud de sus trabajadores y de esta forma pueda lograr y cumplir con las metas que la empresa se ha trazado.

Para Castelmotors es de vital importancia contar con políticas de seguridad y salud ocupacional enfocadas en la identificación, localización y evaluación de los factores de riesgos a los que están expuestos sus empleados, la empresa cuenta con un sistema S&SO pero no está funcionando adecuadamente por la falta de orientación y capacitación de los empleadores.

1.2. Planteamiento del problema

Autopartes Castelmotors SAS como la mayoría de empresa presenta falencias en la gestión del conocimiento y en el sistema utilizado para la seguridad y salud del trabajo, es decir, no está aplicando adecuadamente el proceso de salud ocupacional; situación que causa un deterioro del clima laboral y organizacional, incrementando los factores de riesgo en el caso de accidentes laborales, ineficiencias en la realización de las actividades y por consiguiente disminución de la productividad de la empresa. Así, mismo la falta de una gestión adecuada del SG-SST no le brinda bienestar, ni satisfacción personal a sus empleados, situación que puede generar ausencias laborales y un alto índice de rotación en los cargos.

La empresa no tiene un programa de salud ocupacional el cual garantice la salud de sus trabajadores con el desarrollo de otras actividades distintas a su oficio cotidiano. La problemática que evidenció relacionada con el área de Salud ocupacional es la de Salud de los trabajadores la cual debe de ser garantizada, para esto CASTELMOTORS con la implementación de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional con énfasis

en el conocimiento CASTELMOTORS SAS puede controlar de manera más eficiente los riesgos de seguridad y salud ocupacional, le permite una mejora continua de sus sistemas garantizando la protección de sus trabajadores, una mejor productividad y un clima organizacional bueno. Así mismo la empresa debe contar con políticas de salud ocupacional que le permitan analizar, determinar y evaluar los riesgos a que están expuestos sus empleados en el desarrollo de sus labores.

Es importante resaltar que la implementación de un sistema de seguridad industrial y salud ocupacional adecuada y que cumpla con la normatividad exigida más que una obligación de la empresa es un compromiso moral y legal de los empleadores.

Este programa debe desarrollar basándose en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), o ciclo de Deming de Edwards Deming, que es una estrategia de calidad y mejora continua, basado en un concepto ideado por Walter A Shewhar en la década de los 50 (www.gerencie.com, 2014). En donde en el Planificar se define, que se hace, como se hace, cuándo, dónde, con qué recursos, quien lo hace, cómo y con que se mide, y para qué. En la etapa de Hacer, se ejecuta lo planeado, se documenta y se recolectan los datos. En la etapa de Verificar, se corrobora si se realizó lo planeado, si se lograron los objetivos, y cuál fue el impacto en la accidentalidad y las enfermedades. En el Actuar, se debe evalúa lo que se aprendió (Decreto 1072, 2015)

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diseñar un plan de mejoramiento al Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo con énfasis en la gestión del conocimiento a la empresa CASTELMOTORS S.A.S, para brindar un adecuado bienestar a sus trabajadores, que le permite minimizar los factores de riesgo a los que están expuestos en la realización de sus tareas y le permita a la empresa mantener una adecuada productividad dentro del mercado.

1.3.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud que está aplicando la empresa, con el fin de evaluar si se está cumpliendo según el marco normativo.
- Identificar los procesos con más falencias dentro de la empresa y determinar las estrategias de mejoramiento aplicables según los sistemas de gestión.
- Identificar los peligros y valorar los riesgos en el lugar de trabajo a los que están expuestos los colaboradores de la empresa, para realizar un diagnóstico claro de las condiciones de trabajo y salud y establecer los controles necesarios aplicables a cada riesgo.
- Determinar los planes de acción correctivos para ajustar el SG-SST de la empresa ajustándonos y dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.
- Fomentar cultura de salud ocupacional en todos los colaboradores que permitan identificar y evaluar los riesgos laborales, tomar medidas preventivas y correctivas para generar bienestar y disminuir los riesgos a los que están expuestos.

1.4 Justificación de la Investigación

La ausencia de políticas y programas al interior de Castelmotors SAS, permiten realizar la investigación para lograr establecer metodologías dirigidas a identificar las condiciones de salud y trabajo del personal, así mismo los riesgos ocupacionales a los cuales están expuestos en el desarrollo de sus labores, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de salud ocupacional con la creación de la política y por ende el incremento de la productividad en la entidad y bienestar de sus empleados.

Esta propuesta de investigación nace de las falencias que presenta la empresa Castelmotors en su área de talento humano, por la falta de aplicación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo que minimice y controle los riesgos laborales. El principal problema de la empresa es la falta de motivación a los trabajadores, a través de actividades recreativas, apoyos educativos, incentivos remunerados y no remunerados, etc. Es de resaltar que el factor primordial del éxito empresarial el lograr que su principal recurso, es decir el factor humano este satisfecho y tenga al 100% cubierto todos los riesgos laborales a los que se enfrenta día a día en la ejecución de sus labores.

Ante los constantes cambios de las organizaciones a través del tiempo, se es necesario en la actualidad ser más competitivas y estratégicas en el cual optan por herramientas de la medición de la gestión de la calidad y del servicio para la optimización de los procesos formación y desarrollo de los empleados; por el cual la relevancia de la presente investigación está relacionada con dar respuesta a los siguientes interrogantes:

¿Por qué es importante investigar los temas propuestos?: porque permiten conocer la importancia del conocimiento en los procesos de formación y desarrollo de los empleados, en el cual por medio de la gestión del conocimiento ofrece la oportunidad de orientar las capacidades hacia el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales propuestas, materializando ese conocimiento para compartirlo e innovarlo a través del tiempo en beneficio de los empleados y de la misma organización en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos propuestos.

¿A quién le sirve los resultados del estudio?: se puede decir que tanto al personal interno de la organización como al entorno externo de la empresa ya que la adecuada estructuración de planes para los procesos de formación y desarrollo permiten fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes presentes y futuras de los empleados, en el cual se verá reflejado en el compromiso y entrega por parte del trabajador en el cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales basados en la calidad de ofrecer un buen producto y servicio a la comunidad en general.

¿De qué manera contribuye al mejoramiento de la práctica empresarial?: la implementación de este plan de mejoramiento permite que la empresa fortalezca la prestación de servicios internos y externos de la empresa a través del crecimiento personal y profesional de los empleados, permitiendo la creación de ventajas en la competencia y productividad empresarial en el mercado para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales propuestas.

Según lo anteriormente mencionado se puede apreciar que es fundamental investigar y conocer a fondo cuales son los déficits que están presentando los procesos de formación y

desarrollo que lleva a cabo el área de talento humano de la empresa ya que con ello se permite la elaboración de acciones de mejoramiento fundamentado en la gestión del conocimiento para el Modelo estratégico integral de los procesos mencionados anteriormente; contribuyendo así al cumplimiento en la prestación de servicios a la comunidad y al desarrollo personal y profesional de los empleados que conjuntamente formulan el éxito empresarial.

Implementar un programa de salud Ocupacional en la empresas CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S es importante, ya que día a día se convierte en una necesidad más que en una obligación, para el bienestar de los trabajadores y el buen desempeño de sus funciones, las necesidades de que el equipo humano este motivado, dispuesto y sea altamente productivo, genera que las empresas busquen alternativas que permitan que esto se logre, así mismo, los gobiernos han generado leyes que apoyan y regulan la creación de programas dirigidos al cuidado de los empleados tanto del sector público como del privado obligando a las empresas a seguirlos.

