

Diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de Salud Ocupacional con  
Énfasis en Gestión del Conocimiento.

Grupo: 101007\_55

Presentado por:

Diana Patricia Pardo Moreno COD: 1122121188

Jennifer Andrea Gonzales COD: 1.121.872.643

Jhon Jefersson García Ramirez COD: 1.121.888.884

Liliana Marcela Cortes Gomez CÓD: 1.122.131.030.

Yuri Viviana Quintero COD:

Presentado a:

Mario Humberto Aguilar

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

Administración de Empresas

Acacias-Meta

Mayo 2017

## Introducción

La gestión humana en la empresa TECNOSTEAM ENERGY S.A se ha ocupado por consolidar un equipo de trabajo interdisciplinario competente para cubrir y responder a las exigencias que hoy en día demanda el mundo laboral. En este sentido, la administración del talento humano contempla la planeación, organización, desarrollo y coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la institución representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Con el presente trabajo se pretende analizar de forma detallada la problemática identificada en la empresa en cuanto al Programa de Salud Ocupacional más específicamente en el Subprograma de Medicina Preventiva el cual no se está implementando en su totalidad y a causa de esto se está incrementando el índice de enfermedades laborales. Por tal motivo se hace necesario generar una propuesta que ayude a dar solución al problema con el fin de preservar la salud de los trabajadores y al mismo tiempo mejorar los procesos de la compañía y prever daños económicos.

## Contenido

Capítulo 1: el Problema.....	5
1.1. Antecedentes del Problema:.....	5
1.2. Planteamiento del problema:.....	6
1.3 Objetivos de la investigación:.....	7
1.4 Justificación de la Investigación:.....	7
Capítulo 2. Revisión de Literatura. ....	9
2.1 Marco teórico:.....	9
Capítulo 3: Metodología General .....	12
3.1 Método de investigación:.....	12
3.2 Población y muestra:.....	13
3.3 Fuentes de información:.....	14
3.4 Técnicas de recolección de datos:.....	15
Capítulo 4: Resultados .....	16
4.1 Presentación de Resultados .....	16
4.2 Análisis de datos:.....	18
Capítulo 5: Conclusiones.....	26
5.1 Resumen de hallazgos .....	26
5.2 Formulación de recomendaciones:.....	27
5.3 Propuesta:.....	27
5.3.4 Evaluación:.....	32
Conclusiones.....	38
Referencias Bibliográficas.....	39

## Gráficas y Cuadros

### Graficas Encuesta:

Grafica N. 1.....	18
Grafica N. 2.....	19
Grafica N. 3.....	20
Grafica N.4.....	21
Grafica N. 5.....	22
Grafica N. 6.....	23
Grafica N. 7.....	24
Cuadro Muestra Finita .....	14
Tabla 1 Actividades “Diagrama de Gantt” .....	29
Tabla 2 Evaluación del Desempeño.....	33
Tabla 3 Plan de Acción.....	34
 <b>Anexos:</b>	
Formato Encuesta.....	35

## Capítulo 1: el Problema

En el presente capítulo trataremos todo lo relacionado con la problemática identificada en la empresa TECNOSTEAM ENERGY S.A en cuanto a los programas de Salud Ocupacional que tiene implementados la compañía, la variable de estudio consiste en el análisis de las falencias que posee el subprograma de medicina preventiva debido a que hace algún tiempo se están presentando aumento de enfermedades; para este caso la más común es el dolor de espalda, razón por la cual cerca del 10% de los trabajadores visitan al médico obteniendo un diagnóstico de un lumbago no especificado; de acuerdo al decreto 1477 del 5 de Agosto de 2014 está sintomatología se cataloga como una enfermedad laboral, por ello se hace de vital importancia su análisis con el fin de evitar daños en la salud de los colaboradores y pérdidas económicas para la compañía.

### 1.1. Antecedentes del Problema:

Antecedentes del tema de investigación: La Salud Ocupacional en Colombia ha tomado mucha relevancia en los diferentes sectores económicos en donde las empresas conocen la importancia de contar con un programa de Salud Ocupacional el cual permita el aseguramiento del bienestar y la salud de sus trabajadores.

Al hablar de Salud Ocupacional debemos de conocer un poco más a cerca de sus antecedentes, de su historia, en Colombia en el año 1904 Rafael Uribe nos mostró todo lo relacionado con el tema de seguridad en el trabajo, lo que posteriormente se transformó en la ley 57 de 1915 conocida como la ley Uribe convirtiéndose así en la primera ley de Salud Ocupacional en el País.

Después de ser implementada la primera ley de Salud Ocupacional en Colombia y con el fin de garantizar la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos a los que se enfrentan en el desempeño de sus labores se crearon diferentes leyes que respaldaban todo lo expuesto anteriormente, pero hasta el año 1945 se lograron bases sólidas en cuanto a este tema el cual no beneficia solo al trabajador sino también a la empresa.

Antecedentes de la problemática: La problemática identificada en la empresa TecnoTEAM Energy S.A son las falencias que posee el Programa de Salud Ocupacional más específicamente el Subprograma de Medicina Preventiva, las cuales están generando un aumento en las enfermedades laborales de los trabajadores.

Cerca del 10% de los trabajadores de las diferentes áreas consultan al médico por molestos dolores de espalda, motivo por el cual el ausentismo laboral está incrementando cada día más generando atrasos en los procesos de la empresa al tener tanto personal incapacitado.

Si analizamos la causas del problema podemos identificar que el subprograma de medicina preventiva no se está cumpliendo al 100% como debería de ser, dentro de lo estipulado en este programa se debe de capacitar al personal en cuanto a factores de riesgo ocupacional, ergonomía en el trabajo y enfermedades laborales, así mismo no se está llevando a cabo con efectividad los análisis de los puestos de trabajo por parte de la ARL con el fin de mitigar estas enfermedades a causa de movimientos repetitivos con carga y esfuerzo.

## **1.2. Planteamiento del problema:**

¿La empresa implementa en su totalidad el Subprograma de medicina preventiva a fin de minimizar las enfermedades laborales?

### **1.3 Objetivos de la investigación:**

#### **Objetivo General.**

Esta investigación tiene como objeto principal analizar la problemática presentada en cuanto a las falencias en los programas de Salud Ocupacional de la empresa Tecnosteam Energy S.A. lo cual está generando el aumento de las enfermedades de índole laboral.

#### **Objetivos Específicos.**

- Identificar las razones por las cuales no se está implementando en su totalidad el Subprograma de Medicina Preventiva de la empresa.
- Plantear las causas y consecuencias a las que conlleva la problemática identificada.
- Verificar el cumplimiento de las normas de SG-SST en los procesos que se desarrollan al interior de la compañía.
- Establecer un Plan de mejoramiento para ser implementado al Área de Salud Ocupacional.

### **1.4 Justificación de la Investigación:**

La siguiente investigación busca mostrar la importancia de la optimización de los programas de Salud Ocupacional en una empresa, con base en el análisis de las causas y consecuencias que están generando las falencias que se presentan para el cumplimiento de lo estipulado en el correspondiente programa, se hace de vital importancia estudiar la temática propuesta ya que con base a ello se busca determinar un plan de mejoramiento para ser aplicado a programa vigente esto con el fin de generar cambios que beneficien tanto a la empresa en su economía como a los trabajadores en su clima organizacional y lo más importante en la preservación de su salud. De igual forma se pretende visualizar la gran relevancia de contar con el oportuno conocimiento en

temas inherentes a la Salud Ocupacional en el Trabajo, una forma de adquirirlo es a través de los Programas de Salud Ocupacional con los que cuenta la empresa por medio de campañas y capacitaciones.

Mediante el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, el gobierno a través del Ministerio de Trabajo garantiza el mejoramiento en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores por medio de sus herramientas las cuales nos permite mitigar accidentes e incidentes laborales, conocer enfermedades de índole laboral, controlar los riesgos que se presentan en el entorno y demás factores que puedan intervenir para el normal desarrollo de las actividades cotidianas dentro de la empresa.



## Capítulo 2. Revisión de Literatura.

### 2.1 Marco teórico:

En cuanto a la historia de la Salud Ocupacional según ALVARADO manifiesta en su texto Historia de la Salud Ocupacional que “La indiferencia por la salud y seguridad de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes. Fue solamente a comienzos de la década de los 40, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la real importancia de la Salud Ocupacional.”<sup>1</sup>

En 1986, la reunión de expertos de la Región de las Américas, organizado por la Organización Panamericana de la Salud, utilizaron la siguiente definición: “Es el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan.”<sup>2</sup>

Al hablar De Salud Ocupacional debemos de conocer más a fondo su definición de acuerdo con la OMS, “La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.”<sup>3</sup>

Vale la pena resaltar la importancia de los programas de Salud Ocupacional en las empresas con el fin de fomentar un clima organizacional adecuado logrando así incrementar la

productividad en las empresas. “Los psicólogos industriales han realizado programas de investigación exhaustiva sobre todos los aspectos del ambiente físico del trabajo y han concluido que el ambiente incomodo ocasiona efectos negativos: disminución de la productividad, aumento de errores, mayor índice de accidentes y más rotación de personal.”<sup>4</sup>

En general, "...a la hora de realizar actividades de prevención, no interesa el tipo de riesgo de la empresa" (Briceño 2003, p. 35).<sup>5</sup>

"Por otro lado, se encuentran empresas con programas de papel que no funcionan en la práctica y solamente un 10% de los programas de salud ocupacional depende al menos en el organigrama- del ámbito gerencial" (Briceño 2003, p. 38).<sup>6</sup>

