

**DISEÑO DE UN DIAGNOSTICO PARA LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE
GESTION EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE MUEBLES DE MADERA
DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA.**

**JAVIER ALBERTO AHUMADA MERCADO
EUGENIO DANIEL CABARCAS AHUMADA
CÉSAR ARTURO PINTO ROLONG
ALVARO ANDRES TORRES RODRIGUEZ**

Proyecto de Investigación Presentado a:

ING. ROBERTO OSSIO

Asesores

ING. JAIME FUENTES

ING. GEOVANNI GALLO

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
INGENIERIA INDUSTRIAL
X SEMESTRE DIURNO
BARRANQUILLA
NOVIEMBRE -19 -2007**

DEDICATORIA

Dedicamos la realización de este proyecto a Dios, quien día a día guía nuestros pasos hacia donde queremos llegar y ofreciéndonos las fuerzas necesarias para superar las adversidades que se nos presentes de manera muy lógica.

A nuestros padres quienes son los pilares para alcanzar los sueños que queremos realizar.

A nosotros mismos por tener la valentía y las ganas de alcanzar una vez más otro peldaño, el cual tomamos como principio de nuestra formación profesional.

Y a todas las personas que ayudaron a colocar un granito de arena para que este proyecto se lograra culminar con éxito.

AGRADECIMIENTO

A Dios, ese ser supremo lleno de tanta bondad, que nos brinda toda su inmensidad divina para vencer los grandes obstáculos que se nos presentaron en transcurso del desarrollo de este proyecto.

A nuestros padres, seres incondicionales que tienen la oportunidad de influir en nosotros apoyándonos como personas sabias y facilitándonos la oportunidad de ingresar a la educación superior, para ser personas integrales y serviciales para la sociedad.

A todo el cuerpo docente de la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Simón Bolívar, por transmitirnos sus conocimientos y experiencias en el ámbito Industrial, Comercial y Personal, en especial a los profesores Giovanni Gallo y Jaime Fuentes por las asesorías prestadas.

TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCION	Pág.
INTRODUCCION	10
FICHA TECNICA	12
1. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.	13
1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.	
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.	15
2. JUSTIFICACION.	16
3. OBJETIVOS.	18
3.1 OBJETIVOS GENERALES.	18
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.	18
4. MARCO REFERENCIAL.	19
4.1 ANTECEDENTES.	20
4.2 MARCO TEORICO.	20
4.3 MARCO CONCEPTUAL.	36
4.4 MARCO LEGAL.	40
4.5 MARCO GEOGRAFICO.	41
5. DISEÑO METODOLOGICO.	42
5.1 TIPO DE ESTUDIO.	42
5.2 METODO DE ESTUDIO.	42
5.3 POBLACION.	42
5.4 FUENTES DE INFORMACION.	42
5.4.1 Fuentes Primarias	42

5.4.2 Fuentes Secundarias	43
5.5 TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACION	43
5.5.1 Técnica Recolección de Fuentes Primarias.	43
5.5.2 Técnica Recolección de Fuentes Secundarias.	43
6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.	44
7. PRESUPUESTO DEL PROYECTO.	45
8. ANALISIS DEL ESTADO ACTUAL DE LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE MUEBLES DE MADERAS.	46
9. ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS EN EL DIAGNOSTICO DE LOS SISTEMAS INTEGRADOS.	52
10. GRAFICO DEL ANALISIS DE LOS RESULTADOS.	53
11. ESTRATEGIAS APROPIADAS PARA QUE LAS EMPRESAS DE ESTE SECTOR CUMPLAN CON LOS REQUISITOS DE LA OHSAS 18001 Y LA ISO 14001.	54
12. ANALISIS DE DATOS.	61
13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	69
BIBLIOGRAFIA.	71
ANEXOS	

