

ESTRATEGIA DE CONCIENTIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES
LABORALES PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ADMICITY LTDA.

Angela Marcela Ochoa Rodriguez

Karol Liseth Morales Aguilar

Wilson Pinto Escobar

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

UNIDAD DE POSGRADOS

BOGOTÁ D.C.

2018

ESTRATEGIA DE CONCIENTIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES
LABORALES PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ADMICITY LTDA.

Director: Martha Cecilia Gutierrez

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
UNIDAD DE POSGRADOS
BOGOTÁ D.C.
2018

Este trabajo de grado está dedicado a todas y cada una de las personas que nos han apoyado a lo largo de nuestro aprendizaje y a todos los profesores que se han esmerado por compartir su conocimiento, pues sin ellos, no hubiera sido posible cumplir esta meta. Así mismo, dedicamos este logro a nuestros familiares, quienes nos han apoyado en todo el arduo camino hacia la consecución de este nuevo fruto, que no es solo personal sino familiar.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, por darnos la oportunidad de cumplir una meta más en nuestra vida al culminar con éxito esta especialización y permitirnos día a día adquirir nuevos conocimientos; así mismo queremos agradecer a nuestros familiares por el apoyo que siempre nos han brindado, por ayudarnos a cumplir cada uno de nuestros sueños, por compartir cada crecimiento personal, como si fuera propio; y por último, deseamos agradecer a todos los profesores que nos han acompañado a lo largo de la especialización, quienes con su dedicación y amor por lo que hacen, nos impulsan hacia el desarrollo de nuestra formación profesional.

Contenido

1. Introducción.....	7
2. Problema.....	7
2.1 Enunciado del problema	7
2.2 Formulación del problema	8
3. Objetivo general	8
4. Objetivos específicos.....	9
5. Justificación.....	9
5.1 Relación con la línea de investigación institucional	10
6. Alcance	10
7. Marco de Referencia.....	10
7.1 Marco legal	10
7.2 Marco investigativo	11
7.3 Marco Teórico	13
7.3.1 Sedentarismo laboral	13
7.3.2 Beneficios del ejercicio a nivel laboral	14
8. Diseño Metodológico	15
8.1 Enfoque y alcance de la investigación	15
8.2 Resumen de objetivos, actividades, herramientas y población	16
8.3 Instrumento	16
8.4 Procedimiento o fases	16
8.5 Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos. 17	
9. Resultados.....	18
10. Conclusiones.....	27
11. Recomendaciones	28
Referencias Bibliográficas	29
Anexos	30

Lista de gráficas

Grafica 1: ¿conoce el programa de salud ocupacional y seguridad industrial en su empresa?

Grafica 2: ¿sabe a dónde dirigirse en caso de accidentes de trabajo?

Gráfica 3: ¿Conoce cómo prevenir accidentes laborales?

Grafica 4: durante la permanencia en la empresa, ¿alguna vez ha estado incapacitado?

Grafica 5: ¿sabe a qué ARL se encuentra afiliado?

Grafica 6: ARL a la cual se encuentra afiliado.

Grafica 7: ¿usted conoce que tipo de enfermedad laboral puede adquirir en su actividad laboral?

Grafica 8: ¿ha considerado que siente algún malestar corporal por la actividad que realiza en la empresa?

Grafica 9: Síntomas presentados

Grafica 10: ¿Cuál de estos elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

Grafica 11: ¿considera que hace falta un programa de concientización y prevención de posibles enfermedades laborales en su empresa?

1. Introducción

Prevenir las enfermedades laborales es importante para las empresas, más allá del cumplimiento de la normatividad vigente, ayudando a mejorar las condiciones de trabajo, y por ende, promoviendo la salud de los trabajadores redundando en tiempo productivo para las organizaciones.

Es necesario llamar la atención del lector con respecto a la problemática que existe en las diferentes empresas que emplean personas del común, con respecto a la presencia de una jornada laboral de ocho horas o más; se estableció una alternativa desde la educación física que cumple con los criterios de ley, a través de analizar los cargos y perspectivas de cada empleado con el fin de reducir los aspectos negativos que produce una jornada de trabajo.

Son muchas las razones que afectan el medio laboral en que nos desarrollamos; vivimos en un mundo globalizado que reglamenta un estilo de vida basado en el trabajo, dejando de segundo plano el ámbito de la salud y el bienestar. Puede ser por esto que existen una serie de factores negativos como algunas enfermedades articulares y estrés a causa de las tediosas y largas jornadas laborales.

Es necesario hacer especial énfasis en este tema, primero creando conciencia de lo importante de una vida sana, minimizando los riesgos laborales a los que están expuestos los empleados; en segundo lugar emplear estos comportamientos saludables en lo personal y en el entorno familiar y social promoviendo actitudes de autocuidado.

2. Problema

2.1 Enunciado del problema

A través de los años se ha presentado una evolución por parte de las organizaciones en cuanto al concepto de bienestar para los trabajadores; un ejemplo de esto son los cambios de las jornadas laborales diarias y semanales. Andrew (1869) promulgó la Ley Ingersoll donde “Establecía una jornada de ocho horas diarias de trabajo”¹.

¹ Artículo Historia 1 de mayo. Revista Historia de Mayo de 2008 Página 16-19. Documento Web: <http://www.cje.org/C14/C17/Revista%20n%C3%BAmero%2024/Document%20Library/historiamayo.pdf>

Este concepto redujo el agotamiento físico y mental que si no se controla puede llevar a enfermedades laborales incapacitantes.

En la actualidad pensar en prevención es evidentemente importante para evitar lesiones en los trabajadores de cualquier área en una organización, en sistemas de riesgo se manejan varios panoramas dependiendo la función de la empresa, no obstante, Villalobos (1999) afirma: “uno de los riesgos más altos de salud hoy por hoy es el producido por el estrés y los malos hábitos en el trabajo”; es por esta razón que al evidenciar riesgos en la organización Admicity Ltda., se hace importante diseñar un programa de concientización y prevención en enfermedades laborales, que permita minimizar los niveles de accidentalidad, de esta manera también se logrará llevar un control sobre los enfermedades laborales y los riesgos que se presenten en la organización y dar cumplimiento a la normatividad actual.

Es importante tener en cuenta la necesidad de planear, organizar, direccionar y ejecutar un sistema integral de concientización y prevención para los trabajadores de la organización en las buenas prácticas preventivas como también en la orientación de las posibles enfermedades laborales si no se cumple con el mismo.

Las organizaciones puedan orientar sus sistemas en las normativas vigentes para que su logro sea eficiente y eficaz; un ejemplo de esto es la OHSAS 18001, que permite “establecer los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la SST y mejore su desempeño de la misma”. A la fecha la compañía no cuenta con un diseño de un sistema de prevención que mitigue las enfermedades laborales y sensibilice a los trabajadores frente a los riesgos que los rodean.

2.2 Formulación del problema

¿Cuál es la estrategia más adecuada y basados en la falta de conocimiento sobre los riesgos laborales y por ende en la prevención de los mismos, para concientizar y prevenir enfermedades laborales en los empleados de la empresa Admicity Ltda.?

3. Objetivo general

3.1 Proponer una estrategia de concientización y prevención de enfermedades laborales en los empleados de la empresa Admicity Ltda, a partir de las necesidades expuestas en la evaluación diagnóstica.

4. Objetivos específicos

4.1 Realizar un diagnóstico del estado de la ejecución de reconocimiento de enfermedades laborales dentro de la empresa Admicity Ltda.