Capítulo 2

Revisión De Literatura

2.1 Marco Teórico

1. Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi

Según Nonaka (1995), la creación de conocimiento organizacional debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una

organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. “La organización creadora de Conocimiento” expuestas por Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi bajo este marco teórico se mira la organización desde dos dimensiones de creación de conocimiento: la dimensión ontológica y la dimensión epistemológica. Se analiza la manera en que el conocimiento se crea a partir de la conversión entre lo que se conoce como conocimiento tácito y conocimiento explícito. La organización creadora de conocimiento para los autores tiene tres funciones primordiales: generar nuevo conocimiento; difundirlo por toda la empresa e incorporar lo aprendido a las nuevas tecnologías. Nonaka y Takeuchi afirman que para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional, es preciso entender la naturaleza del conocimiento.

Esta teoría 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.” (Nonaka y Takeuchi, 1999)
- 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)”. (Nonaka y Takeuchi, 1999)

Existen cuatro formas de conversión de conocimiento cuya interacción constituye el motor del proceso de creación de conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1999):

- La Socialización: es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales, etc. Este conocimiento se adquiere principalmente a través de la imitación y la práctica. La Socialización se inicia con la creación de un campo de interacción, el cual permite que los miembros de un equipo compartan sus experiencias y modelos mentales. Produce lo que los autores llaman “Conocimiento Armonizado”.
- La Exteriorización: es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, haciéndolo comprensible para otros miembros de la empresa. Supone además la interacción del individuo y del grupo, y requiere de técnicas que ayuden a expresar este conocimiento tácito a través de lenguaje figurativo, en forma de analogías, metáforas, y del lenguaje visual.
- La Combinación: es el proceso de sistematizar conceptos en un sistema de conocimiento. El conocimiento explícito se sintetiza y formaliza de manera que cualquier miembro de la empresa pueda acceder a él. Para que esta etapa se complete es preciso capturar e integrar nuevo conocimiento explícito, difundir el conocimiento explícito con presentaciones, conferencias, etc., y procesarlo para hacerlo más accesible.
- La Interiorización: es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “aprender haciendo”, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

2. Zeng S, Tam V y Tam C (2008); Corrales y Morales 2006; Favaro y Drais (2007)

En sus teorías resaltan que en las organizaciones se deben desarrollar y aprovechar los siguientes aspectos: las sinergias culturales, la organización de los recursos, el trabajo en equipo en las diferentes áreas, competencias y entrenamiento. La organización presenta cuatro características principales: la comunicación, las competencias y capacitación, la asignación de responsabilidades y la rendición de cuentas, y la documentación como factores que favorecen la gestión del conocimiento en las organizaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo; esto se logra a través del compromiso de todas las partes y el aprovechamiento de todos los recursos disponibles como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), instrumentos de alta usabilidad en las organizaciones actualmente.

3. Bernardo Ramazzini

Fue un médico italiano que se conoció como el padre de la medicina del trabajo, ya que investigo más de cien enfermedades relacionándolas con el trabajo, para ello, visitaba los centros de trabajo de los más pobres quienes se encontraban en las peores condiciones de higiene y seguridad. A partir de los resultados de sus investigaciones promovió entre sus colegas indagar a todos sus pacientes el trabajo y el lugar donde lo realiza como insumo importante para establecer el diagnóstico médico. Sin embargo, el hecho histórico que marcó el inicio del interés por la prevención de los riesgos laborales es la revolución industrial, momento para el cual se desarrolla un modelo productivo taylorista – fordista en las sociedades industrializadas dadas las condiciones del desarrollo tecnológico (Alvarado, C. 2011).

4. Rezzónico y Giordano (2008)

“Plantean que la evolución de la sociedad ha comenzado a exigir a las empresas nuevas respuestas que no se encuentran ligadas únicamente al consumo, sino a la demanda de productos, servicios o conocimiento con calidad” (Rezzónico y Giordano, 2008), cuidando de los trabajadores y con responsabilidad social empresarial; situación que obliga a las empresas a integrar estos aspectos a la gestión organizacional general y comprometer los directivos. En razón a esto se han desarrollado los sistemas de gestión como el ambiental (ISO 14000), el de salud y seguridad en el trabajo (OSHAS 18000; Directrices de la ILO – OIT 2001) y el de responsabilidad social empresarial (ISO 26000) que se caracteriza por la confluencia de líneas del conocimiento como las referidas a la Teoría General de Sistemas y la Teoría Organizacional en la cual se desarrollan, acompañados de áreas de conocimiento en calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales (Abad y Rodríguez 2006).

5. Rubio Romero Juan Carlos (2006)

Este autor afirma que la Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST) “es la gestión de forma ordenada a partir de un número limitado de principios obligatorios de la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a todo tipo de empresas”(Rubio, 2006).

6. Favaro y Drais (2007)

Afirman que la Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST) “es un dispositivo de gestión que combina personas, políticas y medios buscando mejora continua en los resultados de una empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo” (Favaro y Drais 2007).

7. OIT 2011

Presenta el GSST como un “conjunto de herramientas lógicas, caracterizadas por su flexibilidad, que pueden adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad” (OIT, 2011).

8. Abad, Mondelo, y Sánchez (2010)

Estos autores después de un análisis realizado sobre sistemas integrados de gestión en SSG afirman que la responsabilidad y la toma de decisiones tienden a unificarse en un solo responsable y en un solo departamento para todos los sistemas de gestión (Abad y Sánchez, 2010).

9. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como propósito mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados en las organizaciones y con la implementación del mismo se genere un mejor clima laboral y se crea un sentido de pertenencia con la empresa y con sus respectivas labores; además de ello es de carácter legal e implica el cumplimiento de ciertos requisitos impuestos por el ministerio de protección social en el país y así evitar fuertes sanciones para la organización y sus directivos. El gobierno al igual que las empresas han reconocido a lo largo de los años que su recurso más valioso era el recurso humano. Por esta razón la integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen actualmente una preocupación de interés público en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9/79).

El SG-SST contiene dos aspectos muy importantes para garantizar una calidad de vida optima a sus colaboradores, previniendo que la integridad de los mismo se vea afectada por cauda de una enfermedad labora o un accidente de trabajo. Por esta razón, la empresa Castelmotors Autoparte SAS y todas las empresas del país deben implementar su SG-SST, y así evitar multas económicas y sanciones que pueden ir hasta el cierre de la empresa. Se deberán cumplir todos los códigos legales aplicando las normas internacionales generales establecidas que son la calidad, el cuidado del medio ambiente y por supuesto la seguridad de todos los trabajadores, es por ello que, todas las empresas del país tengan implementado su SG-SST, y así evitar multas económicas y sanciones que pueden ir hasta el cierre de la empresa. El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del código sustantivo del Trabajo.

- Normatividad seguridad y salud en el trabajo: Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.11/11/2014
- Sistema normativo SGSST: En materia de Seguridad y Salud en el trabajo existen muchas normas, algunas de ellas son: Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994, Resolución 2400 de 1979, OHSAS 18001, Ley 9 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1401 de 2007, Resolución 2346 de 2007, Ley 1562 de 2012, Resolución 1409 de 2012, Norma Técnica Colombiana (NTC) 414411/11/2014, Decreto 1072 de 2015, entre otras.

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria cuando el hombre buscaba sobrevivir en su medio habitacional, pero fue en la edad media donde la seguridad y salud en el trabajo entra en auge ya que en Italia aparece publicada la obra clásica de Ramazzini:

DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo.

En 1950, se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez. Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se establece la tabla de evacuación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo. Por otra parte, las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente.

En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y en el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual beneficia a la empresa y sus trabajadores porque:

- Contribuye a demostrar la responsabilidad social de una empresa.
- Protege y mejora la imagen y el valor de la marca.
- Contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores.
- Mejora el compromiso de los trabajadores con la empresa.
- Permite conseguir una mano de obra más competente y saludable.