Adicionalmente el estricto cumplimiento de estos programas conlleva a la reducción de los accidentes e incidentes laborales, también de las enfermedades que puedan generarse dentro de la empresa. Por lo anterior “Datos como los de la OIT que destacó que cada año se producen en el mundo 270.000.000 de accidentes, que tienen como causa la falta de seguridad en el trabajo, lo que equivale a 740.000 accidentes diarios, 513 accidentes por minuto y el cálculo del costo de la accidentalidad laboral para la economía mundial, es del 4% del PIB, estos datos podrían ser mayores debido a la falta de registro en muchos países.”<sup>7</sup>

Para enfatizar un poco más acerca de enfermedades laborales mostraremos algunos puntos de vista de los autores más relevantes: Según el doctor Jesús Kumate: "sorprende que los determinantes laborales registrados hace tres siglos, con los matices del progreso, sean los mismos, por ejemplo: a las enfermedades por polvo (...) se han agregado (...) el asbesto, el ántrax de los cardadores, miles de compuestos químicos orgánicos e inorgánicos, la mayoría tóxicos en grado variable; (...). Al ruido (...) la hipoacusia de los músicos de rock a edades muy

tempranas o la experiencia desagradable de las jornadas de la bolsa y los empleos de pista en aeropuertos. Al ambiente físico (...) se agregan ahora las radiaciones ionizantes de los rayos X, la industria nuclear, los vuelos estratosféricos y los espaciales (...)"<sup>8</sup>

Según el Libro Las enfermedades de los trabajadores inicia diciendo: "Las causas que provocan, desde mi punto de vista, las diversas y graves enfermedades de los trabajadores son dos (...) La primera causa, la más importante, está representada por las propiedades de las sustancias usadas que, produciendo gases y polvos tóxicos, inducen enfermedades particulares; la segunda está representada por aquellos movimientos y por aquellas posturas no naturales por las cuales la estructura misma del cuerpo resulta dañada, de tal forma que con el tiempo aparecen de improviso enfermedades graves ...".<sup>9</sup>

A este respecto, "...la alta dirección de grandes empresas en el mundo, considera que la gestión de salud y seguridad son componentes fundamentales de la nueva gestión en las organizaciones; enfoque que tiene su desarrollo en el mejoramiento continuo de la tecnología disponible, en los ambientes de trabajo seguros y saludables, el control del impacto ambiental y en la innovación en el mercado." (Arévalo 2002, p. 1).<sup>10</sup>

## Capítulo 3: Metodología General

### 3.1 Método de investigación:

El presente trabajo de investigación de acuerdo a su modalidad, busca implementar las estrategias pertinentes para el análisis y posterior solución de un problema, por su naturaleza se utilizó el método de investigación cualitativo (Analítico-Descriptivo) ya que busca analizar la problemática presentada en la empresa Tecnosteam Energy S.A. En temas de Salud Ocupacional hacia sus trabajadores.

La investigación Cualitativa se basa en el análisis de manera detallada de un tema de investigación, es abierta por tal motivo utiliza herramientas tales como entrevistas, grupos de discusión, la observación, experiencia personal, textos históricos y demás herramientas pertinentes que fomenten el estudio de la problemática identificada.

Así entonces, las fases en las que se realizó el proyecto de investigación son:

- Identificación y planteamiento del problema
- Objetivos de la Investigación
- Justificación de la Investigación
- Definir marco teórico
- Selección método de Investigación
- Recolección de datos
- Análisis de la información recolectada
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones
- Presentación del informe de investigación

### 3.2 Población y muestra:

La población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores de la empresa Tecnosteam Energy S.A. cuyo centro de operaciones es el municipio de Acacias-Meta los cuales son equivalentes a 301 empleados, quienes se tomaron como referencia ya que son los directos involucrados en la problemática presentada.

La técnica de muestreo que se estableció es probabilística: este método estipula que todas las personas vinculadas tienen igualdad de condiciones para participar en lo establecido para la toma de la muestra, encontramos la unidad llamada muestra de Aleatorio Simple la cual se puede implementar en poblaciones no muy grandes y es aplicable de forma equitativa y justa para todos los trabajadores.

Por ser muy grande el número de trabajadores encuestados se procedió a tomar como referencia al área de Tubería la cual se encuentra conformada por 30 colaboradores.

Para llevar a cabo la ejecución la selección de la muestra se implementará la siguiente fórmula:

Z= Factor probabilístico que viene dado en el factor confianza (1,96)

P q= Es la variación de la proporción (0,5)

e= Error máximo permitido 5% (0,05)

N= Población

n= ¿....? muestra a determinar

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50) \cdot (30)}{(30) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)} = 27,826$$
$$= 28$$

El resultado que obtuvimos fue de 28 trabajadores como muestra.

### 3.3 Fuentes de información:

#### Fuentes Primarias.

**Encuesta y Observación directa:** se utilizará la realización encuesta a los empleados y observación directa como técnica de recolección de datos, permitiendo conocer la realidad con el propósito de definir previamente los datos más importantes que deben recogerse y relacionar con el problema de investigación. A través de la observación se identifica el contexto en el cual laboran los empleados de la empresa objeto del estudio. Es decir se mira y evalúa los puestos de trabajo. De ésta manera se procedió a consultar documentos originales, artículos de investigación, encuestas, reunión con los directivos de la empresa, tesis, etc.

#### Fuentes secundarias.

Se tuvo en cuenta la bibliografía suministrada en el curso del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, textos especializados en salud ocupacional, Consejo colombiano en seguridad, documentos, decretos y legislaciones y páginas Web.

### 3.4 Técnicas de recolección de datos:

Se realizó encuesta a los 28 trabajadores según la muestra.

Para la recolección de datos se utilizó el método de encuesta ya que nos permite recolectar datos de manera sistemática, referente a uno o varios temas específicos a fin de determinar la variable y/o la desviación que se está presentando en la población de estudio, la cual para nuestro caso corresponde a los empleados de la compañía TECNOSTEAM ENERGY S.A

En la encuesta se abordó aspectos de la población a estudio como:

- Cargo actual en la compañía
- Nivel de escolaridad
- Nivel de conocimiento y experiencia en las labores
- Conocimientos sobre accidentes y/o incidentes de trabajo
- Conocimiento en aspectos de salud ocupacional
- Principales causas de ausentismo
- Antecedentes de salud.

La encuesta que se realizó está compuesta por un encabezado con presentación de la universidad y tema principal, un párrafo informativo de cuál es el objetivo de la encuesta, espacio para suministro de datos personales de quien realiza la encuesta, contenido de las preguntas seleccionadas.

De igual manera, se utilizó la observación con participación moderada, la cual consiste en la descripción sistemática de eventos y comportamientos, en el contexto social seleccionado para el estudio, caracterizándose por que el investigador está fuera de la situación adaptando una posición de observador (García Gómez, 2006).

## Capítulo 4: Resultados

### 4.1 Presentación de Resultados

Después de realizar la encuesta a los 28 trabajadores del área de Tubería de la Empresa Tecnosteam Energy S.A se pudo evidenciar falencias por parte de la Gerencia de Talento Humano al no implementar en su totalidad el Programa de Salud Ocupacional con el que cuenta la empresa.

Un claro ejemplo es que 18 trabajadores afirman no conocer el Programa de Salud Ocupacional que tiene implementado la empresa, y tan solo 10 personas de las encuestadas si lo conocen.

Con respecto al tema del COPASO a pesar de que la empresa no tiene conformado dicho organismo se ve reflejan cifras un poco más favorables ya que 20 personas tienen conocimiento del tema a diferencia de 8 que no saben su definición.

A consecuencia de la falta de conocimiento de los trabajadores se han presentado accidentes e incidentes laborales en la compañía, tal cual como lo afirman 23 personas, no obstante 5 dicen que no ha sucedido nada relevante.

Una herramienta importante para transmitir conocimiento a sus trabajadores es a través de las capacitaciones las cuales pueden ser suministradas por la empresa o por ARL con base en temas de prevención de enfermedades laborales a lo cual 22 personas manifiestas no haberlas recibido y 6 personas están seguras de que la empresa si las ha suministrado.

Dentro de las Políticas de Hse de la empresa se tiene estipulado las charlas de seguridad diarias razón por la cual el 100% de los trabajadores confirmo la realización de esta actividad antes de iniciar su jornada laboral.