4.2 Examinar las condiciones laborales a través de la ejecución de una encuesta, con el fin de saber el punto de vista y conocimiento de los empleados de la empresa Admicity Ltda, y como prevenir los riesgos y enfermedades laborales a los que están expuestos.

4.3 Diseñar una estrategia de concientización y prevención de enfermedades laborales dentro del marco normativo vigente y políticas organizacionales, a fin del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Admicity Ltda.

5. Justificación

Con este trabajo se pretende proponer una estrategia de concientización y prevención de las enfermedades laborales para los colaboradores de la empresa Admicity Ltda., dado que se ha observado en la organización un incremento de ausentismo e incapacidad laboral por falta de conocimiento y prevención.

Su objetivo principal es diseñar un sistema que permita que los trabajadores adquieran conocimiento y sensibilización sobre el cuidado de su cuerpo en las funciones realizadas, y de esta manera prevenir la generación de enfermedades laborales que afecten su persona y a la organización.

Al no diseñar el sistema se desaprovecha la oportunidad de capacitar y concientizar al personal de la organización, provocando un posible problema para el futuro. Bajo este contexto, este trabajo se enfoca en el mejoramiento continuo y la implementación de recurso de prevención para la disminución de incidentes o accidentes laborales, así mismo implementar un sistema innovador permitirá que la organización no solo cuide a su talento humano sino que participe activamente en el mejoramiento social y empresarial.

Realizar mediante la recopilación y tabulación de datos y de acuerdo a la comprensión del contexto y los riesgos, se propondrá una estrategia dentro del marco normativo vigente y políticas

organizacionales, con el fin de lograr aplicar las medidas de prevención y control, para el beneficio y contribución a la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud del Talento Humano de la organización.

5.1 Relación con la línea de investigación institucional

Teniendo en cuenta los argumentos correspondientes a la línea de investigación “Educación, transformación social e innovación”, los autores del proyecto pensamos que se ajusta a lo planteado, porque promueve un programa de socialización, concientización para la transformación social a beneficio de los trabajadores y directivos de la organización, y permite innovar en nuevas ideas de planeación para construir estrategias de conocimiento educacional para los empleados.

6. Alcance

La estrategia está orientada a mejorar la necesidad de los empleados de la organización Admicity Ltda., en la sensibilización y prevención de enfermedades laborales, obteniendo conocimiento para ponerlo en práctica en sus labores cotidianas con el fin de minimizar los riesgos de enfermedades laborales.

7. Marco de Referencia

7.1 Marco legal

Al interior de las compañías se presentan infinidad de situaciones que conllevan a desestabilizar el organismo. Es por esta razón que el ministerio de la protección social en Colombia está presente y da un análisis de la situación en el país, encontrando que sigue en aumento las dolencias por desórdenes musculo esqueléticos. Los trastornos musculo-esqueléticos son un problema de salud muy común en la población trabajadora, que abarca desde ligeras molestias hasta patologías graves e incluso crónicas de difícil recuperación. Se pueden producir con motivo de un accidente de trabajo, pero la mayoría de las veces son consecuencia de una exposición más o menos prolongada en el tiempo a movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, etc.

El Sistema General de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012): Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integral del Sistema General de Riesgos Laborales.

El diseño se detalla según las leyes colombianas que se legislan de manera específica al Sistema de Gestión y seguridad en el trabajo.

- Ley 9 de 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

- Decreto 2140 de 2000, por el cual se crea la comisión Intersectorial, para la Protección de la Salud de los Trabajadores.

- Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

- De acuerdo al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, “MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD”, modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

NORMA OHSAS 18001: Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la SST y mejore su desempeño de la SST.

7.2 Marco investigativo

“A finales del siglo XVIII la revolución industrial, se generan una serie de modificaciones conductuales que necesariamente llevan al hombre y a la mujer a cambiar sus estilos de vida, los desarrollos tecnológicos logran reducir al máximo el esfuerzo físico y es así como el ser

humano empieza a p3erder la relación siempre existente entre el cuerpo y el movimiento”. (Borges, 1998, p. 210-212).²

La enfermedad laboral surge de diferentes factores en el ámbito laboral. El (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012) describe:

“Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes”(p.3).

(Organización Mundial de la Salud Foro Económico Mundial, 2008) afirma: El fenómeno del sedentarismo a nivel laboral que la OMS junto con los organismos internacionales, nacionales y locales se unen para crear un plan de acción que minimice el alto impacto que sobre la sociedad está causando el sedentarismo y todas las enfermedades asociadas, generando programas al interior de las compañías basándose en un dieta sana y actividad física regular.

(Collado, 2008) presenta algunos alcances para lograr un sistema de prevención:

“1º) “Elaboración e implantación de un Plan de prevención de riesgos laborales Deber de realizar la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa, a través de la elaboración e implantación de un Plan de prevención de riesgos laborales³: la estructura organizativa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos”.

2º) Evaluación de los riesgos laborales: Deber de realizar la evaluación de riesgos (art. 16.2.a) LPRL). El referido deber constituye un elemento esencial para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales (art. 2.3 RSP).

3º) Planificación de la actividad preventiva Deber de planificar la actividad preventiva (art. 16.2 b) LPRL y 8 y 9 RSP). Una vez que se conocen los riesgos y la magnitud de los mismos, el empresario se encuentra en condiciones de adoptar las medidas de carácter

² BORGES, R. El Sedentarismo, Factor de Riesgo Contrario a la Esencia Humana. Revista Cubana Medicina General Integral 1998. Pp 210-212.

³ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

preventivo más adecuadas o eficaces para conseguir la protección de los trabajadores, esto es, controlar el riesgo.

4º) Organización de la prevención en la empresa Deber de desarrollar la actividad preventiva a través de una organización y de los medios necesarios para ponerla en práctica (arts. 30 LPRL y 10 y ss RSP). De esta forma, los servicios de prevención se convierten en un elemento básico del sistema preventivo.

7.3 Marco Teórico

(Villarroel, 2010, p. 3) suscita; El desarrollo de un sistema de sensibilización y prevención de enfermedades laborales en el trabajo es un componente importante ya que la reducción de la siniestralidad laboral requiere la existencia de unas condiciones de trabajo seguras y un trabajo de cultura grupal; con el fin de mejorar su ámbito de competencia, seguridad, salud, calidad y expansión en beneficio de su talento humano; para esto se requiere tener conocimiento teórico, legal de su desarrollo.

La aplicación de directrices comunes y compartidas en el conjunto del Estado favorece la consecución de resultados y con esa finalidad se ha elaborado esta Estrategia, que se configura como un instrumento de colaboración para garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. La mejora de las condiciones de trabajo reduce el costo derivado de los accidentes laborales y las enfermedades laborales y, por tanto, debe servir de catalizador para el incremento de la productividad de las empresas, el crecimiento económico, la generación de empleo en nuestro país y para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

7.3.1 Sedentarismo laboral

Bonilla, 2012, p. 27-28 cita:

“Es por este fenómeno que la OMS junto con los organismos internacionales, nacionales y locales se unen para crear un plan de acción que minimice el alto impacto que sobre la sociedad está causando el sedentarismo y todas las enfermedades asociadas, generando programas al interior de las compañías basándose en un dieta sana y actividad física regular”.

Bonilla, 2012, p. 27 indica:

“Al interior de las compañías se presentan infinidad de situaciones que conllevan a desestabilizar el organismo, es por esta razón que el ministerio de la protección social en Colombia está presente y da un análisis de la situación en el país, encontrando que sigue en aumento las dolencias por desórdenes musculo esqueléticos”.