- Reduce los costes y las interrupciones de la actividad.
- Permite a las empresas satisfacer las expectativas de SST de sus clientes.
- Supone un incentivo para que los trabajadores permanezcan más tiempos activos.

10. Salud Ocupacional

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945. A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger

proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los afectados, para su pronto reintegro a las actividades productivas y evitar exclusiones o discriminaciones por las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar.

Capítulo 3

Metodología General

Este capítulo abordará los métodos y tipos de investigación que se utilizaron dentro de esta investigación, este capítulo es uno de los más importantes, porque da relación entre la problemática y los resultados. A su vez este capítulo nos enseña el procedimiento adecuada para la identificación de una problemática, su investigación y soluciones. Da importancia a la investigación porque muestra la coherencia de los procesos y sus respectivas conclusiones o hipótesis, este apartado le da un ambiente más científico a la investigación.

3.1. Método de la investigación

La metodología a utilizar en esta investigación es la cuantitativa, mediante revisiones bibliográficas, observación y descripción en las dependencias de la empresa AUTOPARTES CASTELMOTORS SAS. Se desarrollará a través de encuestas realizadas a los empleados y una evaluación al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, con el fin de transformar las

percepciones en variables, medirlas a través de indicadores y obtener datos reales que nos permitan medir los riesgos de la empresa, para poder definir e implementar las mejoras necesarias del sistema de gestión seguridad y salud ocupacional que tiene la empresa.

La investigación será de tipo descriptivo: “Los estudios de este modo tratan obtener información acerca del estado actual de los fenómenos”. En la empresa Autopartes Castelmotor SAS el estudio es descriptivo porque se realizó sobre acciones concretas, es decir se centró en la observación y análisis de la seguridad del entorno la empresa; los resultados obtenidos serán ordenados, agrupados y sistematizados.

3.2 Población y Muestra

Para definir este elemento de la investigación se debe escoger un conjunto determinado de personas que presenten características comunes, acerca de las cuales sacaremos conclusiones definitivas para determinar las medidas preventivas ante los riesgos potenciales de cada sitio de trabajo; en la muestra es indispensable entrevistar a algunos de los empleados de empresa, para dar origen a los posibles riesgos e identificarlos, y así poder obtener resultados contundentes que nos permitan minimizarlos los riesgos bien sean físicos o sociales

Tipo de muestreo: El tipo de muestreo utilizado fue el causal o incidental; ya que se seleccionó de manera directa e intencionadamente la población.

Población. Estaba conformado por todos los empleados que conforman la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S

Tamaño de la Muestra: Para determinar el tamaño de la muestra se tuvo presente el personal de trabajadores que laboran por contrato fijo (15 personas) que trabajan en la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S

Para medir la población finita se debe de tener en cuenta la siguiente formula.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

En este caso por poseer una muestra tan pequeña conformada por solo 15 persona no se aplica la formula, pero se hace una encuesta a manera de censo a las 15 personas permitiendo conocer la información pertinente.

3.3 Fuentes de información

Fuente Primaria o interna: Se manejarán fuentes internas, es decir la información que se encuentra disponible en el interior de la propia empresa Castelmotors SAS la cual servirá de inspiración para la toma de decisiones. Toda la base de datos internas es vital para identificar oportunidades y problemas; con el fin de planear programas y evaluar su desempeño. La fuente

primaria con la que trabajaremos son los empleados que laboran dentro de la empresa CASTELMOTORS SAS, a quienes se les realizara una encuesta referente a las condiciones laborales, de salud y nivel de satisfacción con las que cuentan dentro de la empresa.

Fuentes Secundarias: Acudiremos a fuentes externas de información, es por ellos que necesitamos determinar qué información se necesita y desarrollar un plan para obtenerla de forma eficiente, y presentar el plan y los métodos que se usarán para obtener datos nuevos. Estas son las referencias bibliográficas utilizadas dentro de la investigación como referentes de estudio y comprensión de los temas utilización para la realización de la propuesta investigativa.

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 fue por medio de la implementación de encuestas, la cual es un formato de preguntas y respuestas que permiten la obtención de información, según Thompson “ 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” (Thompson, 2006) ; 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 formación y desarrollo 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

Para poder implementar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, según los requisitos dados por la NTC OHSAS 18001 y cumpliendo la normatividad vigente en la empresa CASTELMOTORS SAS; se realizó un diagnóstico acertado de las falencias en cuanto a seguridad y salud ocupacional existentes. Este diagnóstico se efectuó en primer lugar a través de una encuesta al Director del área de talento humano relacionada con el S&SO, luego se realizó una encuesta a los 15 trabajadores de la empresa para conocer el nivel de satisfacción que tienen con la empresa y conocimiento del S&SO y los riesgos a que expuestos; con el fin de determinar las actividades y el grado de desarrollo de los sistemas de gestión.

Evaluación y Diagnostico del S&SO: para esta evaluación se tendrá en cuenta la normatividad vigente y la obtenida dentro de la empresa del sistema de seguridad y salud ocupacional que posee en el momento. el fin de esta evaluación es determinar las falencias que tiene la empresa con respecto al sistema de seguridad laboral y salud ocupacional para asegurar un mejoramiento continuo, según lo estipulado en la normatividad vigente.

Resultado de la encuesta al Director de Talento Humano

DIAGNOSTICO DEL SISTEMA SEGURIDAD & SALUD OCUPACIONAL			
Nombre de la empresa: CASTELMOTORS SAS			
Fecha: ABRIL 28 DE 2018			
Nombre del encuestado: FERNANDO RUIZ			
Cargo: DIRECTOR TALENTO HUMANO			
PREGUNTA	CUMPLE	NO CUMPLE	%
La empresa cuenta con una política de S&SO autorizada y aprobada por la gerencia		X	100%
El sistema de seguridad y salud ocupacional cumple con la legislación vigente		X	100%
Esta parametrizado para identificar, evaluar, controlar y mitigar en forma continua los peligros y riesgos.		X	100%
Los trabajadores tiene un conocimiento claro sobre los riesgos a que están expuestos	X		60%
La empresa tiene establecidos programas destinados al cumplimiento de la política, objetivos y metas de seguridad y salud ocupacional.		X	100%
Se están destinando los recursos tanto de personal como financieros para mantener y controlar el S&SO	X		40%
Están asignados los roles y responsabilidades en todos los niveles para realizar un buen desempeño del trabajo y para mitigar los riesgos.	X		60%
Los empleados tiene una participación activa en las siguientes actividades: desarrollo y revisión de la política, creación y revisión de los procedimientos de trabajo y están los empleados informados de los cambios en los planes de seguridad y salud ocupacional.		X	100%
Se capacita y entrena al personal en sus funciones para que tomen conciencia de los riesgos a que están expuestos.	X		70%
Existe una brigada de emergencia con las respectivas responsabilidades		X	100%

Luego de realizar la encuesta al director del Área de Talento Humano podemos observar que la empresa Castelmotors SAS no cuenta con una política de seguridad y salud ocupacional,

situación que no le está permitiendo identificar, controlar, ni evaluar los factores de riesgos en cada una de las áreas, exponiendo al personal enfermedades laborales y accidentes de trabajo por el desconocimiento de los riesgos a que se enfrentan en la ejecución de sus tareas.

Resultados de la encuesta a los empleados

Las encuestas se realizarán a los empleados para conocer el estado actual del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa, se aplicara a los 15 empleados de planta de Castelmotors SAS; la finalidad de estas encuestas es establecer los riesgos y posibles consecuencias negativas para la salud de los empleados y el medio ambiente; así mismo para determinar las cargas laborales y distribución del trabajo según sus perfiles, a continuación se exponen los resultados:

1. ¿La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día?