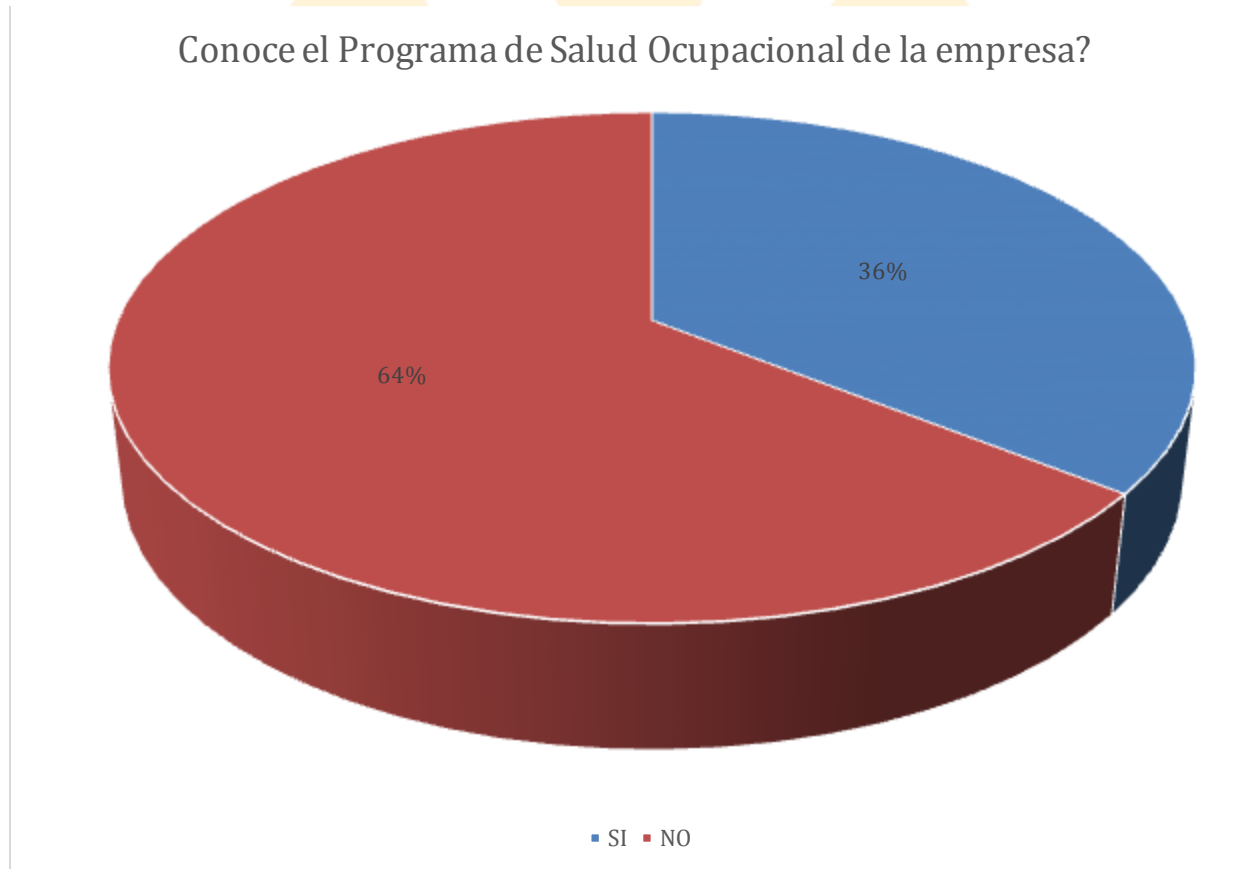


Se identificó que tan solo 3 personas realizan pausas activas en su jornada laboral y que las otras 25 no las realizan por falta de tiempo y por falta de conocimiento en el tema sin saber que es un factor determinante para la prevención de enfermedades.

También se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores portan su dotación y EPP para el desempeño de sus funciones, como se puede evidenciar en la respuesta de 27 trabajadores que cumple con la normatividad de la empresa ya que se encuentra estipulado en el reglamento interno de trabajo y el contrato laboral que firmaron al iniciar a laborar con la compañía. Solo 1 persona manifiesta no utilizarlos.

#### 4.2 Análisis de datos:

##### 1. ¿Conoce el Programa de Salud Ocupacional de la empresa?

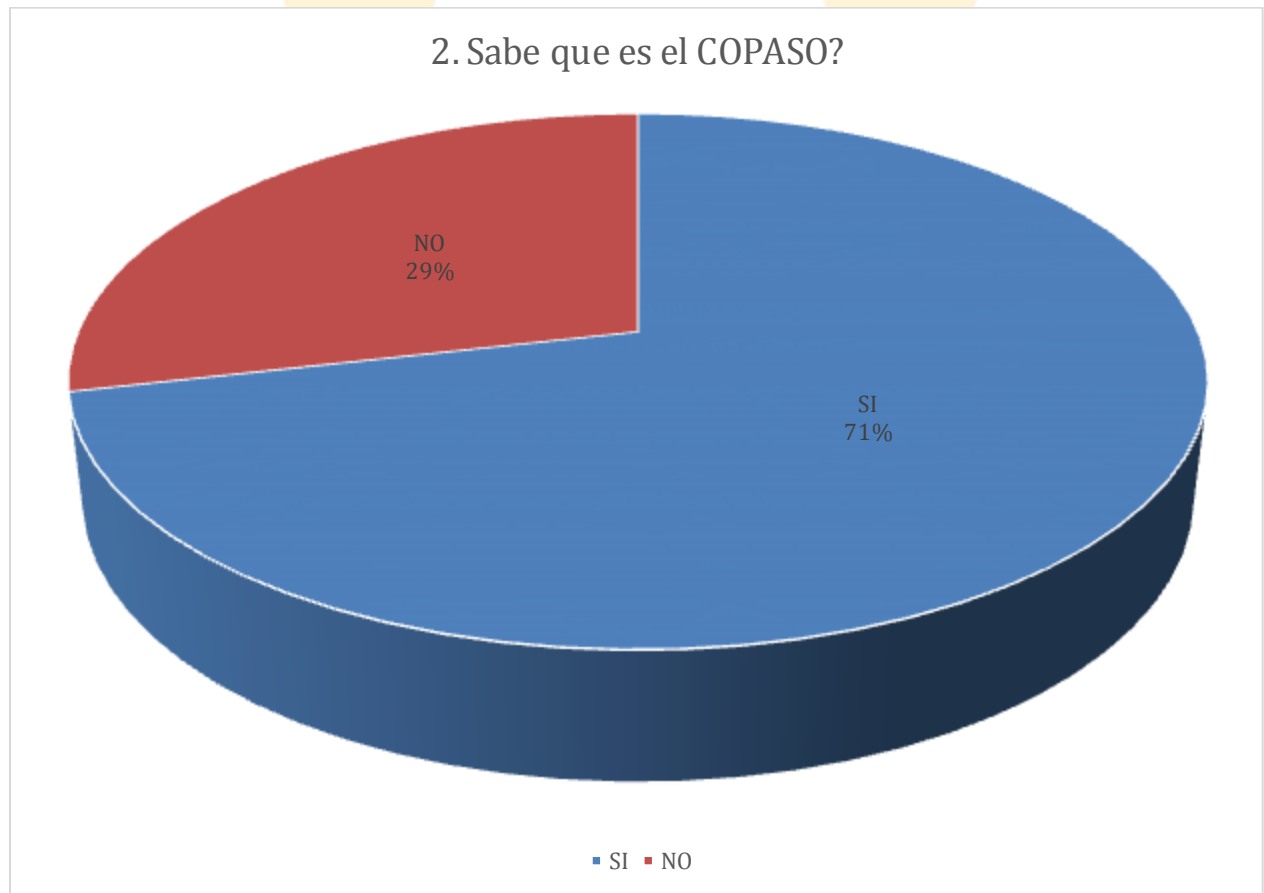


Grafica No.1 Resultado porcentual de la encuesta aplicada en al Tecnosteam Energy S.A.

De los 28 trabajadores del área de tubería de la empresa Tecnosteam Energy S.A encuestados se puede evidenciar claramente que tan solo el 36% conoce el programa de Salud Ocupacional que posee la empresa, por el contrario, el 64% asegura no conocerlo. Se puede identificar una enorme falencia en la compañía ya que la mayoría de los trabajadores no poseen el conocimiento suficiente en temas inherentes a Salud Ocupacional al no socializarles a sus trabajadores el respectivo programa el cual es de vital importancia para la planeación de las actividades a ser

ejecutadas con el fin de prevenir y mitigar enfermedades laborales, accidentes e incidentes y demás riesgos que se puedan presentar en el entorno.