Bonilla, 2012, p. 27 suscribe:

“En primer lugar se encuentra, siendo uno de los más comunes, el síndrome del túnel carpiano con el 32% de los diagnósticos, luego está el dolor lumbar y en tercer lugar está la sordera neurosensorial, llegando así a considerar los desórdenes musculo esqueléticos como los que ocupan el primer lugar en morbilidad en la actividad profesional y más aún pues no presentan reducción, por el contrario cada año se incrementa el porcentaje de enfermedades por este diagnóstico”⁴.

Bonilla, 2012, p. 27 indica:

“Existen otras enfermedades asociadas que necesariamente pueden producir o llevar a situaciones o momentos incapacitantes, estas enfermedades son comúnmente llamadas estresores y se asocian a las relaciones interpersonales que se tienen en el lugar de trabajo con superiores o compañeros, de estos estresores se puede concluir que conllevan a consumos de alcohol en mayor o grande escala dependiendo de la magnitud de la situación, estas situaciones se presentan por el miedo a perder el empleo y la poca posibilidad de ubicación en el medio”.

7.3.2 Beneficios del ejercicio a nivel laboral

Bonilla, 2012, p. 44, informa:

“Cada vez más empresas se están concientizando de la necesidad y los beneficios del ejercicio en el campo laboral, pues este mejora el aparato locomotor, el sistema inmunológico, aumenta la sensación de bienestar, mejora la autoestima, aumenta la sinergia o la comunicación con el entorno y por ende las relaciones en el lugar de trabajo, realizar ejercicios en el mismo entorno laboral asegura primero una mejora en la condición física del colaborador lo cual lo capacita para enfrentarse con mayor eficiencia a las exigencias de su actividad diaria, además disminuye notablemente las ausencias por incapacidades, generadas por dolores musculares

⁴ Guía Ministerio de la protección social-dirección general de riesgos profesionales 2007

ocasionadas por movimientos repetitivos, sedentarismo, y malas posturas lo que conlleva a trastornos en miembros inferiores y superiores tales como dolor lumbar, dolor de hombro y otros específicos de la actividad diaria”⁵.

Bonilla, 2012, p. 33-35, propone:

“Crear un programa de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud incluye necesariamente la realización diaria de ejercicios regulados en el lugar de trabajo ya que se convierte en un medio de prevención.

Necesariamente al cambiar la sociedad también se modifican las actividades diarias que obligaban al cuerpo a permanecer en movimiento, esta es necesariamente una preocupación tanto para empresarios como para las entidades de gobierno involucradas en la salud de los individuos, implementar programas de ejercicio en las empresas logra un aumento en la productividad pues con los programas se disminuyen las enfermedades por sobre uso de las articulaciones y movimientos musculares repetitivos, estrés, se aumenta el estado de ánimo, mejoran las relaciones al interior de las empresas y la imagen o percepción que el colaborador tiene de la misma todos estos beneficios disminuyen el ausentismo y por ende la productividad de la compañía, lograr un programa completo incluyente y sostenible es el reto de cada una las empresas”⁶.

8. Diseño Metodológico

8.1 Enfoque y alcance de la investigación

Esta propuesta está motivada por las experiencias laborales que hemos tenido en nuestros diversos trabajos, en donde vemos que no se presenta una adecuada capacitación ni prevención sobre las enfermedades laborales.

Por este motivo, queremos generar una propuesta para concientizar a las empleadas de Admicity Ltda, sobre las enfermedades laborales que pueden presentar, sobre los factores de riesgo a las que están expuestas, pero lo más importante es hacer énfasis en la prevención de estas enfermedades.

⁵ SALA, M y otros. Gaceta Sanitaria del Cáncer: Actitudes de los trabajadores frente a los programas de promoción de la salud para la prevención del cáncer en el lugar del trabajo. 2002

⁶ ISUSI, F. La incorporación de un programa de ejercicio físico durante la jornada laboral como medio de prevención de lesiones músculo-esqueléticas de los trabajadores. XIII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Valencia. 2001

8.2 Resumen de objetivos, actividades, herramientas y población

La población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación. (Morles, 1994, p. 17). “Por lo tanto el presente estudio se enfoca en la población de ochenta empleados de la empresa Admicity Ltda”.,

La muestra es un "subconjunto representativo de un universo o población." (Morles, 1994, p. 54). Se establece una muestra intencional, arrojando 42 encuestas para la investigación en base al criterio del investigador.

8.3 Instrumento

Se recopilará la información mediante una encuesta de 10 preguntas diseñadas para la generación de los datos, se utiliza el análisis DOFA que es: “una técnica desarrollada en la década de 1960 en la Universidad de Stanford, Estados Unidos, para analizar escenarios y usar este análisis como base para la gestión y planificación estratégica de una empresa. El análisis DOFA viene de la sigla en inglés Strengths, Weaknesses, Opportunities y Threats, que significa Fuerzas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas”. Se identificaran la comprensión del contexto y riesgo laboral de los empleados. Para dicho cuestionario se emplearon preguntas abiertas y cerradas de tipo analíticas, de opción múltiple y de respuesta libre.

8.4 Procedimiento o fases

La propuesta del procedimiento para desarrollar el estudio en función del objetivo: Proponer, a través de un estudio de factibilidad, el diseño de un sistema que sensibilice y prevenga las enfermedades laborales a los trabajadores de la empresa Admicity Ltda. Se genera con las siguientes fases:

Fase 1: Inicio:

- ✓ Revisión de fuentes bibliográficas.
- ✓ Organizar el material.
- ✓ Construir la pregunta-problema.
- ✓ Diseñar objetivos, justificación y alcance.

- ✓ Construir el estado de arte y marco teórico.

Fase 2: Planificación del proyecto

- ✓ Establecer los sujetos de estudio: población.
- ✓ Diseñar la metodología de estudio.
- ✓ Escala e instrumentos de medida (encuesta-DOFA).
- ✓ Establecer presupuesto y cronograma de actividades.
- ✓ Proponer una estrategia de concientización y prevención de enfermedades laborales dentro del marco normativo vigente y políticas organizacionales, a fin del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Admicity Ltda.

Fase 3: Ejecución del proyecto

- ✓ Integrar a la empresa y sus recursos para llevar a cabo la propuesta de concientización y prevención de enfermedades laborales dentro del marco normativo vigente y políticas organizacionales, a fin del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Admicity Ltda.

Fase 4: seguimiento y control del proyecto

- ✓ Revisar los indicadores e identificar las variables del proyecto.
- ✓ Evaluar la puesta en marcha del proyecto.
- ✓ Formalizar la aceptación del proyecto en la empresa.

8.5 Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos.

El tipo de investigación que se utilizará es de tipo descriptivo. “La investigación descriptiva, también conocida como la investigación estadística, describe los datos y este debe tener un impacto en las vidas de la gente que le rodea. Por ejemplo, la búsqueda de la enfermedad más frecuente que afecta a los niños de una ciudad. El lector de la investigación sabrá qué hacer para prevenir esta enfermedad, por lo tanto, más personas vivirán una vida sana”

El estudio de tipo mixto cuantitativo y cualitativo. Permitirá obtener datos objetivos, subjetivos y medibles dando respuesta a la necesidad de una propuesta que sensibilice y prevenga

las enfermedades laborales a los trabajadores de la empresa Admicity Ltda., cumpliendo a cabalidad los objetivos de esta investigación, mejorando la seguridad y salud de los trabajadores, logrando demostrar a los directivos que el implementar esta propuesta ahorra y mejora la salud, calidad y expansión en beneficio de su talento humano.