Si	No
5	10



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, el 33% manifiestan que la empresa les ofrece el apoyo para que realicen su trabajo cada día mejor, y 10 personas correspondiente al 67%

coinciden en que no, la empresa debe garantizar apoyo a todos sus trabajadores para que puedan desarrollar bien su trabajo, de esta forma se verá beneficiado el trabajador y la empresa.

2. ¿La empresa maneja recursos, actividades de prevención, capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo periódicamente?

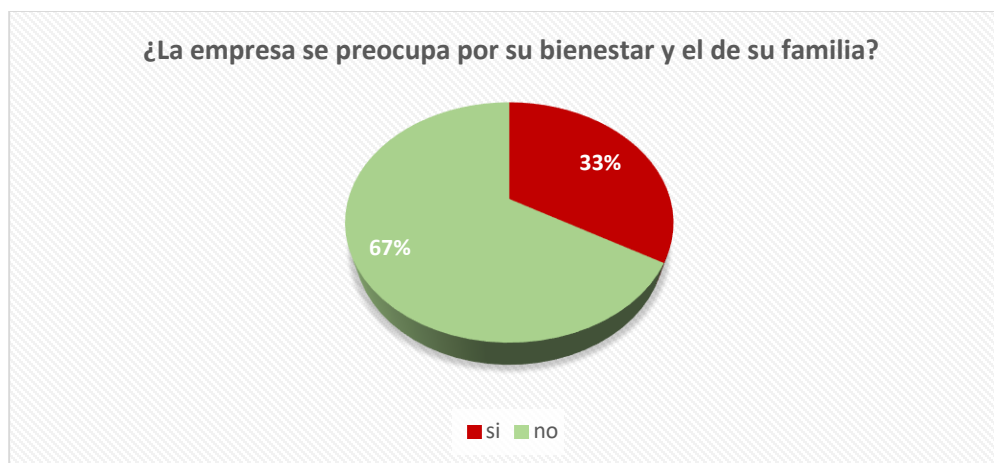
Si	No
0	15



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, el total ósea el 100% de los trabajadores dicen que no cuentan con actividades de prevención y capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo poniendo en alto riesgo la salud física y mental de los trabajadores.

3. ¿La empresa se preocupa por su bienestar y el de su familia?

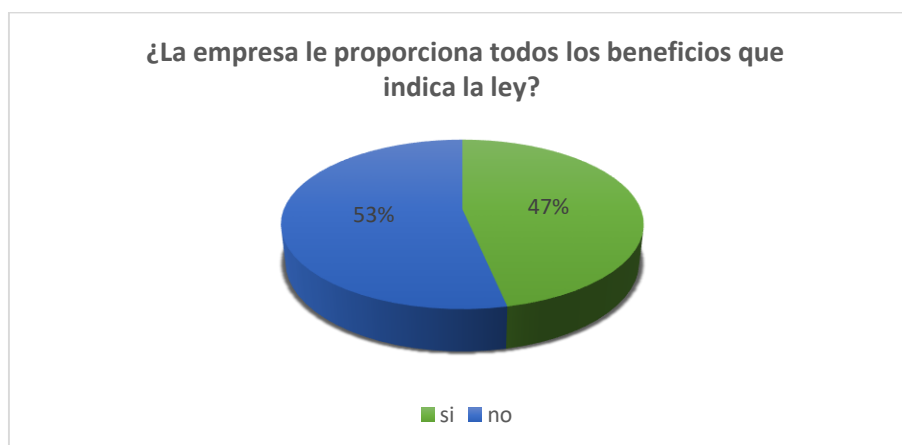
Si	No
5	10



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, 5 trabajadores correspondiente a un 33% sienten que la empresa se preocupa por su bienestar y el de su familia, mientras que 10 trabajadores manifestaron que la empresa no se preocupa por su bienestar ni el de su familia; esto permite que el trabajador se desmotive y disminuya su productividad, así que la empresa debe tomar cartas en el asunto y plantear soluciones.

4. ¿La empresa le proporciona todos los beneficios que indica la ley?

Si	No
7	8



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, el 47% manifiestan que la empresa les proporciona todos los beneficios que indica la ley; mientras el 53% manifiestan que no, esto indica que la empresa debe de brindar esta información a sus empleados, de esta forma ellos en caso de requerirlo sabrán que hacer en determinada circunstancia.

5. ¿Sabe usted a que ARL (administradora de riesgos laborales) se encuentra afiliado?

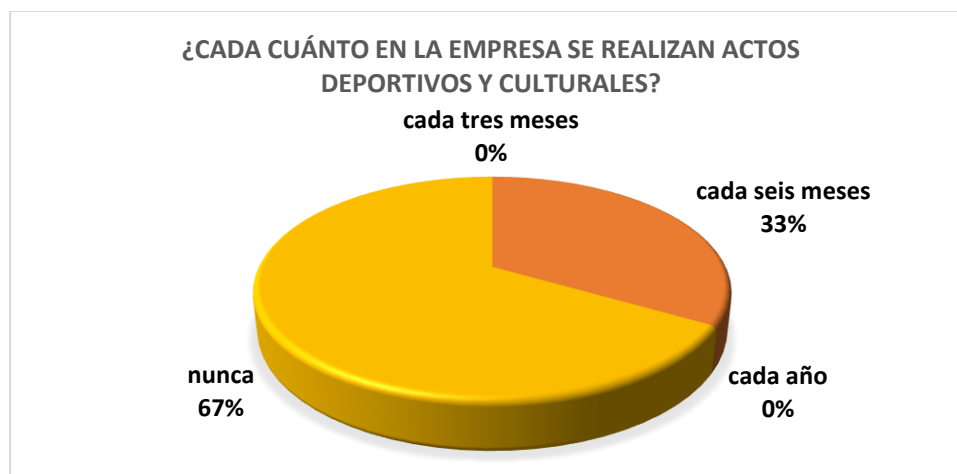
Si	No
4	11



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, 4 personas correspondientes al 27% dijeron saber a qué ARL estaban afiliados y 11 personas correspondientes al 73% dijeron no saber; esto quiere decir que la empresa debe suministrar esta información a cada empleado para que ellos sepan en caso de reclamación a quien dirigirse.

6. ¿Cada cuánto en la empresa se realizan actos deportivos y culturales?

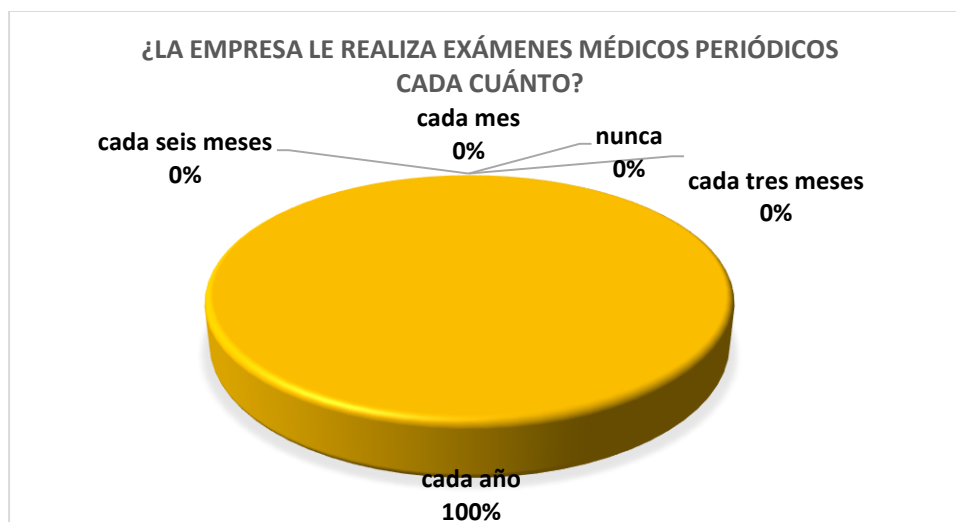
Cada Tres Meses	0
Cada Seis Meses	5
Cada Año	0
Nunca	10



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, 0 trabajadores manifiestan que se realizan actividades deportivas y culturales dentro de la empresa cada tres meses; mientras que 5 manifiestan que se llevan a cabo estas actividades cada seis meses, y 10 trabajadores manifiestan que nunca, lo que permitió destacar que estas actividades se deben desarrollar en la empresa con mucha más frecuencia y deben ser de conocimiento pleno para que todos los empleados puedan participar y de esta manera estimular la salud de los trabajadores.