## 2. ¿Sabe que es el COPASO?

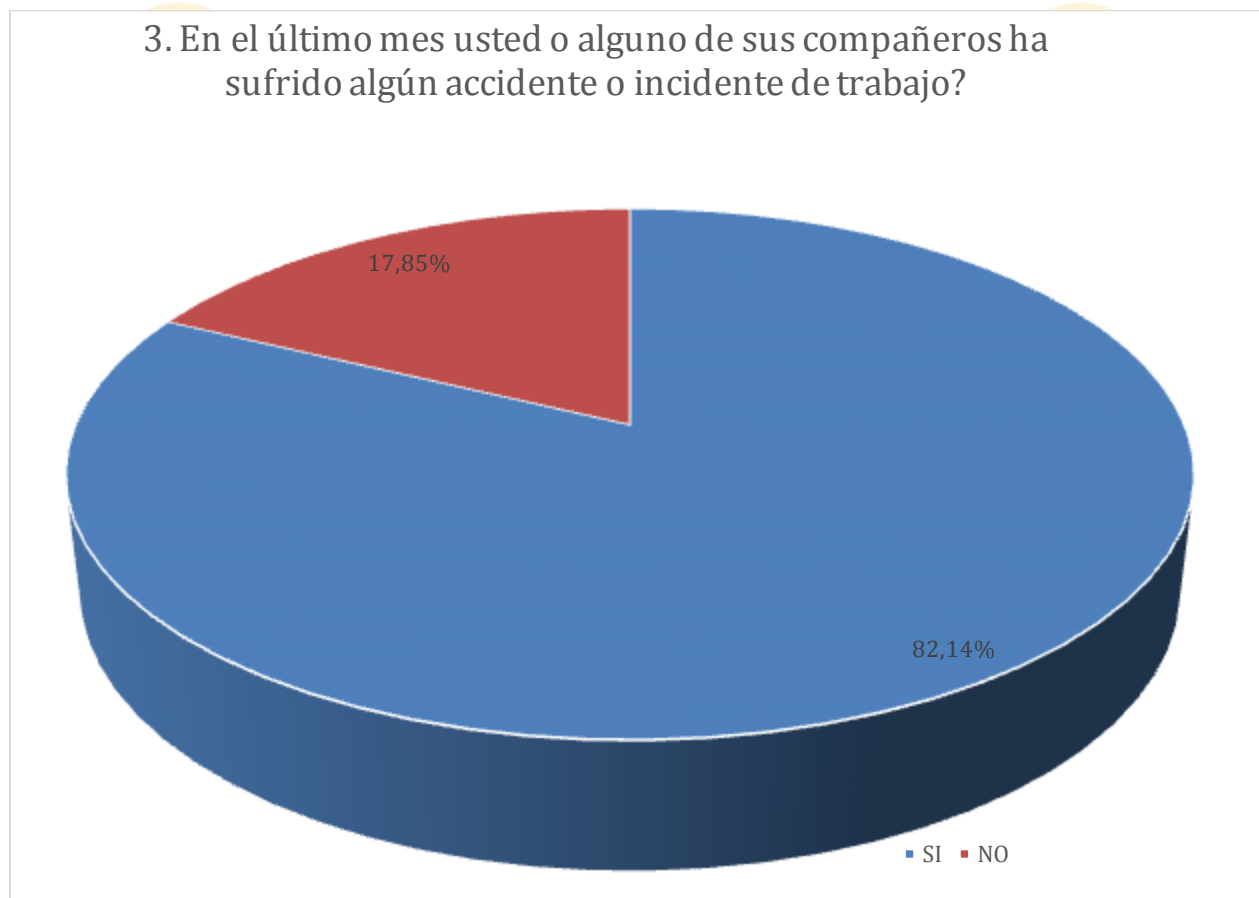


Grafica No.2 Resultado porcentual de la encuesta aplicada en al Tecnosteam Energy S.A.

El 71% de los trabajadores encuestados contestó que si tiene conocimiento sobre el COPASO, a diferencia del 29% que contestó que no tenía conocimiento acerca del tema, a pesar de que la compañía no tiene conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional dentro de sus instalaciones 20 personas aseguran conocer su definición, funciones y alcances, lo cual se hace muy relevante debido a que el COPASO es el organismo encargado de velar por el cumplimiento

de la normatividad con respecto a Salud Ocupacional dentro de la empresa y es un gran avance que los empleados comprendan la importancia del asunto en cuestión.

**3. ¿En el último mes usted o alguno de sus compañeros ha sufrido algún accidente o incidente de trabajo?**

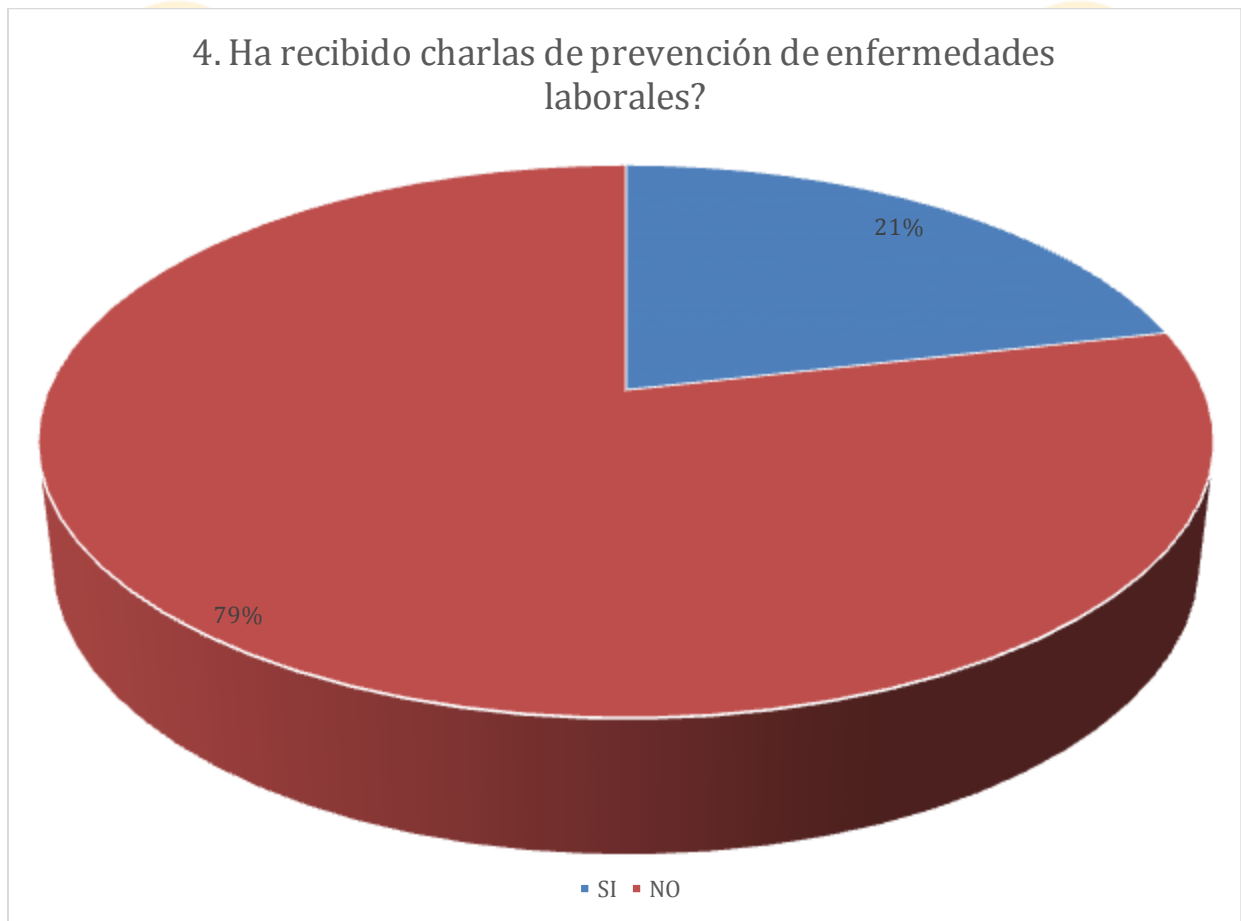


Grafica No.3 Resultado porcentual de la encuesta aplicada en al Tecnosteam Energy S.A.

Como se puede evidenciar en la anterior gráfica, 23 personas afirmaron que en el último mes se han presentado accidentes e incidentes laborales en la compañía, diferente a 5 personas que afirmaron que no se presentaron tales eventos. Con estos datos se puede analizar las consecuencias que trae el no implementar en su totalidad los programas de Salud Ocupacional a los cuales se les debe de realizar estricto seguimiento y velar por su cumplimiento. Cuando se

presentan accidentes e incidentes en una empresa los directos afectados son los trabajadores al perjudicar su estado de salud y al mismo tiempo afecta la economía de la empresa ya que se ve involucrada en demandas laborales y afectaciones en su evaluación de desempeño.

#### 4. ¿Ha recibido charlas de prevención de enfermedades laborales?

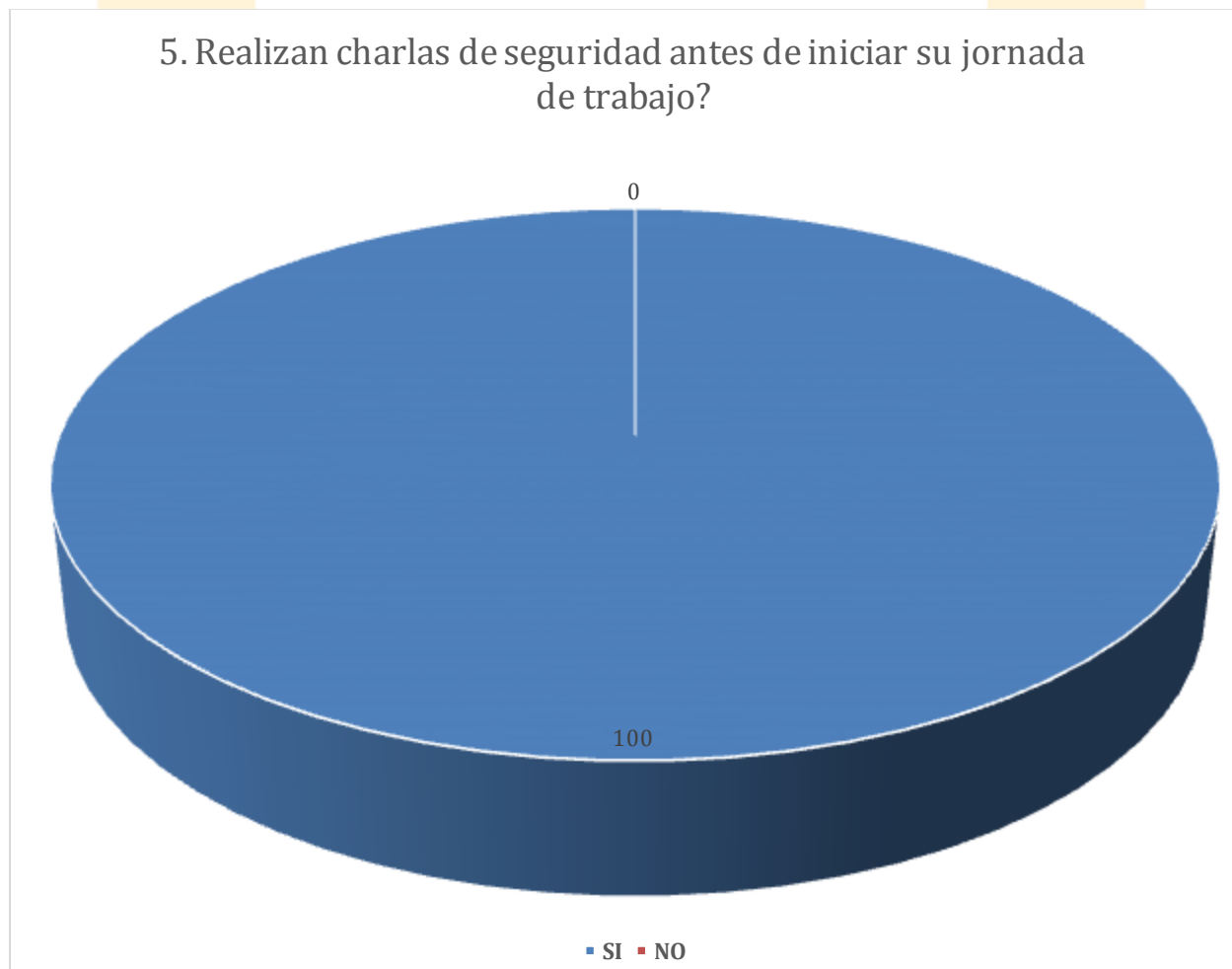


Grafica No.4 Resultado porcentual de la encuesta aplicada en al Tecnosteam Energy S.A.