9. Resultados

- Ámbito territorial: Empresa Admicity Ltda.
- Tipo de encuesta: de opinión, directa.
- Tipo de Muestreo: al azar, mediante entrevista personal
- Entrevistadores: Los autores
- Perfil de los entrevistados: Mayores de 18 años con opinión formada
- Cuestionario: individual
- Categorías de respuestas: SI o No
- Elaboración de resultados: medios informáticos (hoja de cálculo, base de datos...)

PREGUNTA NO. 1



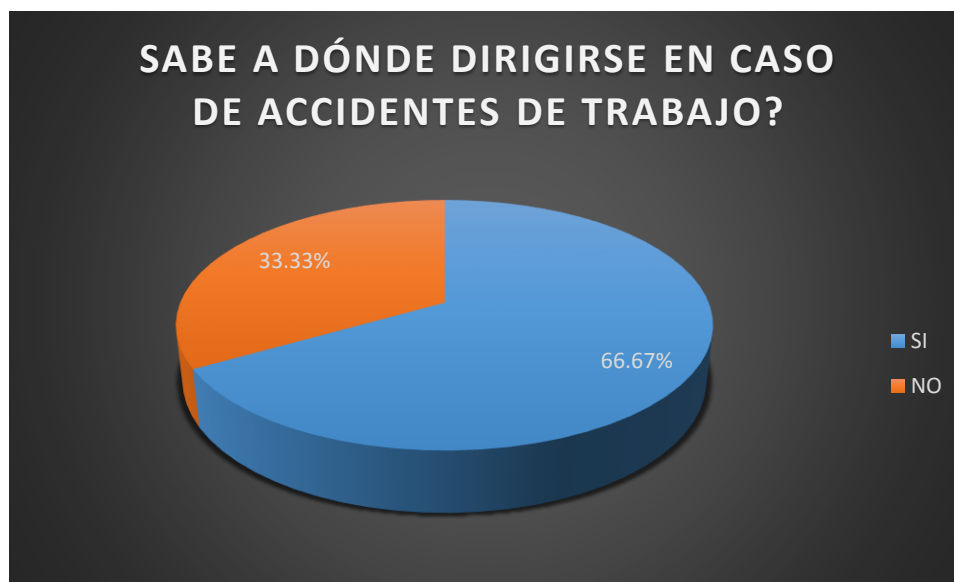
Grafica 1: ¿conoce el programa de salud ocupacional y seguridad industrial en su empresa?

Fuente: Los autores

Análisis

Para llevar a cabo la entrevista se tomaron 42 (Cuarenta y dos) trabajadores de la empresa ADMICITY LTDA, a quienes se les pregunta 1. ¿Conoce el programa de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial? Y cuya posible respuesta es un SI o un NO. El resultado es, que existe un alto porcentaje de trabajadores (64.29% o 27 trabajadores) que responden no conocer el Programa de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial de la empresa.

PREGUNTA No. 2



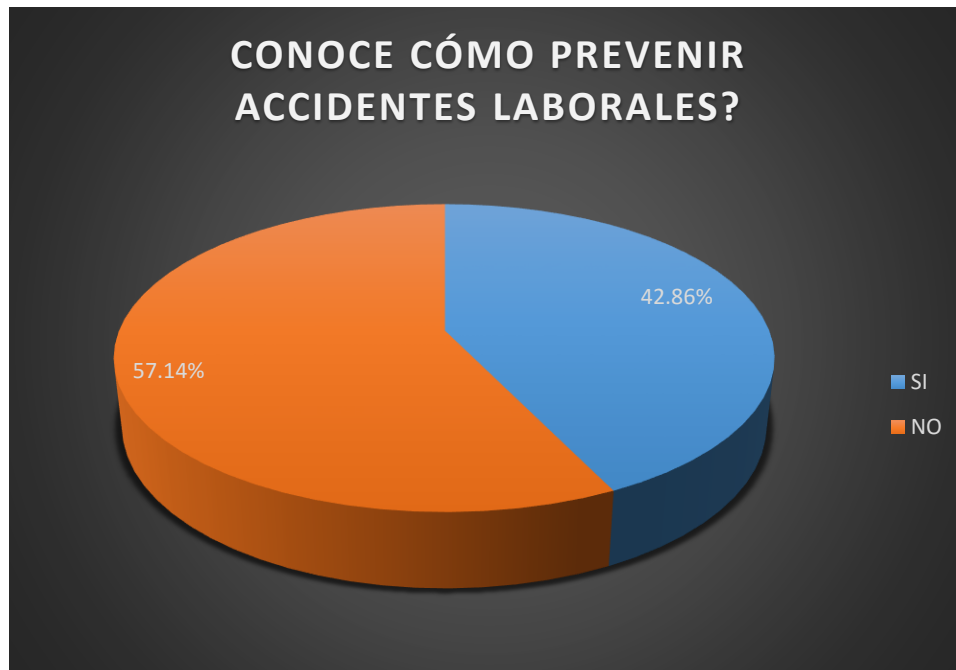
Gráfica 2: ¿sabe a dónde dirigirse en caso de accidentes de trabajo?

Fuente: Los autores

Análisis

Pregunta No. 2: ¿Sabe a dónde dirigirse en caso de accidentes de trabajo? Y cuya posible respuesta es un SI o un NO. El resultado es, que existe un alto porcentaje de trabajadores (66.67% o 28 trabajadores) que responden sí saber a dónde dirigirse en caso de accidente de trabajo.

PREGUNTA No. 3



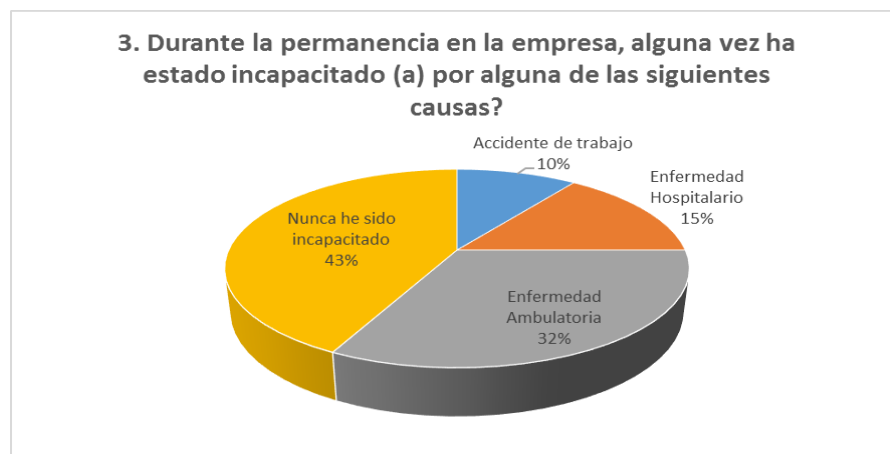
Gráfica 3: ¿Conoce cómo prevenir accidentes laborales?

Fuente: Los autores

Análisis

Pregunta No. 3: ¿Conoce cómo prevenir accidentes laborales? Y cuya posible respuesta es un SI o un NO. El resultado es, que existe un alto porcentaje de trabajadores (57.14% o 24 trabajadores) que responden no conocer cómo prevenir accidentes laborales.

Pregunta No 4



Gráfica 4: durante la permanencia en la empresa, ¿alguna vez ha estado incapacitado?