7. ¿La empresa le realiza exámenes médicos periódicos cada cuánto?

Cada mes	0
Cada tres meses	0
Cada seis meses	0
Cada año	15
Nunca	0



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, el 100% ósea el total de los trabajadores encuestados manifiestan que tienen exámenes médicos cada año, dejando ver que la empresa no le da mucha importancia a la salud de los trabajadores.

8. ¿Recibe capacitaciones impartidas por la empresa, cada cuánto?

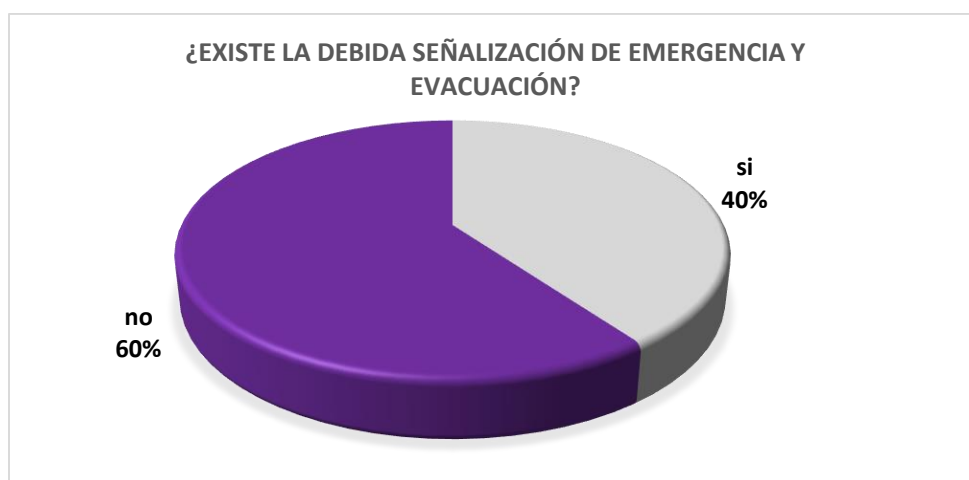
Cada Tres Meses	0
Cada Seis Meses	5
Cada Año	10
Nunca	0



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, 5 trabajadores correspondientes a un 33% dicen que reciben capacitaciones impartidas por la empresa cada 6 meses y 10 trabajadores correspondiente a un 67% manifestaron que no reciben capacitación cada año; dejando entrever que no existe una buena información por parte de la empresa.

9. ¿Existe la debida señalización de emergencia y evacuación?

Si	No
6	9



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas; 6 trabajadores correspondientes al 40% afirma que dentro de la empresa existe la debida señalización de emergencia y evacuación; mientras que 9 trabajadores correspondientes al 60% manifiestan que en la empresa no existe la debida señalización; esta situación debe de ser superada por la empresa para garantizar la seguridad en caso de emergencia a sus trabajadores.

10. ¿En caso de riesgos naturales la empresa cuenta con un plan de contingencia?

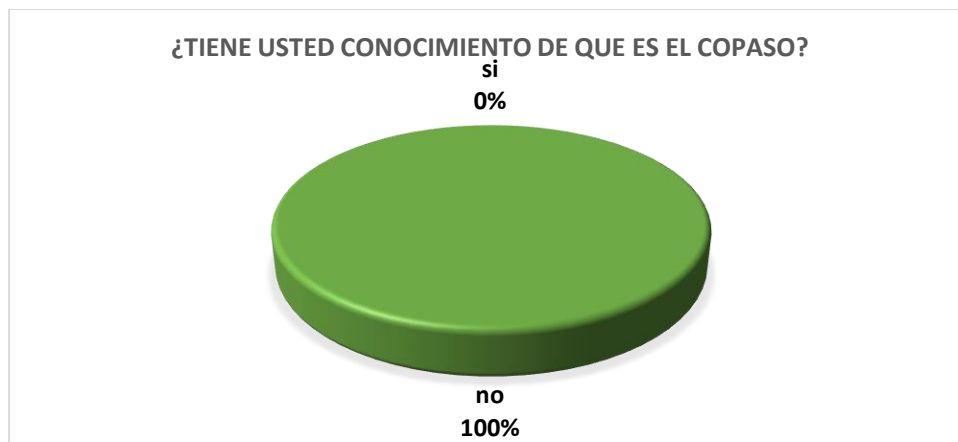
Si	No
0	15



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas; 15 trabajadores correspondiente al 100% no conocen ningún plan de contingencia diseñado por la empresa en caso de riesgos naturales; al no existir ningún plan debe de ser implementado y darlo a conocer a los trabajadores.

11. ¿Tiene usted conocimiento de que es el COPASO?

Si	No
0	15



En esta pregunta de la 15 personas encuestadas, el 100% ósea el total de los de los trabajadores encuestados no tienen conocimiento de lo que es el COPASO, haciendo ver la falta de un plan de salud ocupacional en la empresa.

12. ¿Cada cuánto la empresa realiza reuniones de trabajo?

Cada Mes	0
Cada Tres Meses	15
Cada Seis Meses	0
Cada Año	0
Nunca	0



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, el total de trabajadores correspondiente a un 100% dicen que cada 3 meses la empresa realiza reuniones de trabajo; esta situación debe de ser ajustada a que por lo menos se realice una reunión por mes permitiendo de esta forma la adecuada información por parte de la empresa hacia los trabajadores.

13. ¿Durante su permanencia en la institución cada cuanto le realizan una evaluación o inspección al puesto de trabajo?

Cada Mes	0
Cada Tres Meses	0
Cada Seis Meses	15
Cada Año	0
Nunca	0



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas; el 100% de los trabajadores encuestados manifestaron que cada 6 meses la empresa realizaba una evaluación o inspección al puesto de trabajo, situación que debe ser corregida por parte de la empresa.

14. ¿La empresa le proporciona un equipo de trabajo adecuado para su labor?

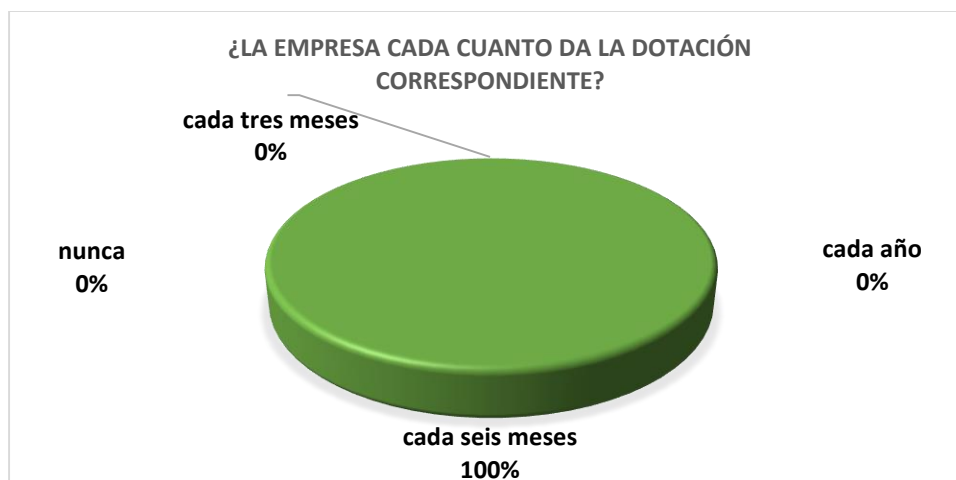
Si	No
7	8



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, 7 trabajadores correspondientes al 47% afirman que la empresa proporciona el equipo adecuado para el trabajo; mientras que 8 trabajadores correspondientes al 53% dicen que no tienen el equipo adecuado. El equipo adecuado representa la protección a cada trabajador y es responsabilidad de la empresa entregarla para evitar accidentes laborales.