LISTADO DE TABLAS

	Pág.
TABLA No 1. CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA NORMA	52
TABLA No 2. PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	53
TABLA No 3.CALIFICACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	61
TABLA No 4. FRECUENCIA DE REALIZACION DE LAS BRIGADAS DE SALUD	62
TABLA No 5.CALIFICACION DE LAS ACTIVIDADES PARA LA PRESERVACION Y CONSERVACION DEL MEDIO AMBIENTE	63
TABLA No 6. PORCENTAJE DE INFORMACION A CERCA DE LA DISPOSICION FINAL DE LOS DESECHOS	64
TABLA No 7.DETERMINACION DE LA UTILIZACION DE LOS EPP	65
TABLA No 8.PROPORCION SOBRE EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.	66
TABLA No 9.CAPACIDAD DE GESTION.	67
TABLA No 10.PORCENTAJE DE EFICIENCIA DEL R.H	68

LISTADO DE GRAFICAS

	Pág.
GRAFICO No.1 PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	53
GRAFICO No.2.CALIFICACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	61
GRAFICO No.3 FRECUENCIA DE REALIZACION DE LAS BRIGADAS DE SALUD	62
GRAFICO No.4 CALIFICACION DE LAS ACTIVIDADES PARA LA PRESERVACION Y CONSERVACION DEL MEDIO AMBIENTE	63
GRAFICO No.5. PORCENTAJE DE INFORMACION A CERCA DE LA DISPOSICION FINAL DE LOS DESECHOS	64
GRAFICO No.6. DETERMINACION DE LA UTILIZACION DE LO SEPP	65
GRAFICO No.7. PROPORCION SOBRE EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.	66
GRAFICO No.8. CAPACIDAD DE GESTION.	67
GRAFICO No.9. PORCENTAJE DE EFICIENCIA DEL R.H	68

LISTADO DE ANEXOS

ANEXO 1. DISEÑO DEL FORMULARIO DE LA ENCUESTA.

INTRODUCCION

El sector de muebles de madera en la ciudad de Barranquilla es, económica y socialmente, un sector clave de la economía tanto por el volumen de negocio que genera como el elevado numero de trabajadores y recurso que emplea, pues es uno de los mas intensivo en mano de obra de la industria; es por que los trabajadores de dichas empresas son cada vez mas sensible a todo los problemas que afectan su seguridad y condiciones de vida, tanto personal y colectivamente, como también en la preservación del medio ambiente.

Los avances tecnológicos, la globalización de mercados, el alto nivel de competitividad de las empresas, la conciencia sobre la protección ambiental y la rapidez con que se transmiten la información y el conocimiento, exige que a diario se tomen decisiones de carácter técnico, administrativo y financiero para reducir los riesgos, evitar perdidas económicas y reducir las multas por la alteración del medio ambiente.

Para identificar y minimizar los actuales riesgos y el impacto ambiental es necesario que las organizaciones cuenten con profesionales calificados y medidas de protección acorde con el nivel tecnológico de los elementos que lo origina, que incorpore aspectos técnicos con el fin de implementar estrategias que se identifique con las reales necesidades de la organización y cubran los vacíos administrativos de planeación, ejecución y control.

En los siguientes epígrafes se efectúa un análisis detallado del estado actual de los sistemas integrados de gestión en el sector de las empresas de muebles de madera en la ciudad de Barranquilla, abarcando las carencias administrativas que tiene estos sistemas en cuanto a la comparación con las normas legales que lo reglamentan como son: la OHSAS 18001 y la ISO 14001 y evaluando su grado de cumplimiento. Para completar dicho análisis se han establecidos una serie de estrategia e indicadores que permitan que estos sistemas se integren; debido que así la gerencia de cada una de las empresas de este sector tendrán una visión global de su organización. Además obtendrían un mejor aprovechamiento de sus recursos.