Fuente: Los autores

Análisis

Para llevar a cabo la entrevista se tomaron 42 (cuarenta y dos) personas de la empresa ADMICITY LTDA; donde en la pregunta 3. ¿Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha estado incapacitado (a) por alguna de las siguientes causas; accidente de trabajo, enfermedad hospitalaria, enfermedad ambulatoria y/o nunca he sido incapacitado? En la cual se encontró que el 43% que corresponde a 17 (diecisiete) personas nunca han estado incapacitadas sin embargo cabe resaltar que el 32% correspondientes a 13 (trece) personas han estado incapacitadas por enfermedad ambulatoria; de igual manera el 15% correspondientes a 6 (seis) personas nos identificaron que han sido incapacitadas por enfermedad hospitalaria y por último se identificó identificar que el 10% correspondiente a 4 (cuatro) personas han sido incapacitadas por accidentes laborales.

Pregunta No 5



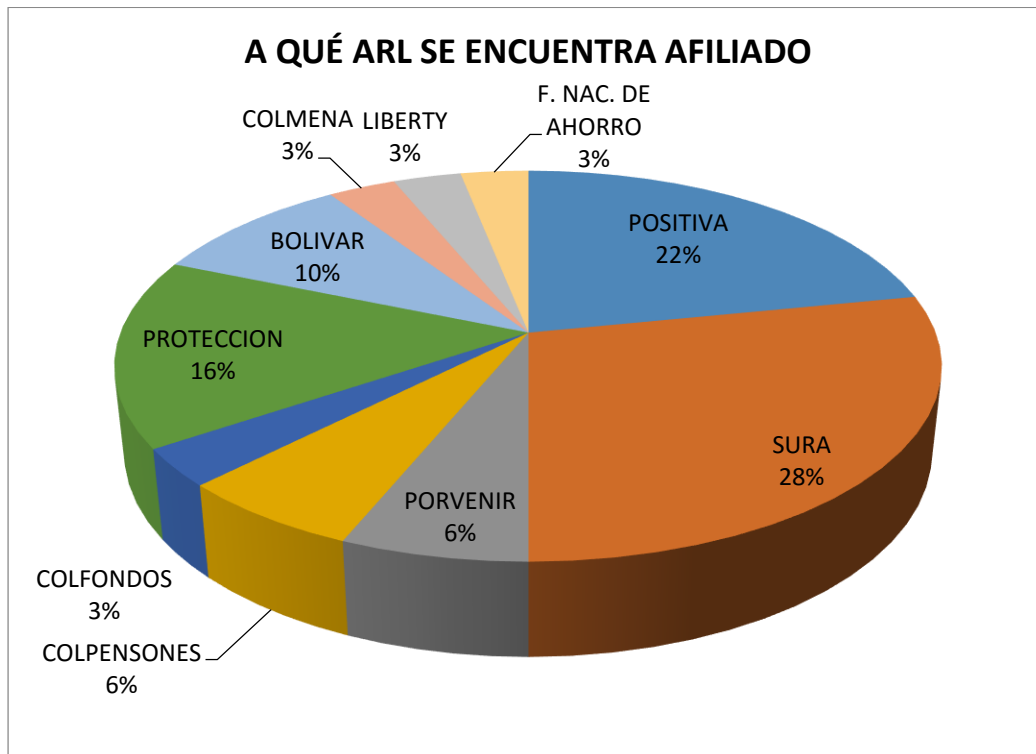
Grafica 5: ¿sabe a qué ARL se encuentra afiliado?

Fuente: Los autores

Análisis

En la gráfica previamente anotada, se evidencia del 100% de la muestra, que cantidad de empleados conoce a que asegura de riesgos laborales se encuentra afiliado, en donde se evidencia que del 100%, el 74% de los funcionarios, asegura conocer su ARP, mientras que el 26% restante es enfático en no conocerla.

Pregunta No 6



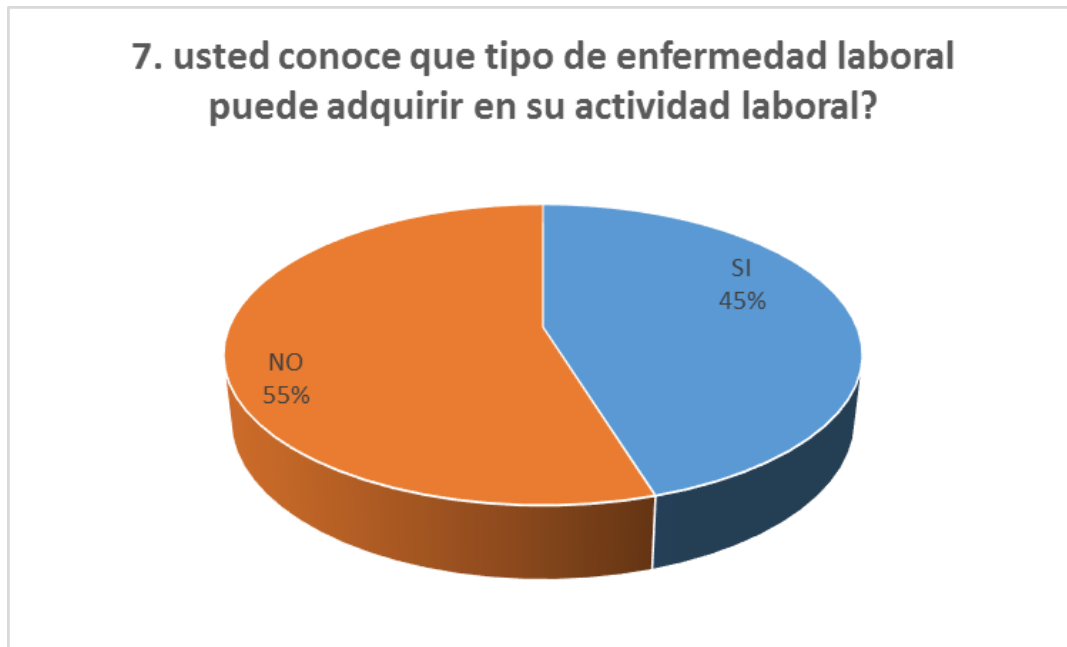
Grafica 6: ARL a la cual se encuentra afiliado.

Fuente: Los autores

Análisis

Ya conociendo el dato previo, en el que el 76% de los empleados afirma conocer su aseguradora de riesgos profesionales, se procedió a preguntarles el nombre de dicha aseguradora, en donde encontramos que el 28% de dicha población se encuentra afiliada a SURA, así como el 22% a POSITIVA, y el 16% a PROTECCION, así mismo se evidenció que el dato no es confiable dado que algunos funcionarios respondieron con nombres de empresas que no se encargan de asegurar riesgos profesionales, como lo es colpensiones y el fondo nacional del ahorro.