Dentro del Programa de Salud Ocupacional deben de existir actividades con el fin de prevenir enfermedades laborales, estas pueden ser llevadas a cabo por medio de las capacitaciones las cuales sirven como guía para que los trabajadores sepan identificar los riesgos a fin de mitigarlos sin que esto afecte su estado de salud. En la encuesta realizada el 21% respondió que sí ha

recibido charlas a cerca de prevención de enfermedades laborales por parte de la empresa, por el contrario, el 79% asegura no haber recibido capacitaciones lo cual es preocupante y deja en evidencia que la empresa no está cumpliendo a cabalidad con el programa que tiene estipulado.

### 5. ¿Realizan charlas de seguridad antes de iniciar su jornada de trabajo?

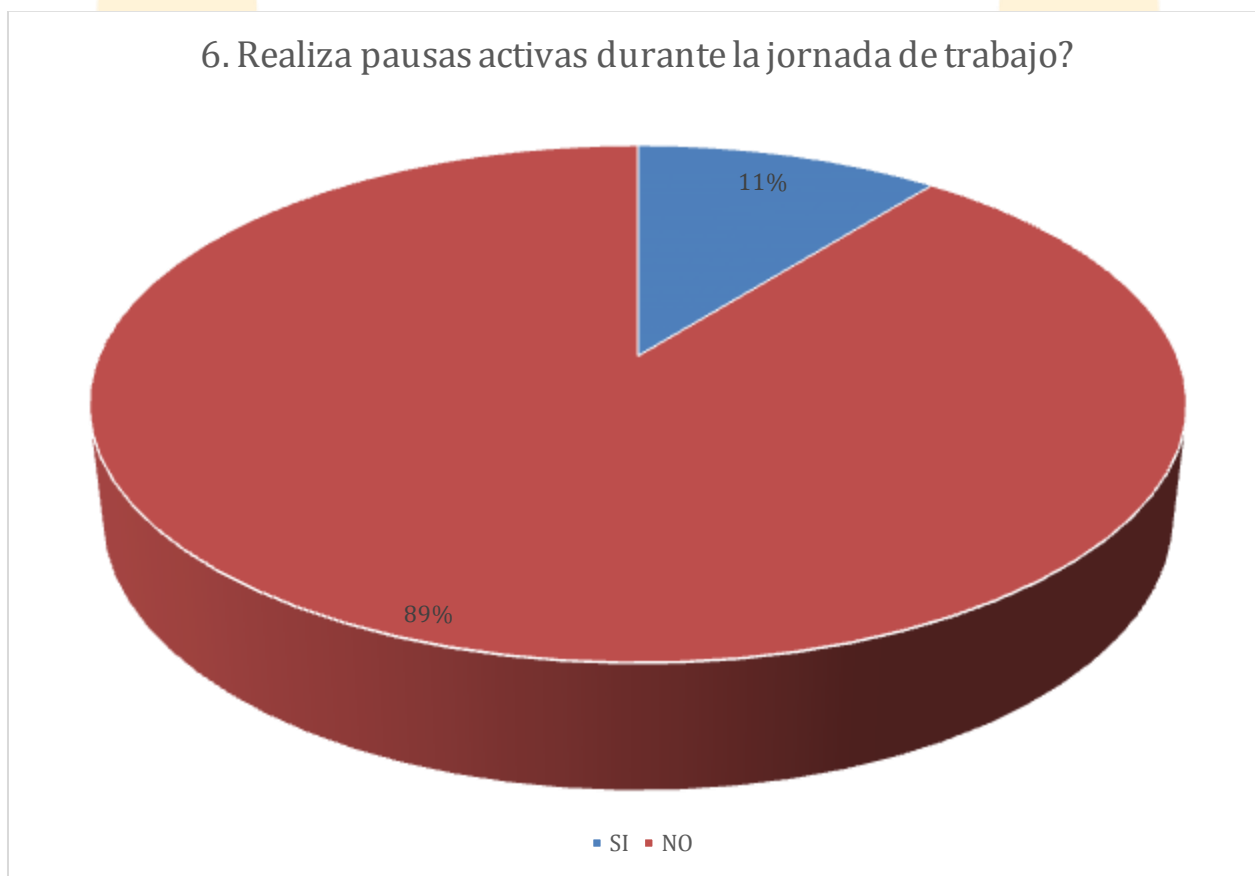


Grafica No.5 Resultado porcentual de la encuesta aplicada en al Tecnosteam Energy S.A.

De las 28 personas encuestadas el 100% nos confirmó que efectivamente la empresa realiza charlas de seguridad diariamente antes de iniciar su jornada laboral, esto debido a que se tiene como un requisito en cumplimiento de las políticas en HSE implementadas por la empresa, esto

para informar a todo el personal las actividades que se van a realizar en el transcurso del día con el fin de hacerles saber los riesgos a los que se van a afrontar en el desempeño de sus funciones. Para este caso la empresa está cumpliendo en su totalidad con esta actividad la cual se encuentra estipulada en su Programa de Salud Ocupacional.

#### 6. ¿Realiza pausas activas durante la jornada de trabajo?

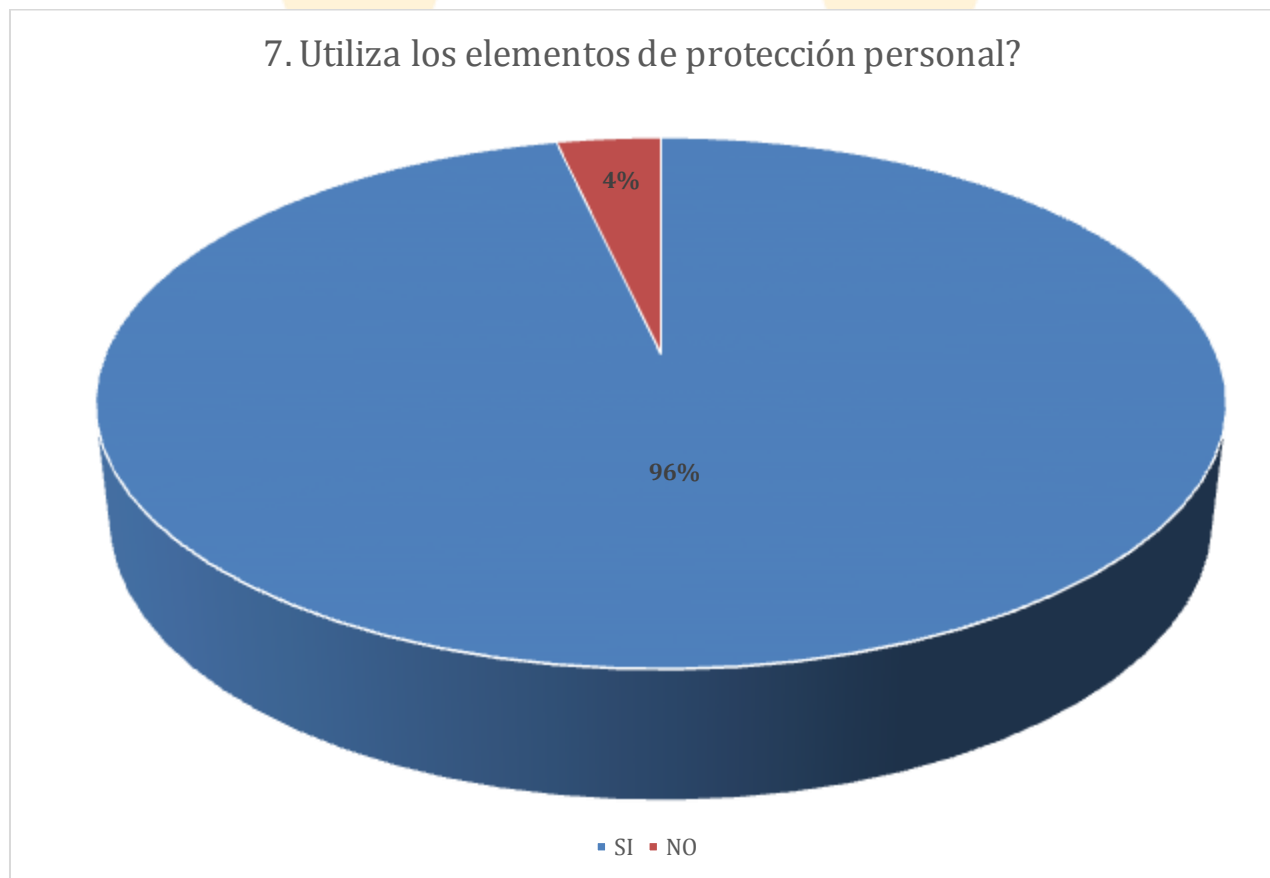


Grafica No.6 Resultado porcentual de la encuesta aplicada en al Tecnosteam Energy S.A.