15. ¿La empresa cada cuanto da la dotación correspondiente?

Cada Tres Meses	0
Cada Seis Meses	15
Cada Año	0
Nunca	0



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, el total ósea el 100% de los trabajadores manifiestan que reciben dotación cada seis meses; la empresa debe otorgar a sus trabajadores por lo menos cada tres meses de dotación según la norma.

16. ¿Cuál es su calificación para la empresa?

Excelente	Buena	Mala
8	5	2

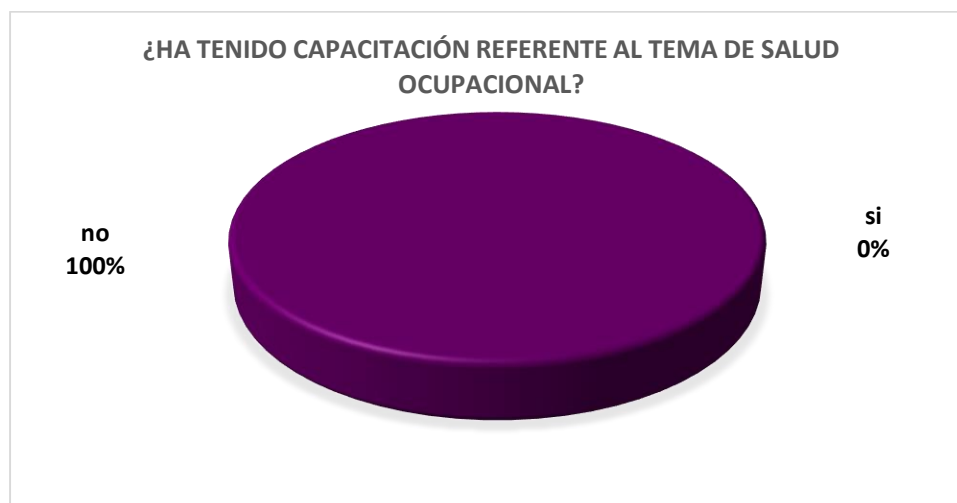


En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, 8 trabajadores correspondientes al 54% califican a la empresa como excelente, 5 trabajadores correspondiente a un 33% la califican

como buena y 2 trabajadores correspondientes al 20% la califican como mala dando a conocer su inconformismo. De esto se puede concluir que la mayoría de los trabajadores manifiestan estar satisfechos con la empresa.

17. ¿Ha tenido capacitación referente al tema de salud ocupacional?

Si	No
0	15



En esta pregunta de las 15 personas encuestadas, el 100% de los trabajadores afirman no haber tenido ninguna capacitación referente al tema de salud ocupacional; situación delicada para la empresa si en algún momento se presenta algún accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4.2. Análisis de datos

Según la encuesta aplicada a algunos trabajadores de la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S; se dio a conocer que es importante que la empresa realice reuniones cotidianas de trabajo con el fin de informar eventos que se pueden llevar a cabo dentro de la empresa o para dar información acerca de la empresa con el fin de que los trabajadores estén al

tanto de lo que normalmente ocurre en la empresa y no se limiten solo a desempeñar sus trabajo, antes por el contrario los trabajadores pueden dar aportes importantes permitiendo el buen desarrollo de la empresa.

Por otro lado, es importante que los trabajadores reciban la adecuada capacitación sobre el tema de salud ocupacional, ya que los trabajadores deben conocer en que consiste este tema con el fin de que al realizar su trabajo tengan las respectivas medidas de seguridad, las cuales le garantizan cuidar de su salud física; de igual forma existen temas que son importantes relacionados con la salud mental del trabajador garantizando disminuir el estrés causado por el trabajo.

De igual manera se notó que existe una capacitación muy básica por parte de la empresa, es de anotar que las capacitaciones son fructíferas para el buen desempeño de los trabajadores ya que de esta manera estarán al día en los diferentes conocimientos; los trabajadores no tiene conocimientos sobre el tema de salud ocupacional, esto es importante que lo conozcan ya que es la forma como se previenen muchas enfermedades que se pueden adquirir en el trabajo no solo de carácter físico sino también mentales perjudicando a ellos y a la empresa.

En la empresa es de suma importancia que se lleven a cabo actividades deportivas o culturales planificadas, ya que por medio de la ejecución de estas actividades los trabajadores comparten más entre ellos mismo estimulando de esta forma la salud mental y física de los mismos.

También la empresa se debe de preocuparse por brindar a los trabajadores los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores, previniendo de esta forma que ocurran accidentes y enfermedades laborales que pueden ser perjudiciales en la empresa, ya que de esta manera la empresa evitara tener pérdidas económicas ya sea por ausentismo laboral o pago de indemnizaciones a trabajadores.

El desarrollo de este Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un proceso lógico y por etapas donde se incluirán la participación de todos los empleados, garantizando de este modo el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral. Siendo este un sistema de gestión sus principios deben estar enfocados al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

La empresa Castelmotors S.A.S actualmente debe enfocarse y proponerse un objetivo principal y es velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo mediante la implementación de nuevas estrategias o mejor reforzar el programa actual ya que se tiene, pero no se le ha dado la importancia debida.

La presencia de la salud ocupacional en una organización es de vital importancia ya que además de procurar el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, éste también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano.

Junto con estos beneficios mencionados anteriormente, se desatan otros más; el clima laboral de igual forma se ve afectado positivamente al momento en el que los empleados ven que la organización se preocupa por su bienestar y salud física y mental.

La importancia de las personas para las empresas, logran fijar un control de riesgos que giren en torno a ellos. El éxito de cualquier empresa en el compromiso es crear un programa lo suficientemente efectivo de salud ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad.

Capítulo 5

Conclusiones

5.1. Resumen de hallazgos

Esta investigación nos permitió establecer las falencias internas que tiene la empresa Castelmotors SAS logrando identificar las siguientes:

La empresa no cuenta con un sistema de seguridad y salud ocupacional adecuado, situación que pone en riesgo la integridad física y mental de sus empleados y el ambiente laboral; incrementando las posibilidades de incurrir en gastos excesivos causados por accidente o enfermedades laborales.

Los trabajadores no tienen un conocimiento claro y preciso de los riesgos a los que están expuestos si desarrollan sus tareas de una manera inadecuada, esto es causado por que la empresa no les está brindando la protección reglamentaria y exigida en la ejecución de sus actividades.

Hay un alto grado de desmotivación e insatisfacción de los empleados con respecto al valor que la empresa les está dando por el cumplimiento de sus funciones; toda vez que no tienen garantías ni beneficios por la obtención de mejores resultados o por el eficiente uso de los recursos que le genera a la empresa una mejor productividad.

Dentro de la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S es importante y de suma urgencia implantar un programa de salud ocupacional, ya que según la encuesta realizada existe un alto porcentaje de trabajadores que desconocen los riesgos a que están sujetos, esto pone en peligro la seguridad y la salud de ellos

Se dio a entender que la empresa como no cuenta con un SG-SST, no tiene la persona idónea para manejar adecuadamente la seguridad y salud de los trabajadores como lo estipula la norma para garantizar la ejecución de los diferentes procedimientos, programas y subprogramas en beneficio del talento humano

Por otra parte se pudo determinar que los empleados no cuentan con la debida protección para el desarrollo de sus actividades, esta dotación debe de ser otorgada por la empresa pero está a hecho poco caso al respecto cosa que es sumamente preocupante.