Pregunta No. 7



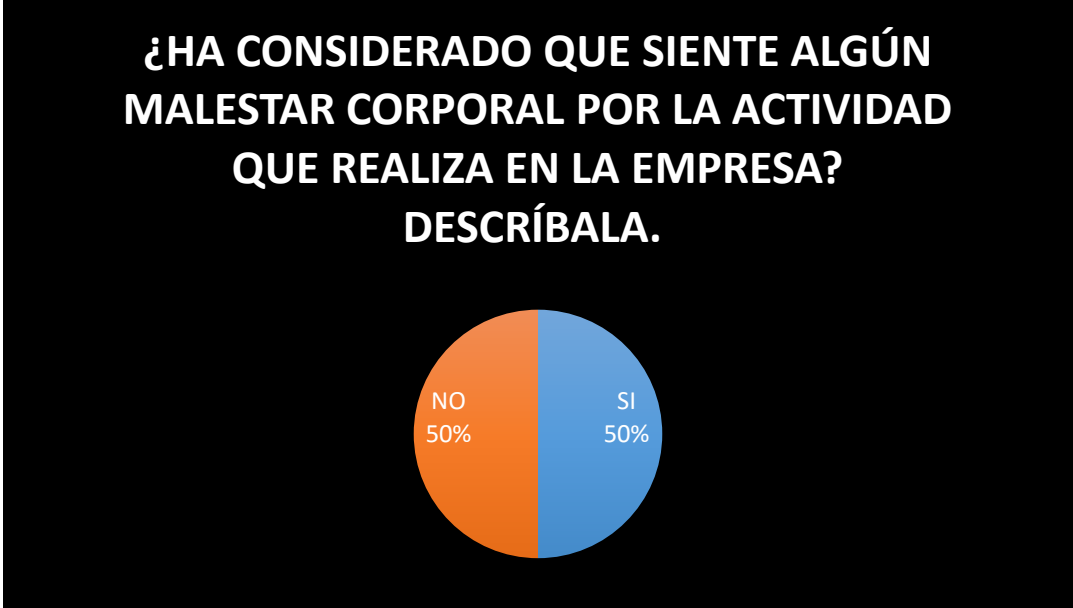
Grafica 7: ¿usted conoce que tipo de enfermedad laboral puede adquirir en su actividad laboral?

Fuente: Los autores

Análisis

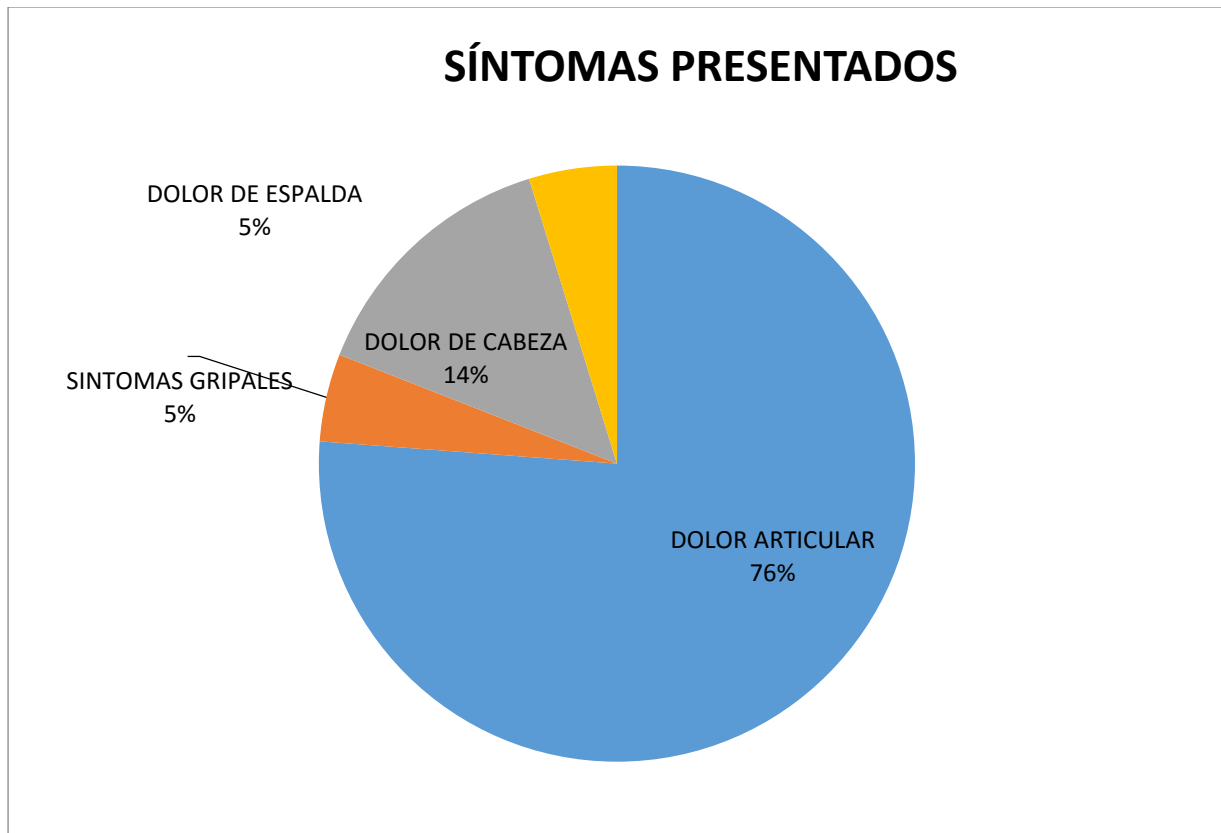
En la gráfica previamente mostrada se realizó la representación de los resultados obtenidos frente a la siguiente pregunta: ¿Usted conoce que tipo de enfermedad laboral puede adquirir en su actividad laboral?; 23 (veinte y tres) personas correspondientes al 55%; respondieron **NO**; ya que no tienen conocimiento de que tipo de enfermedad pueden adquirir dentro de las actividades diarias laborales. Y 19 (diez y nueve) personas correspondientes al 45% respondieron **SI**; ya que identifican que tipo de enfermedad pueden adquirir durante sus actividades diarias laborales.

Pregunta No 8



Grafica 8: ¿ha considerado que siente algún malestar corporal por la actividad que realiza en la empresa?

Fuente: Los autores



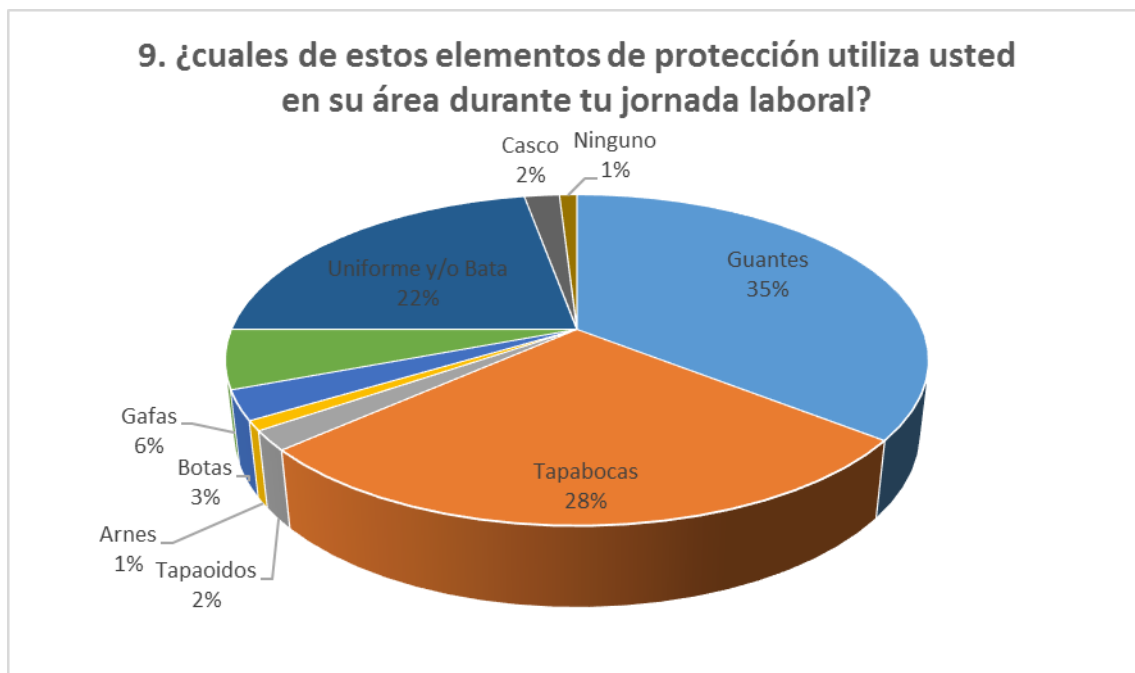
Grafica 9: Síntomas presentados

Fuente: Los autores

Análisis

Las gráficas previamente descritas, nos muestran el porcentaje de empleados, según la muestra estudiada, que ha sentido alguna molestia, asociándola a la actividad realizada en la empresa; curiosamente evidenciamos que un 50% de la muestra afirma haber presentado algún malestar asociado a su labor. Así mismo nos dimos cuenta que los síntomas que más asocian a la labor desempeñada, son dolores articulares en un 76%, dolor de cabeza en un 14%, y en menor porcentaje, dolor de espalda y síntomas gripales.