El 11% de los trabajadores del área de Tubería encuestados manifestó que si realiza pausas activas durante la jornada laboral, opuesto al 89% que dicen no realizar dicha actividad, con estas cifras se puede evidenciar un causante de enfermedades laborales ya que cuando se realiza una actividad repetitiva en un tiempo prolongado se puede afectar el estado de salud del

colaborador por lo que se hace indispensable la realización de pausas activas a fin de mitigar afectaciones futuras.

### 7. ¿Utiliza los elementos de protección personal?

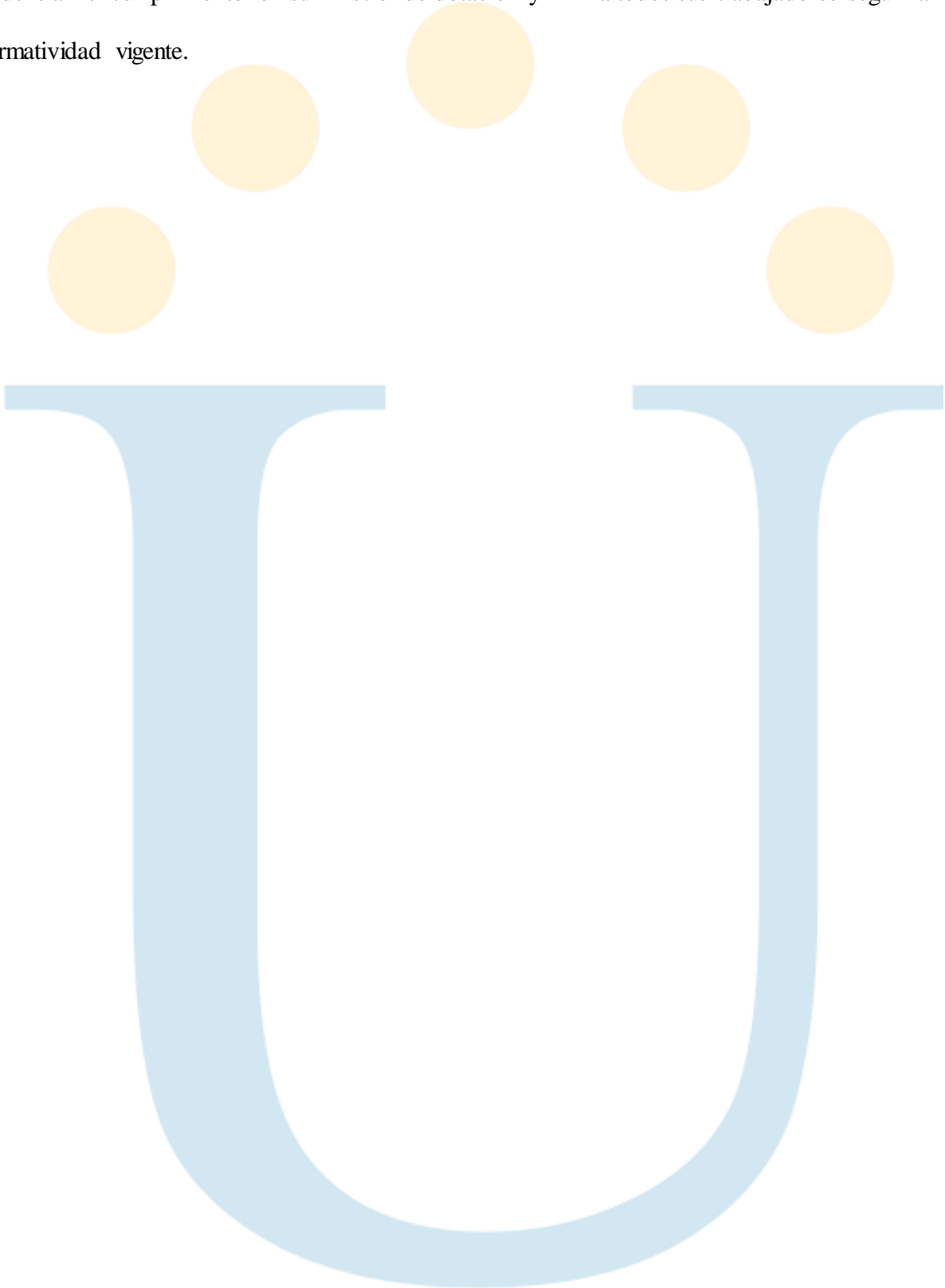


Grafica No.7 Resultado porcentual de la encuesta aplicada en al Tecnosteam Energy S.A.

Se les pregunto a los 28 trabajadores si utilizan los elementos de protección personal a lo cual el 96% no dijo que si y el 4% respondió que no. Los trabajadores de la empresa Tecnosteam Energy S.A se enfrentan a un alto nivel de riesgo al ejecutar sus actividades por ende el empleador estipula en su contrato de trabajo la obligación que adquiere el trabajador de portar en su totalidad los EPP que le suministre la empresa, a su vez la empresa también debe de



evidenciar el cumplimiento en suministro de dotación y EPP a todos sus trabajadores según la normatividad vigente.



## Capítulo 5: Conclusiones

### 5.1 Resumen de hallazgos

Después de analizar los datos obtenidos en la encuesta se pueden evidenciar los siguientes hallazgos:

- La empresa Tecnosteam Energy S.A no está implementando en su totalidad el Programa de Salud Ocupacional.
- No se tiene conformado el COPASO dentro de la compañía a pesar de ser un organismo fundamental para el control y cumplimiento de las políticas de Salud Ocupacional.
- Se están aumentando el índice de accidentes e incidentes laborales
- La empresa no está suministrando charlas de prevención de enfermedades laborales a todos los trabajadores.
- Si se están dictando las charlas de seguridad diariamente antes de iniciar la jornada con el fin de informar a todos los trabajadores las actividades que se van a ejecutar.
- Existe falta de compromiso de los trabajadores en la realización de pausas activas y también de la empresa al no velar por su cumplimiento.
- El personal se encuentra culturizado en cuanto al uso de dotación y elementos de protección personal.
- Se presenta desconocimiento por parte de los trabajadores de los riesgos a los que se enfrentan día a día.
- Se debe involucrar más a la ARL para que efectúe capacitaciones y evaluación de los respectivos puestos de trabajo.

- La no correcta implementación del Programa de Salud Ocupacional desarrolla enfermedades laborales en los trabajadores.
- Falta de culturización y capacitación en el uso de Elementos de Protección para el personal de planta.

### **5.2 Formulación de recomendaciones:**

- Implementar actividades de estricto cumplimiento en el Subprograma de Medicina preventiva tales como: Capacitaciones en Salud Ocupacional, Medicina Preventiva, Riesgos Laborales, Pausas activas, ergonomía, prevención de accidentes e incidentes laborales, uso de EPP y demás temas de interés a fin de que todos los colaboradores pongan en práctica los conocimientos adquiridos y así mitigar la aparición de enfermedades de índole laboral.
- Generar más control en cuanto a prevención de enfermedades laborales encabezado por el médico de la empresa implementado campañas de promoción y prevención y con la colaboración de la ARL en evaluación de puestos de trabajo y demás estrategias que puedan ayudar a eliminar la problemática presentada.

### **5.3 Propuesta:**

Teniendo en cuenta que la problemática identificada se basa en las falencias presentadas en el Programa de Salud Ocupacional de la empresa más específicamente en el Subprograma de Medicina preventiva se propone a la empresa Tecnosteam Energy S.A para el área de Salud Ocupacional implementar actividades de estricto cumplimiento en el Subprograma de Medicina preventiva tales como: Capacitaciones en Salud Ocupacional, Medicina Preventiva, Riesgos Laborales, Pausas activas, ergonomía, prevención de accidentes e incidentes laborales, uso de

EPP, adicionalmente llevar a cabo campañas de promoción y prevención y evaluación de puestos de trabajo.

### 5.3.1 Recursos:

- Humano: Para el desarrollo de la propuesta se tendrá en cuenta el personal Administrativo liderado por la Gerencia de Talento Humano, el Coordinador Hse y el médico de la empresa. Igualmente, para que pueda desarrollarse con efectividad se debe de contar con el personal operativo de la empresa quienes son los directos involucrados.
- Físico: Oficinas Tecnosteam Energy S.A, Lugar donde se desarrolla el proyecto Clúster 46.
- Tecnológico: Computadores, Servidor de acceso, correo electrónico.
- Financiero: Según el presupuesto que se encuentra estipulado para la implementación y mejoramiento de los Programas de Salud Ocupacional.