FICHA TECNICA

Título:	
DISEÑO DE UN DIAGNOSTICO PARA LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIO EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE MUEBLES DE MADERA EN LA CIUDAD DE BARRNQUILLA	
Investigador Principal:	Correo Electrónico:
JAVIER A. AHUMADA MAERCADO	javier8426@hotmail.com
EUGENIO D. CABARCAS AHUMADA	supereu14@hotmail.com
CESAR A. PINTO ROLONG	cesarpin1@hotmail.com
ALVARO A. TORRES RODRIGUEZ	alvaroandres999@hotmail.com
Total de investigadores(numero): 4	
Nombres Coinvestigadores:	Correo Electrónico:
Nombre del Grupo de Investigación: Estudiantes de Ingeniería Industrial	
Línea de Investigación:	
Centro de Investigación o Decanatura:	
Programa: Ingeniería Industrial	
Entidad: universidad simón Bolívar	
Lugar de Ejecución del Proyecto:	
Ciudad: Barranquilla	Departamento: Atlántico
Duración del Proyecto (en meses): 12 MESES	
Tipo de Proyecto:	
Investigación Investigación Aplicada: X	Desarrollo Tecnológico o Experimental:
Básica:	
Valor total del Proyecto:	
Descriptores / Palabras claves:	
DISEÑO DE UN DIAGNOSTICO PARA LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIO EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE MUEBLES DE MADERA EN LA CIUDAD DE BARRNQUILLA.	
• SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. • GESTIÓN AMBIENTAL. • RESPONSABILIDAD SOCIAL. • COMPETITIVIDAD.	

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.

El proceso de manufactura tiene un gran componente de operación manual, y requiere más bien de depósitos grandes, que implica activos fijos importantes para la empresa. Estos factores determinan un comportamiento dinámico atípico en empresas de esta magnitud. Frente a esta tendencia, las empresas del sector de muebles de maderas se plantean la necesidad de abordar un estudio sistemático tanto en el desarrollo de los procesos, como los sistemas integrado de gestión; para así garantizar la salud de su recurso humano, el bienestar y la preservación del medio ambiente.

Un ejemplo palpable es el sector de muebles de madera en la ciudad valenciana, que representa un gran número de empresas productoras, en el conjunto nacional por detrás de Cataluña (18.1% y 19,2% respectivamente)¹; pero la introducción de las variables medio ambientales en los sistemas integrados de gestión es todavía insipiente. Los factores que han retrasado la introducción de estas variables en dicho sector son fundamental mente la percepción de la gestión ambiental como una inversión improductiva por parte de las empresas, los elevados costos de implantación, sin olvidar factores determinantes tales como la atomización empresarial predominante en el sector, que plantea enormes dificultades para movilizar recursos humanos, técnico y financiero necesario para implantar un sistema integrado de gestión².

El sector de las empresas de muebles de madera en la ciudad de Barranquilla, ocupa gran porción de PYMES³ en la región caribe, pero esa gran magnitud de pequeñas industrias se ve empañada por la evidente falta de departamentos que sean los encargados del bienestar del trabajador y de mantener el medio ambiente en buen estado.

¹ "el sector de muebles de la comunidad valenciana. AIDIMA"

² Instituto mediterráneo por el desarrollo sostenible (IMEDES)

³ Perfil sectorial de madera y muebles (2006).convertir

Cabe indicar que lo mencionado anteriormente no son los únicos problemas que atañan a el sector, debido a que la gran mayoría del personal operativo en estas empresas adquirieron sus conocimientos empíricamente al poseer un nivel de educación baja o ninguna clase de educación, ya que esa habilidad fue aprendida de la observación del sus padres o de personas allegada a ella, además los programas de capacitación que brindan las empresas son pocas. También existen muchas personas que poseen problemas con el alcohol y las drogas el cual influye en el desarrollo de sus actividades. Partiendo de todo esto es claro la falta de compromiso de las empresas de este sector por la responsabilidad social de sus empleados. A diferencia, de otros países suramericanos como por ejemplo brasil⁴, en donde este sector de industrias se encuentra desarrollado y sistematizado, en donde se le brinda capacitación al trabajador constantemente y poseen certificaciones que las acreditas como industrias con buenas practicas manufactureras, además aportan a la preservación del medio ambiente a través de la creación y mantenimiento de parques ecológicos para así mitigar la deforestaciones que son causado por esta actividad económica.

Conjuntamente con los problemas que se están presentando en las empresas de este sector por no contar con un modelo de gestión integrado, es la cantidad de riesgo que se presentan ocasionalmente en el desarrollo de las actividades y que por lo general generan accidentes en el personal que labora en cada puesto de trabajo, sin dejar al olvido la posibilidad de que estos mismos trabajadores puedan contraer enfermedades profesionales.