Pregunta No 9



Grafica 10: ¿Cuál de estos elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

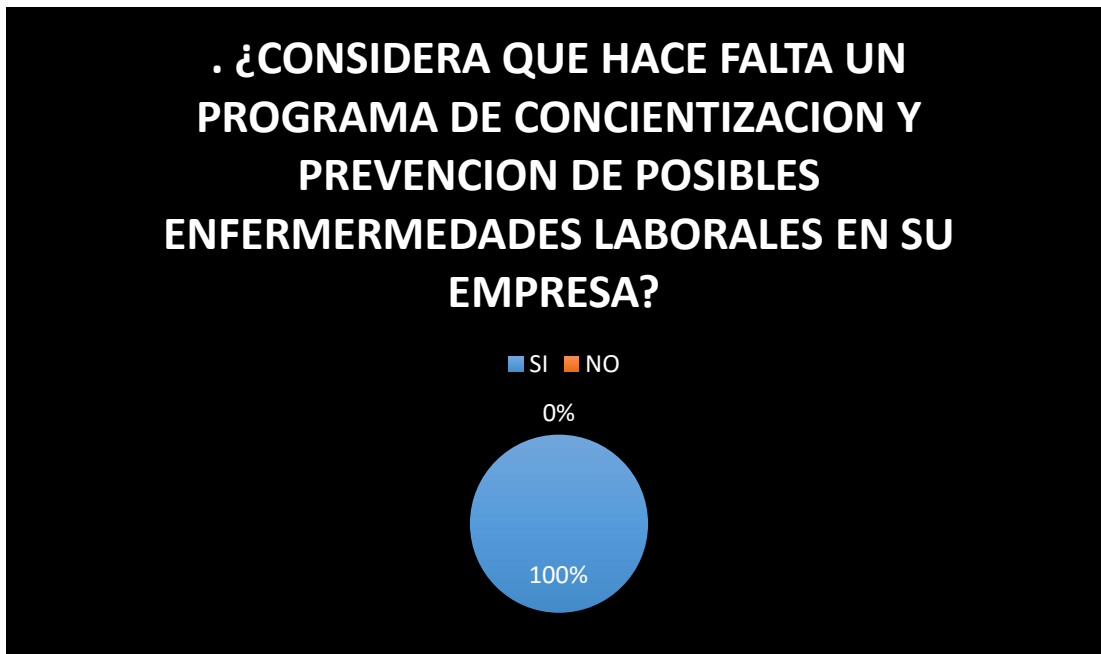
Fuente: Los autores

Análisis

Durante la encuesta realizada en la pregunta ¿Cuál de estos elementos de protección utiliza usted para su área durante la jornada laboral; guantes, tapabocas, uniforme y/o bata, gafas, botas, tapa oídos, arnés, casco y/o ninguno? se pudo identificar que 37 (treinta y siete) personas correspondientes al 35% utilizan en su jornada laboral guantes, 29 (veinte y nueve) personas; correspondientes al 28% utilizan tapabocas, el 22% utilizan uniforme y/o bata, de igual manera se pudo identificar que le 6% utilizan gafas como uso de protección personal, el 2% utilizan casco;

de igual manera el otro 2% utilizan tapa odios para evitar lesiones auditivas en sus actividades diarias a largo plazo, y el 1% nos argumentan el uso de arnés cuando lo emplean para trabajos de alturas sin embargo el 1% restante identifica nunca usar ningún tipo de elementos de protección personal.

Pregunta No 10



Grafica 11: ¿considera que hace falta un programa de concientización y prevención de posibles enfermedades laborales en su empresa?

Fuente: Los autores

Análisis

En la anterior grafica se unificó la respuesta ante la pregunta ¿Considera que hace falta un programa de concientización y prevención de posibles enfermedades laborales en su empresa?, en donde evidenciamos que el 100% de la muestra, está de acuerdo con que si hace falta un programa en la empresa encargado de la concientización y la prevención de posibles enfermedades laborales.

10. Conclusiones

La actividad laboral resulta ser uno de los riesgos más frecuentes a los que está expuesto el colaborador en todas las actividades laborales que existan, si bien es cierto que es responsabilidad de la compañía minimizar los riesgos laborales, también es cierto que es responsabilidad del colaborador cuidar su salud y su puesto de trabajo, siendo así el trabajo en conjunto quien lleva a la compañía a generar altos niveles de producción.

Las empresas deben concientizarse de que es tan importante una buena rentabilidad, como también lo es la salud laboral de los colaboradores que son quienes llevan a la compañía a conseguir este objetivo.

En la actualidad el Ministerio de la Protección Social avala actividades que propendan por disminuir la morbilidad profesional causada por riesgos laborales en el país. La evidencia GATISO trata de una forma integral la enfermedad laboral y en conjunto con las entidades de salud buscan prevenir y disminuir la enfermedad laboral en Colombia. Si el estado, las entidades de salud y las empresas privadas o públicas se unen para mejorar la calidad de vida laboral, se tendrán mejores resultados a nivel social que necesariamente repercuten en el crecimiento de las entidades involucradas.

Dar mucha importancia a la información y formación en salud laboral y prevención de riesgos. Promover la generación de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y mejorar su accesibilidad

Promocionar la interacción y el intercambio de ideas para mejorar los aspectos relacionados con la salud laboral. De esta forma, además de concientizar sobre salud se estrecha el vínculo trabajador y empresa y, por extensión, se mejora el clima y ambiente de trabajo.

Además de proporcionar las medidas preventivas y el ambiente de trabajo más recomendable desde el punto de vista de la ergonomía, la empresa debe favorecer hábitos de vida saludables, facilitando y animando a los trabajadores a practicar ejercicio y llevar una dieta equilibrada.

Organizar charlas y cursos sobre alimentación saludable y hábitos y costumbres que ayudan a gozar de buena salud física y psíquica.

Reforzar la idea de que el trabajo puede y deber ser en sí mismo una fuente de salud. A través de su actividad laboral, las personas pueden alcanzar aspectos positivos y favorables, y desarrollar una actividad física y mental que les revitalice y les haga sentirse bien.

Potenciar la cultura de la seguridad y de la salud en la empresa

11. Recomendaciones

En la actualidad tanto el estado como las empresas privadas y públicas están comprometidas en mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, siendo ellos un eslabón importante en la cadena de producción se hace cada vez más necesario invertir en el capital humano, el mismo que lleva a ser la sociedad productiva y pujante.