### 5.3.2 Cronograma (Diagrama de Gantt)

DIAGRAMA DE GANTT																					
PERIODOS / TIEMPO	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				
	SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>MEJORAMIENTO PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL-MEDICINA PREVENTIVA</b>																					
Socialización y evaluación de la propuesta con los altos mandos de la compañía		■	■	■																	
Aprobación por parte de la Gerencia de Recursos Humanos y el Líder del Área de Salud Ocupacional					■	■	■	■													
Designación de presupuesto para el desarrollo de la propuesta									■												
Realización de cronograma de Capacitaciones en Salud Ocupacional, Medicina Preventiva, Riesgos Laborales, Pausas activas, ergonomía, prevención de accidentes e incidentes laborales, uso de EPP por parte de la Empresa										■	■										
Alianza con la ARL para la realización de Evaluación de Puestos de Trabajo y demás capacitaciones.												■									
Programación con la IPS para realización de campañas de prevención ( Vacunación)													■								
Exteriorización de los cambios realizados al Programa de Salud Ocupacional con los trabajadores de la empresa														■	■						
Puesta en marcha de la propuesta																■					

Tabla 1 Diagrama de Gantt

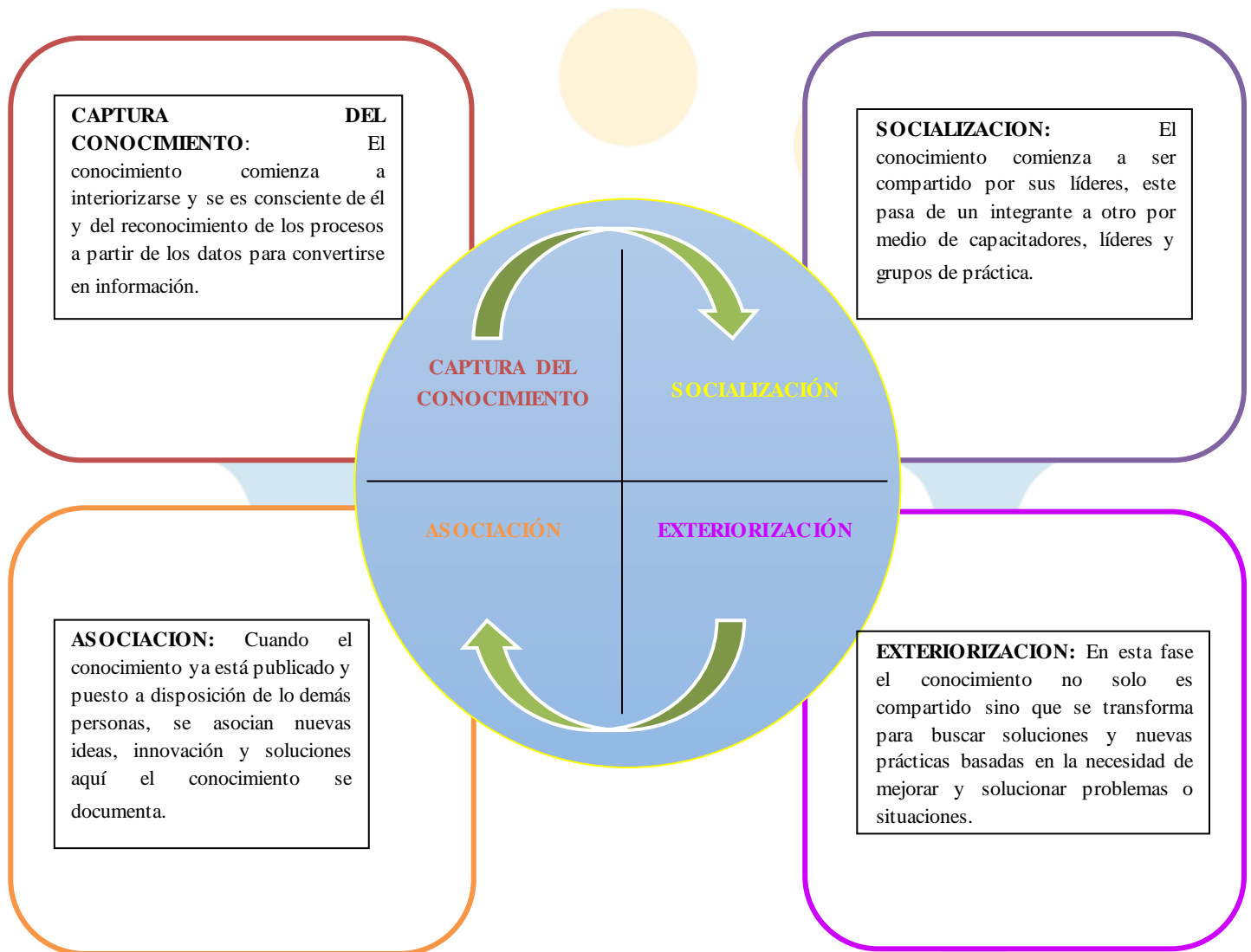
### 5.3.3 Integrar el Modelo:

Bajo el modelo de Nonaka y Takeuchi (Socialización, Exteriorización, Combinación e Interiorización, la implementación de dicha propuesta será llevada a cabo inicialmente con la Socialización entre las personas responsables del desarrollo de la propuesta tales como la Gerencia del Talento Humano y el Líder de Salud Ocupacional, en donde; a través del conocimiento tácito buscaran los recursos financieros, humanos, materiales y el tiempo estimado para poner en funcionamiento las nuevas actividades al Subprograma de Medicina Preventiva de la empresa.

Después se procede a exteriorizar los cambios que se van a efectuar con los directos involucrados los cuales son los trabajadores, allí se convierte el conocimiento tácito en explícito haciéndolo comprensible para los miembros de la empresa; todo esto con el fin de que todo el personal conozca las actividades que se van a implementar y pueda asegurarse su estricto cumplimiento.

En la etapa de combinación toda la información con respecto al Programa de Salud Ocupacional de La empresa será publicada en la cartelera informativa con el fin de que cualquier trabajador tenga acceso a ella.

Terminadas las (3) etapas anteriores se lleva a cabo la interiorización donde se procede a poner en práctica las nuevas actividades del programa de medicina preventiva a fin de generar beneficios para la empresa y sus colaboradores.



*Fuente: Modelo Nonaka y Takeuchi.*

**Captura del Conocimiento:** Esta fase consistirá en clasificar el conocimiento y la información que poseen los empleados de la empresa TECNOSTEAM ENERGY S.A, con respecto a sus habilidades, experiencias, fortalezas, dificultades y buenas prácticas, ya que no

todo el conocimiento es de valor para la organización por ello de esta manera se debe clasificar y organizar para luego socializar.

**Socialización:** En esta fase se profundizará en conceptos como mentor, líder o analítico, comunidades de práctica, trabajo colaborativo, trabajo de pares, aprendizaje basado de problemas o grupos de estudio donde se compartirán los mismos intereses y se efectuara la transferencia de conocimientos.

**Exteriorización:** En esta fase el conocimiento no solo se transfiere si no que se construyen nuevas ideas y se transforman por medio de la innovación con programas como líderes de soluciones, grupos de expertos, profesionales del conocimiento, entre otros, estimulando a los empleados por medio de incentivos y reconocimientos. Se proponen por sistemas del desarrollo de liderazgo, numero de procesos transformados, calidad de los procesos transformados entre otros.

**Asociación:** Aquí el conocimiento ya está expuesto, puede documentarse, compartirse y comunicarse a todos los jefes y directivos y a los trabajadores en general, se puede crear un manual, un espacio en la intranet y en general una base de datos donde se documenten todas las experiencias buenas y malas, buenas prácticas, para no caer en errores ya cometidos y sobre todo para promover y transmitir el conocimiento que posee los directivos en la Gestión del Conocimiento.

#### **5.3.4 Evaluación:**

Se propone reestructurar el sistema de evaluaciones de desempeño, para lo cual se deberá realizar la aplicación del formato evaluación de desempeño de manera periódicas a los empleados, seguimiento y generando los respectivos planes de acción. En estos comités además



## Evaluación De Desempeño

<b>NOMBRE DEL EMPLEADO:</b>	
<b>PUESTO:</b>	
<b>FECHA DE LA EVALUACIÓN:</b>	

**OBJETIVO:** DETECCIÓN OPORTUNIDADES DE MEJORA /  
PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL

**INSTRUCCIONES:** LA EVALUACIÓN CUENTA CON UN MÍNIMO DE Y UN MÁXIMO DE 5 PREGUNTAS POR SECCION. MARQUE CON UNA "X", CON MAS DE DOS RESPUESTAS NEGATIVAS POR SECCION, SE PROGRAMARA EL RESPECTIVO PLAN DE ACCION

		MEJORAR	EFICIENTE	MUY EFICIENTE	EXCEPCIONAL
<b>SECCION 1: DEMUESTRA UN SOLIDO PENSAMIENTO ESTRATEGICO</b>					
1	SE INVOLUCRA ACTIVAMENTE CON TODA LA ORGANIZACIÓN PARA COMPRENDER LA ESTRATEGIA MÁS ALLÁ DE SU ÁREA FUNCIONAL.				
2	¿IDENTIFICA Y ESCALA POTENCIALES BARRERAS PARA EL DESEMPEÑO DEL EQUIPO?				
3	¿MANTIENE UN CONTROL EN DOCUMENTOS Y REGISTROS IMPORTANTES EN SU PUESTO DE TRABAJO?				
4	¿DEDICA TIEMPO A ESCUCHAR LAS RECOMENDACIONES DIVULGADAS PARA SU PUESTO Y AREA DE TRABAJO?				
<b>SECCION 2: LIDERA EL CAMBIO</b>					
1	¿ESCUCHA A OTROS Y SE ADAPTA PARA ASEGURAR QUE EL CAMBIO SEA EXITOSO?				
2	¿SE INVOLUCRA EN INTERCAMBIOS DE OPINIÓN SOBRE LAS OPORTUNIDADES DEL CAMBIO?				
3	¿DEMUESTRA UNA ACTITUD POSITIVA HACIA EL CAMBIO?				
4	¿ESTABLECE LA NECESIDAD DE CAMBIAR, INSPIRAR Y MOVILIZAR SUS LABORES EN PRO DE LA ORGANIZACIÓN?				
<b>SECCION 3: LOGRA RESULTADOS</b>					
1	¿ACTIVAMENTE EVALÚA SU PROPIO DESEMPEÑO, COMUNICA EL AVANCE HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS?				
2	¿UTILIZA REGULARMENTE UNA VARIEDAD DE MÉTODOS Y HERRAMIENTAS PARA MONITOREAR EL PROGRESO HACIA EL LOGRO DE RESULTADOS?				
3	¿ASUME LOS ERRORES Y LOS CORRIGE SEGÚN SEA NECESARIO?				