Es importante mencionar el interés que tienen algunas empresas de este sector de diagnosticar e implantar un sistema integrado de gestión (salud ocupacional, responsabilidad social y gestión ambiental) por medio de las normas NTC OSHAS 18001 y la ISO 14001, las cuales definen las responsabilidades, las estructuras, las actividades de planificación, practicas, procedimientos y

⁴ <http://www.webatlas.com.br/eco-trip.asp>

recursos para desarrollar, implantar, alcanzar, revisar y mantener la política de prevención de riesgos laborales.

Por lo esbozado anteriormente se pretende desarrollar el presente proyecto con el objeto de darle respuesta a la problemática planteada.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cómo se establece, controla y evalúa un sistema de gestión integrado en el sector de muebles de maderas, bajo los parámetros de las normas NTC OSHAS 18001 y la ISO 14001?.

De acuerdo al interrogante planteado en la pregunta problema se derivan las siguientes preguntas específicas.

- ¿De que manera se conocería el estado actual de los sistemas integrados de gestión en el sector de las empresas de muebles de madera de la ciudad de Barranquilla?
- ¿Que nivel de cumplimiento tiene este sector de acuerdo al diagnostico de los sistemas integrado de gestión realizado?
- ¿Qué estrategia se puede formular para que los sistemas integrados de gestión de este sector cumplan con los lineamientos de la OHSAS 18001 y la ISO 14001?

2. JUSTIFICACION

Las empresas del sector de muebles de maderas en la ciudad de Barranquilla es una industria que en los últimos años se ha venido fortaleciendo gracias a que el producto que ahí se elabora es apetecido en el mercado, incrementando su aspecto económico y aportando nuevos empleos directos y no directos en la región. Este desarrollo, a conllevando así al acrecentamiento de nuevas problemáticas en lo que se refiere al medio ambiente, responsabilidad social y bienestar del empleado.

Partiendo de las dificultades que se están presentando en este sector, surgió la necesidad de diseñar y desarrollar un diagnostico de los sistemas integrados de gestión (salud ocupacional, responsabilidad social y gestión ambiental), el cual además les va a servir de apoyo en el momento en que las empresas quieran certificarse con la norma ISO 14001 y la NTC OHSAS 18001 ante el ICONTEC, ya que ninguna de estas empresas de este sector cuentan con la certificación de calidad.

Cabe destacar que estos sistemas de gestión tienen por objetivos de eliminar o minimizar los riesgos para los empleados; mantener, mejorar e implementar acciones correctivas y preventivas en pro del medio ambiente y por ultimo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de la comunidad entorno a la empresa.

Además es importante recalcar que estos sistemas integrados generan una gran ventaja a la hora de actuar, debido a que:

- Las auditorias de implantación, seguimiento y revisión de los tres sistemas se realizarían al mismo tiempo, en los plazos correspondientes, por un equipo auditor polivalente. Con ello se reducirían los costos que para una organización supone la preparación de dichas auditorias.

- El registro de empresa certificada en las tres áreas de gestión se conseguiría más rápidamente al ser un único certificado para los tres Sistemas de Gestión.
- Permitiría que la certificación de cada nueva área fuese más sencilla, al no ser necesario tener en cuenta nada más que los aspectos específicos de la nueva área en cuestión.
- Sería un incentivo para la innovación en las organizaciones, que proporcionaría valor añadido a sus actuaciones.
- Simplificaría la documentación necesaria al ser ésta única, lo que traería consigo transparencia, facilidad de manejo y reducción de costes de mantenimiento.
- Al tender a un sistema único y, por lo tanto a un sistema más fácil de manejar, desarrollar y mantener, ayudaría y animaría a las organizaciones a mejorar su competitividad y su situación en el mercado.
- Esta manera de trabajar en las organizaciones sensibilizaría a los poderes públicos a establecer medidas proactivas que, por un lado la fomenten, y por otro disminuya la presión intervencionista sobre las mismas en busca de la eficacia del nuevo sistema.⁵

Adicionalmente, se quiere enfatizar que el proyecto permite poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera de Ingeniería Industrial y así poder dar soluciones a las problemáticas presentadas y además aportar al progreso de estas empresas del sector de muebles de madera en la ciudad de Barranquilla.