De la misma manera se dedujo que es relevante que los trabajadores de la empresa tienen que tener una capacitación adecuada sobre temas de seguridad industrial, la cual les permita tener un conocimiento pleno respecto a la salud y seguridad en el trabajo. Así mismo las actividades deportivas y sociales son importantes que se lleven a cabo en la empresa ya que de esta forma se garantiza la salud mental y física de los trabajadores generando así un clima laboral adecuado donde exista la sana convivencia.

5.2. Recomendaciones

- ✓ La empresa debe implementar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para poder diseñar los procedimientos que le permitan identificar, controlar, evaluar y mitigar los factores de riesgos relacionados con la seguridad y salud ocupacional; así como también para poder reducir los tiempos improductivos y costos innecesarios en enfermedades laborales.
- ✓ Desarrollar programas de capacitación a los empleados para incentivar su participación en las actividades de la empresa relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, para que conozcan que beneficios pueden percibir por la aplicación adecuada del S&SO. Así mismo se deben realizar otras actividades para incrementar su motivación personal y familiar.
- ✓ La empresa debe contratar personal idóneo para lograr que la implementación del S&SO sea correcta y conforme a lo exigido por el Ministerio de Trabajo; este personal debe estar en la capacidad de orientar a la gerencia para determinar que políticas laborales son las más sanas para la integridad de sus trabajadores. De esta forma se garantiza que se cumpla como lo

exige la ley el plan de Salud Ocupacional el cual deberá de ir sujeto al presupuesto institucional.

- ✓ Realizar auditorías internas a la aplicación de la política S&SO para establecer si la empresa está logrando una mejora continua de sus procesos o por el contrario esta incrementado las debilidades existentes, con el fin de implementar herramientas y actividades de mejora.

- ✓ Elaborar y dar seguimiento a los planes de acción derivados de investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

5.3. Propuesta

Diseñar un modelo de Sistema general de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) enfatizado a la gestión del conocimiento, para la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S, que sirva de herramienta para mejorar la gestión de la seguridad y salud y el bienestar de sus trabajadores mejorando su productividad

Este modelo de SG SST se desarrollará de la siguiente forma:

1. Autodiagnóstico de la SG SST: es la evaluación inicial que se realizó a la empresa basados en la normatividad vigente, determinando factores de riesgos y evaluando los procesos peligrosos a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Castelmotors SAS. Se sugiere la aplicación de un autodiagnóstico participativo, es decir que los empleados tengan una participación activa en la identificación de los riesgos y a su vez pueden comprender sus condiciones laborales.

2. Política del SG-SST: El empleador, previa celebración de consultas con los trabajadores y sus representantes, deberá tener en cuenta sus expectativas para la mejora de esta política. Se debe brindar a los trabajadores y sus representantes la oportunidad de participar plenamente en la gestión del SG-SST, ya sea en el contexto del comité paritario de seguridad y salud o como los convenios colectivos. La empresa debe determinar su nivel de compromiso y apoyo en la parte logística y financiera.

3. Plan de acción: en este plan se definirán previa evaluación del existente, con el fin de establecer las nuevas estrategias de comunicación, los peligros y factores de riesgos inherentes en las actividades laborales de los trabajadores. Las estrategias se formularan con base el modelo propuesto por Nonaka y Takeuchi para gestión del conocimiento, teniendo en cuenta los elementos culturales, el nivel de formación y el conocimiento que se necesita transmitir.

4. La formación relacionada con la SG-SST para la aplicación del programa del SG-SST debe llevarse a cabo de manera continua en todos los niveles (directivos – trabajadores), en su lugar de trabajo y actualizarse constantemente asegurando el conocimiento del sistema e incorporando los cambios necesarios en la empresa.

5. Implementación de la propuesta de mejoramiento: en esta etapa es muy importante que haya un trabajo colaborativo, es decir trabajo en equipo con todo el personal de la empresa con el propósito de que las estrategias de cambio se ajusten al programa sin afectar negativamente los procesos existentes. Es de vital importancia considerar las necesidades de los trabajadores de la empresa Castelmotors SAS, tales como sus elementos de protección, capacitaciones

sobre el SG- SST y Salud Ocupacional, con el propósito de reducir comportamientos negativos que causen enfermedades laborales y crear conciencia para proteger la salud.

6. Evaluación: se medirá el desempeño y acople de las acciones correctivas y preventivas implementadas en el SG-SST de la empresa, para su evaluación se sugieren los siguientes aspectos:
 - Medición del cumplimiento legal: Los programas del SG-SST deben funcionar en el marco de la legislación nacional sobre SST, y la empresa debe asegurarse de que el sistema incluye un examen de los requisitos normativos y se actualiza con regularidad con objeto de integrarlos.
 - Medición del desempeño de los procesos: aplicar mecanismos de seguimiento y control como el porcentaje de ejecución de actividades; evaluaciones periódicas de condiciones de salud y de trabajo.
 - Medición de la eficiencia de las acciones: esta se realizara a través de indicadores de impacto y en las auditorías internas y externas. Los indicadores de impacto deben ser compatibles con las variables de SST, indicadas en la política y en la estrategia de prevención; con el fin de detectar anticipadamente aspectos a mejorar y poder disponer de información real y apropiada para la toma de decisiones. Las auditorías internas y externas del SG-SST deben realizarse periódicamente, con el fin de medir el funcionamiento parcial o global del sistema, el grado de madurez del sistema y la cultura de prevención de los trabajadores y la empresa.
7. Ajuste y mejoramiento continuo: este mejoramiento se aplicara luego de medir el desempeño y acople de las acciones correctivas y preventivas implementadas en el SG-SST de la empresa

con el propósito de definir acciones que garanticen un mejoramiento continuo de la SST, el cual se reflejará en la disminución de los indicadores de enfermedad, accidentalidad, presentismo y ausentismo. En este proceso deben participar activamente la dirección, los encargados del SG-SST y los encargados del COPASO.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales y Financieros

Para el respectivo diseño de la propuesta del SG-SST con énfasis en la gestión de conocimiento en la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S, se deben tener en cuenta los siguientes recursos:

Recursos Humanos: Es prioridad el compromiso y participación de los autores en el diseño SG-SST con énfasis en gestión del conocimiento, tanto de los operativos y administrativos como del personal directivo de la empresa, donde se evidencien funciones como las siguientes para el cumplimiento y desarrollo del plan de mejora

Grupo de apoyo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Líder de RRHH
- b) COPASST
- c) Brigada de emergencia
- d) Comité de convivencia

Recursos técnicos: son las herramientas e instrumentos necesarios para la adecuada implementación del programa.

- La empresa debe realizar capacitaciones sobre los programas de seguridad y salud ocupacional.
- Compra de los suministros necesarios en las brigadas de emergencias
- Adecuación de los puestos de trabajo (si no cumplen con los estándares establecidos por la normatividad)
- Mejora de las instalaciones locativas si existen algún tipo de riesgos.
- Papelería y equipos utilizados en las capacitaciones
- Actualización de implementos de protección
- Determinar lugar para actividades sociales.