Es por eso que las empresas están realizando una importante inversión en los procesos de salud ocupacional, claro está que el proceso no es solo de las áreas de gestión humana y salud ocupacional, hay un porcentaje importante que depende del colaborador que siempre debe estar alerta a todos los procesos y cambios en su salud, por tanto cada colaborador debe respaldar las actividades que se realizan en función de mejorar su espacio laboral, por eso se hacen necesarias las siguientes recomendaciones con el propósito que se interioricen y se pongan en práctica.

1. Capacitaciones

Se debe tener un cronograma de capacitaciones con el fin de concientizar a todos los empleados y empleadores de las enfermedades y accidentes laborales a los que pueden estar expuestos en su entorno laboral. De igual manera brindar conocimiento para que los colaboradores conozcan a que Administradora de Riesgos Laborales pertenece y por ende todo lo que respalde el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo. La integración de la seguridad y salud en el trabajo en la educación es una necesidad prioritaria para consolidar una auténtica cultura preventiva. Es necesario tomar conciencia de que la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino en las etapas anteriores, en particular en el sistema educativo

2. Cuidado de su puesto de trabajo

El puesto de trabajo debe estar ordenado. Esto evita que se genere stress al no saber exactamente qué actividades se deben realizar en el día. Utilización de todos los implementos y elementos de protección personal de manera apropiada de acuerdo a su actividad diaria

3- Avisar al médico laboral de las molestias que se pueden estar presentando.

Cada que sientan molestias osteomusculares o cualquier otro tipo de dolor, se debe consultar de inmediato al médico laboral quien determinará el procedimiento a seguir.

4- Seguir las indicaciones de los médicos laborales.

5- Dar continuidad a la estrategia realizando las diferentes modificaciones y hacer el análisis de los resultados.

Referencias Bibliográficas

- Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación (4a ed.). Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Castro Escobar Sandra Milena., Salud Ocupacional – Modulo, Primera Edición, Pamplona, UNAD, 2009
- Consejo juvenil de España. (05 de 2008). Diseño de un programa de pausas activas . Obtenido de Diseño de un programa de pausas activas:
<http://www.cje.org/C14/C17/Revista%20n%C3%BAmero%2024/Document%20Library/historiamayo.pdf>
- Collado Luis, S. (diciembre de 2008). PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: PRINCIPIOS Y MARCO NORMATIVO. Revista de Dirección y Administración de Empresas. Número 15, 91-117. Obtenido de
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/11447-43253-1-PB.pdf>
- Gestión de la seguridad y salud en el trabajo según OHSAS 18001: actitudes y percepciones de empresas certificadas.:
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10637272>
- OIT, Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación, 2010, p. 3, [Citado 15 de agosto de 2013]. Disponible en World Wide
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
- Morles, V (1994). Planeamiento y análisis de investigaciones (8ª ed.). Caracas: El Dorado.
- Villalobos, J. (1999). Estrés Y Trabajo. Extraído de:
http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm.
- Villarroel, N. (2010). Programa de formación integral en cultura preventiva dirigido a adolescentes trabajadores en Venezuela. Extraído de:
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/dg_prl/prevexpo/2010/documentos/comunicaciones/dia_19/salas/sala_f/2010_05_19-f-18h15-noralys_g_villarroel_espinoza.pdf

Anexos

Anexo 1: Instrumento de obtención de fuentes primarias: Encuesta

El objetivo de la presente encuesta es conocer su conocimiento sobre los riesgos y prevención en salud ocupacional como empleado en su Empresa

*1. CONOCE USTED EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE SU EMPRESA

SI NO

*2. EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?

SI NO

*3. DURANTE LA PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS:

ACCIDENTE DE TRABAJO

ENFERMEDAD GENERAL

ENFERMEDAD HOSPITALARA

ENFERMEDAD AMBULATORIA

NUNCA HA SIDO INCAPACITADO

*4. CONOCE USTED COMO PREVENIR LOS INCIDENTES E ACCIDENTES LABORALES

*5. SABE USTED A QUE ARP (ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES) SE ENCUENTRA AFILIADO?

SI NO

*6. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE AFIRMATIVA, POR FAVOR INDIQUE A CUAL?

*7. USTED CONOCE QUE TIPO DE ENFERMEDAD LABORAL PUEDE ADQUIRIR EN SU ACTIVIDAD LABORAR?

*8. HA CONSIDERADO QUE SIENTE ALGUN MALESTAR CORPORAR POR LA ACTIVIDAD QUE REALIZA EN LA EMPRESA, DESCRIBALA.

SI NO _____

*9. CUALES DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS DE PROTECCION UTILIZA USTED EN SU ÁREA DURANTE SU JORNADA LABORAL?

GUANES

TAPABOCAS

TAPA OIDOS

ARNES

BOTAS

GAFAS

UNIFORMA Y/O BATA

CASCO

*10. ¿CONSIDERA QUE HACE FALTA UN PROGRAMA DE CONCIENTIZACION Y PREVENCION DE POSIBLES ENFERMERMEADES LABORALES EN SU EMPRESA?

SI NO

Anexo 2: Estrategia de concientización y prevención de enfermedades laborales

1. Formación, información y comunicación a través de los distintos mecanismos propuestos: grupos de trabajo, campaña anual de seguridad, boletín trimestral, reunión mensual de comité estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo, reuniones mensuales de comités tácticos, realización de 5 propuestas de mejora (sugerencias premiadas) por empleado y año, notificación de riesgos, accidentes e incidentes realizadas por cualquier miembro del personal
2. Programa de Riesgo Cardiovascular (Diabetes, Hipertensión Arterial, Dislipidemias, Obesidad)
3. Evaluación Periódica en Salud Integral. Incluye aplicación de Guías Anticipatorias para el Mantenimiento de la Salud.
4. Programa de Acondicionamiento Físico
5. Organizar jornadas técnicas, campañas, cursos de formación o cualquier otra actividad informativa, para sensibilizar sobre la seguridad y salud en el trabajo y compartir experiencias.
6. Sensibilizar sobre la normativa aplicable y la posibilidad de realizar la evaluación y la planificación preventiva de manera simplificada, cuando el marco legal lo permita.
7. Promover el conocimiento de la prevención de riesgos laborales mediante la elaboración y difusión de material divulgativo práctico y orientado a sus necesidades.
8. Diseñar un procedimiento de información y acompañamiento para que la empresa pueda disponer de una información sencilla pero rigurosa sobre las obligaciones preventivas que, con carácter general, vendrán obligadas a cumplir.
9. Recopilar y unificar la información a suministrar sobre los riesgos relativos a ocupaciones, máquinas y agentes más frecuentes en el ámbito laboral.
10. Analizar la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de detectar aquellos aspectos que puedan mejorarse para facilitar su aplicación
11. Profundizar en el estudio de enfermedades laborales que se consideren prioritarias, identificando sus causas y medidas de prevención

Anexo 3: Presupuesto

RECURSO	DESCRIPCION	PRESUPUESTO (\$)
Investigación y desarrollo del proyecto		
1. Humano	Investigadores	300.000
2. Norma	Norma OHSAS	0
3. Computador	Herramienta ofimática	100.000
4. Energía	Condensa	50.000
5. Papelería	Documentación impresa	200.000
Subtotal		650.000
Identificación y registro de Panorama de riesgos laborales		
6. Papelería-Humano-Computador-transporte	Elaboración Encuesta	100.000
7. Humano-Computador-transporte	Realización de inspecciones de seguridad de condiciones inseguras	125.000
Subtotal		225.000
TOTAL		1.075.000