Comentarios del Empleado

Comentarios del Evaluador

---



---



---



---



---



---

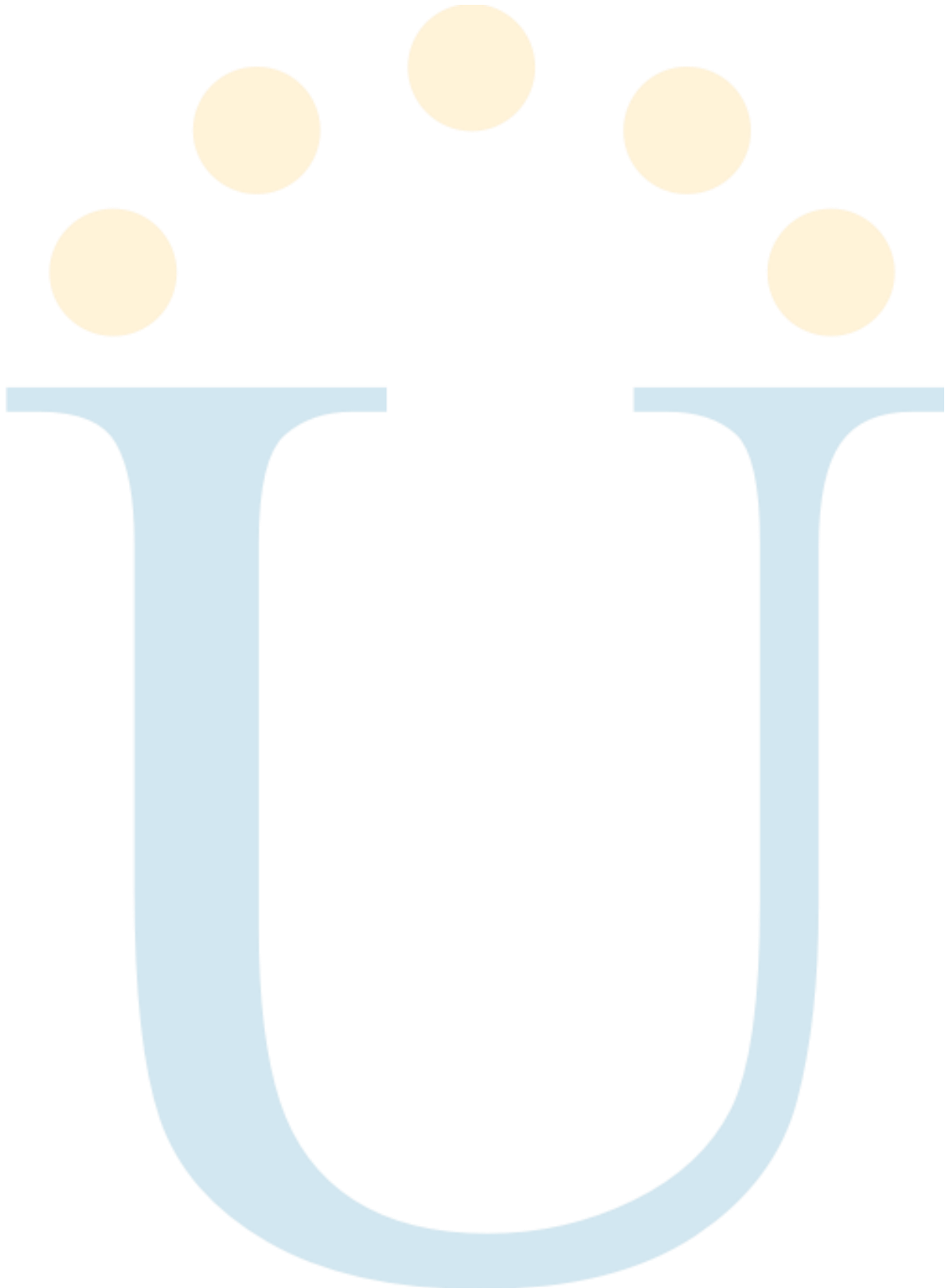
**Nombre y Firma del Empleado**

**Nombre y Firma del Evaluador**

Tabla 2 Evaluación de desempeño

<b>Plan De Acción y Desarrollo (Empleado)</b>			
<i>Empleado:</i> _____		<i>Mes:</i> _____	
<i>Área:</i> _____		<i>Fecha:</i> _____	
Fortalezas / Aspectos a Mejorar	Plan de Acción	Fecha de ejecución	Responsable
<b>Observaciones:</b>			
_____	_____		
Jefe de Área	Empleado		

Tabla 3 Plan de acción



## Formato Encuesta



### Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

#### Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Nombre \_\_\_\_\_

Género: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

#### ENCUESTA:

Programa de Salud Ocupacional en Medicina Preventiva: Enfermedades Laborales

Con el ánimo de establecer su conocimiento en aspectos generales sobre el programa de medicina preventiva en el trabajo y enfermedades de índole laboral le agradecemos su colaboración con la siguiente encuesta, la cual nos va a ayudar a identificar su nivel de conocimiento en el tema de interés.

Marque su respuesta con una X según sea el caso:

**1. Conoce el Programa de Salud Ocupacional de la empresa?**

- a. si
- b. no

**2. Sabe que es el COPASO?**

- a. si
- b. no

**3. En el último mes usted o alguno de sus compañeros ha sufrido algún accidente o incidente de trabajo?**

- a. si
- b. no

**4. Ha recibido charlas de prevención de enfermedades laborales?**

- a. si
- b. no

**5. Realizan charlas de seguridad antes de iniciar su jornada de trabajo?**

- a. si
- b. no

**6. Realiza pausas activas durante la jornada de trabajo?**

- a. si
- b. no

**7. Utiliza los elementos de protección personal?**

- a. si
- b. no

## Conclusiones

- ✓ El conocimiento oportuno de las consecuencias en las que se puede incurrir, garantiza por parte de los empleados (sobre todo los más expuestos a accidentes laborales), la acción a ejecutar obras inadecuadamente o sin llevar a cabo los debidos procesos según las normas.
- ✓ Realizados los estudios pertinentes mediante las diferentes fuentes primarias y secundarias, el seguimiento a los trabajadores y a sus funciones, resulta de vital importancia y necesidad el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ El diseño de gestión de S&SO ayudará a mejorar la calidad en la empresa TECNOSTEAM ENERGY S.A y permitirá la disminución de perdidas, minimizando los riesgos, accidentalidad laboral, entre otros aspectos.
- ✓ Es necesario mantener la documentación legal vigente, comunicándose la oportunamente a los empleados y las partes interesadas.
- ✓ Es necesario que la parte gerencial y todos los niveles de la compañía estén comprometidos e interesados en todos los programas de inducción y capacitación, para de esta forma asegurar que los programas de gestión se implementen con el éxito deseado.
- ✓ Las mejores herramientas para conocer en forma efectiva los riesgos a los que están expuestos los empleados durante sus actividades laborales, son programas educativos comprensivos donde los aquellos tengan un fácil conocimiento y acceso a la información; así se lograra una verdadera conciencia de los peligros en los que se incurre.

### Referencias Bibliográficas

- ✓ Claudio Alvarado, Historia de la Salud Ocupacional. En Internet: [www.cepis.org.pe/cursoepi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf](http://www.cepis.org.pe/cursoepi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf)
- ✓ Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional para Todos. Suiza-Ginebra (1995). [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf) (pág. 60. Párrafo 2)
- ✓ Kumate J. La edición de México en el Tricentenario. En: Araujo JM. Las enfermedades de los trabajadores. Traducción al español del DE MORBIS ARTIFICUM DIATRIBA, de Ramazzini B. México, D. F.: Profedet, Miguel Angel Porrúa y UAM-X, 2000:8-9.
- ✓ Araujo JM. Las enfermedades de los trabajadores. Traducción al español del DE MORBIS ARTIFICUM DIATRIBA, de Ramazzini B. México, D. F.: Profedet, Miguel Angel Porrúa y UAM-X, 2000: 55-5
- ✓ Ministerio del Trabajo República de Colombia. (Julio de 2014). OISS. Recuperado el 30 de Abril de 2017, de Organización Iberoamericana de Seguridad Social: <http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>
- ✓ Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (Enero-Marzo de 2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, XXIII(48), 21-31. Recuperado el 3 de Mayo de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828690003>

- ✓ Organización Mundial de la Salud. (1995). O.M.S. Recuperado el 2 de Mayo de 2017, de Organización Mundial de la Salud:  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf)
- ✓ AYALA CACERES, Carlos Luís. Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá: Ediciones Salud Laboral, 2004-2005. 375p.
- ✓ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Bogotá: ICONTEC, 2007(NTC-OHSAS 18001).
- ✓ ZÚÑIGA CASTAÑEDA, GEOVANNY. Conceptos Básicos en Salud Ocupacional y Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. Cali, 2002.