Recursos Financieros: la empresa debe asignar los recursos financieros necesarios para la implementación del SG-SSO, con el fin de lograr el cumplimiento de las actividades planeadas, algunos de estos son:

Presupuesto para la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S	
Contracción de un profesional especializado en Salud Ocupacional	\$ 5.000.000
Papelería	\$ 80.000
Trasporte	\$ 60.000
Computador	\$ 2.500.000
Total	\$ 7.640.000

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S 2018 PROPUESTA Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST						
ITEMS	1	2	3	4	5	6
	JUNIO	JULIO	AGOST.	SEPT.	OCT.	NOV.
Socialización del plan de Salud Ocupacional						
Clasificación material de apoyo						
Revisión de procesos y procedimientos internos						
Información salud y accidentes de trabajo						
Compromiso, gestión y cumplimiento de metas						
Retroalimentación						

Lista de referencias

- Carvajal Montealegre, D., & Molano Velandia, J. (2012). APOORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Revista Movimiento Científico*, 6(1), 158-174. Recuperado de <http://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/view/167>
- Abad, J., y Rodríguez, P. (2006). *La Integración de Sistemas de Gestión: Un Concepto Indefinido*. Recuperado de: www.prevencionintegral.com.
- Abad, J., Mondelo, P. y Sánchez-Toledo, A. (2010). *Estudio empírico sobre la integración de sistemas de gestión*. Disponible en: Recuperado de http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA=_ORP2010/1877.pdf.
- Alvarado, C. (s.f). Historia de la salud ocupacional. Recueperado en Octubre 25 de 2011. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/cursoepi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf>.
- Castelmotor.com. Recuperado de: <https://www.castelmotors.com>
- César G. Lizarazoa, Javier M. Fajardoa, Shyrle Berrioa, Leonardo Quintana. Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- Corrales, C., y Morales, R. (2006). Estudio comparativo de los sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional y su aplicación en las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero de Lima. Recuperado de http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA=_ORP2006/0215.pdf.
- Definición de encuesta, recuperado de: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- El portal de la seguridad, la prevención y la salud ocupacional de Chile. Recuperado de http://www.paritarios.cl/actualidad_ventajas_salud.htm
- Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003
- Favaro, M., y Drais, E. (2007). Implementación de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/_ORP2007/0654.pdf.
- Gestión del conocimiento/Modelo de creación del Conocimiento/Teoría de creación de Conocimiento por Nonaka y Takeuchi. 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_Tauchi

Gobierno de México, planilla única, (2011) Av. Hidalgo No. 77, Col. Guerrero, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06300, México, D.F. Call Center: (55) 2626-8200 from Mexico & +1 866 682 1854 FREE from USA and Canada Ventanilla Digital Mexicana de Comercio Exterior · Derechos Reservados © 2011 · Políticas de Privacidad. Recuperado de <https://www.ventanillaunica.gob.mx/vucem/SobreVU/SobrelaVU/index.htm>,

La importancia de la gestión del conocimiento en la empresa, recuperado de <http://papelesdeinteligencia.com/la-importancia-de-la-gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>

La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones, recuperado de <http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/> Seguridad y salud en el trabajo, recuperado de: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm> OIT. (2011). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua: Organización Internacional del Trabajo.

Panorama de factores de riesgo de una empresa, recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/136-biblioteca-/1211-panorama-de-factores-de-riesgo-de-una-empresa>

Promoción de la salud mental en el lugar de trabajo Resumen de un informe sobre buenas prácticas, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2000). Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/102>

Rezzónico, R., y Giordano, J. (2008). Indagando en estrategias óptimas de gestión: valoración e integración de sistemas de gestión organizacional. Prevención Integral.

Rubio, J.. (2006). Manual para la formación del nivel superior en prevención de riesgos laborales: Ed. Diaz de Santos.

Universidad de Cartagena, El identificador 11227/445/1/TESIS DE GRADO, biblioteca virtual, <http://190.25.234.130:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS%20DE%20GRADO%20->

Zeng, S., Tam, V. & Tam, C. (2008). Towards occupational health and safety systems in the construction industry of China. Safety Science 46 (8), 1155-1168.

Anexos

Formato No.1 Diagnóstico Sistema Seguridad y Salud Ocupacional

DIAGNOSTICO DEL SISTEMA SEGURIDAD & SALUD OCUPACIONAL			
Nombre de la empresa:			
Fecha:			
Nombre del encuestado:			
Cargo:			
PREGUNTA	CUMPLE	NO CUMPLE	%
La empresa cuenta con una política de S&SO autorizada y aprobada por la gerencia			
El sistema de seguridad y salud ocupacional cumple con la legislación vigente			
Esta parametrizado para identificar, evaluar, controlar y mitigar en forma continua los peligros y riesgos.			
Los trabajadores tiene un conocimiento claro sobre los riesgos a que están expuestos			
La empresa tiene establecidos programas destinados al cumplimiento de la política, objetivos y metas de seguridad y salud ocupacional.			
Se están destinando los recursos tanto de personal como financieros para mantener y controlar el S&SO			
Están asignados los roles y responsabilidades en todos los niveles para realizar un buen desempeño del trabajo y para mitigar los riesgos.			
Los empleados tiene una participación activa en las siguientes actividades: desarrollo y revisión de la política, creación y revisión de los procedimientos de trabajo y están los empleados informados de los cambios en los planes de seguridad y salud ocupacional.			
Se capacita y entrena al personal en sus funciones para que tomen conciencia de los riesgos a que están expuestos.			
Existe una brigada de emergencia con las respectivas responsabilidades			

Formato No.2 Diagnóstico Sistema Seguridad y Salud Ocupacional

Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
ENCUESTA DE SATISFACCION AREAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
EMPRESA CASTELMOTORS AUTOPARTES S.A.S

Apreciado(a) señor(a), de manera respetuosa, se le solicita se sirva colaborar de manera atenta dando contestación a las preguntas formuladas a continuación.

Se le agradece de antemano su gentil colaboración, las respuestas que otorgue serán tratadas con absoluta discrecionalidad y reserva; únicamente serán utilizadas para el estudio adelantado en torno al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Serán un formato de 17 preguntas; las cuales serán unas de tipo cerrado ósea de SI y NO y otras de tipo abierto ósea con respuestas de alternativa.

Nombre del Empleado _____

Fecha _____

Área de Trabajo _____ Cargo _____

1. ¿La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día?	SI		NO		
2. ¿La empresa maneja recursos, actividades de prevención, capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo periódicamente?	SI		NO		
3.¿La empresa se preocupa por su bienestar y el de su familia?	SI		NO		
4. ¿La empresa le proporciona todos los beneficios que indica la ley?	SI		NO		
5. ¿Sabe usted a que ARL (administradora de riesgos laborales) se encuentra afiliado?	SI		NO		
6. ¿Cada cuánto en la empresa se realizan actos deportivos y culturales?	C/3M	C6M	C/A	N	
7. ¿La empresa le realiza exámenes médicos periódicos cada cuánto?	C/M	C/3M	C/6M	C/A	N

8. ¿Recibe capacitaciones impartidas por la empresa, cada cuánto?	C/3M	C/6M	C/A	N	
9. ¿Existe la debida señalización de emergencia y evacuación?	SI		NO		
10. ¿En caso de riesgos naturales la empresa cuenta con un plan de contingencia?	SI		NO		
11. ¿Tiene usted conocimiento de que es el COPASS?	SI		NO		
12. ¿Cada cuánto la empresa realiza reuniones de trabajo?	C/M	C/3	C/6	C/A	N
13. ¿Durante su permanencia en la institución cada cuanto le realizan una evaluación o inspección al puesto de trabajo?	C/M	C/3M	C/6M	C/A	N
14. ¿La empresa le proporciona un equipo de trabajo adecuado para su labor?	SI		NO		
15. ¿La empresa cada cuanto da la dotación correspondiente?	C/3	C/6	C/A	N	
16. ¿Cuál es su calificación para la empresa?	EXEL	BUENA	MALA		
17. ¿Ha tenido capacitación referente al tema de salud ocupacional?	SI		NO		