⁵ <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp>

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

- Diseñar un diagnostico para los sistemas integrados de gestión en el sector de las empresas de muebles de madera en la ciudad de Barranquilla.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Analizar y evaluar el estado actual de los sistemas integrados de gestión en el sector de las empresas de muebles de madera en la ciudad de Barranquilla.
- Determinar el grado de cumplimiento de los requisitos de la norma OHSAS 18001 y la ISO 14001 de acuerdo al resultado del diagnostico realizado.
- Formular las estrategias apropiadas para que los sistemas integrados de gestión cumplan con los requisitos que establece la norma.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTE.

La cadena productiva de madera y muebles de madera comprende las actividades de explotación de la madera, aserrado, fabricación de muebles y accesorios; excepto los que son principalmente metálicos o de otros materiales. No incluye la reforestación comercial, necesaria para la obtención de materia prima básica.

Las condiciones climatología existentes en los países del trópico hacen que se potencien los resultados productivos de los bosques. Colombia obtiene, gracias a su ubicación, beneficios especiales de esta industria. A diciembre del 2006, la superficie total reforestada (comercial y protectora) en Colombia se estimó en cerca de 500.000 hectáreas, de las cuales 200.000 se reforestaron con fines industriales afectando el entorno ambiental. Las ciudades líderes en esta actividad fueron Antioquia (17,1%), Valle (13,2%), Cundinamarca (11,9%), Cauca (10,2%) y Boyacá (7,3%)⁶.

En el 2005 existían en Colombia 460 establecimientos productores de madera y 13907 personas empleada en las actividades que conforman la cadena, garantizando que los sistemas integrados de gestión cumplieran con todos los aspectos legales que exigían la norma OHSAS 18001 y la ISO 14001, para que así estuvieran al margen con la innovación. Las principales empresas son: Pizano S.A., Muebles y Almacenamiento Técnico, Carvajal S.A., Tableros, Maderas de Caldas S.A., Ima-Industria de Artículos Madera S.A., Industria Spring S.A., Industria del Valle LTDA y Maderas del Darién S.A.

La industria de madera es una de la más importante en todo el mundo dentro del ámbito del aprovechamiento de los recursos naturales, a que esta industria emplease a miles de trabajadores en todo el mundo, aunque resulta difícil de calcular cifras exactas a escala internacional. La porción de los trabajadores

⁶ Ibis. Pagina

activos empleados en las industria de productos de la madera es generalmente un por ciento ó menos, incluso en países con una gran industria forestal, como Estados Unidos 0.6%, 0.9%, Suecia 0.8%, Finlandia 1.2%, Malasia 0.4%, Indonesia 1.4% Y Brasil 0.4%⁷. En 2001 había en estados unidos 240.000 personas trabajando, en el 2002 había en Canadá 90.300 personas trabajando en serrerías. Aunque la producción de madera aumenta el numero de trabajadores disminuye a consecuencia de la mecanización y automatización como por ejemplo en Suecia donde se están eliminando las operaciones mas pequeñas y menos eficiente a favor del trabajo en talleres de mucha mayor capacidad y provistos de nuevos equipos, garantizando así que recurso humano se encuentre con toda la disposición necesaria para realizar las actividades sin necesidad de que se afecte su salud e integridad; además en este país se realiza jornada de mitigación en pro de la preservación y conservación del medio ambiente para controlar la deforestación⁸.

1.2 MARCO TEORICO

Toda organización es un sistema complejo e integral formado por un grupo humano y una variedad de recursos físicos coordinada para la obtención de una finalidad establecida en el tiempo, teleológica. Se diferencia de este modo de los sistemas naturales en que es un sistema cultural creado, con todas las implicancias que esto conlleva.

A su vez un sistema se encuentra delineado por los límites relativos que lo separan de los restantes con los que interactúa y tiene una serie de principios que lo rigen. Toda organización está constituida por sistemas o subsistemas que interactúan entre sí pero que, a su vez, deben estar vinculados adecuadamente e interrelacionarse activamente.

Todos los sistemas a los que se hará referencia tienen una serie de aspectos en común que son aquellos que permiten estudiarlos en forma uniforme y que permiten integrarlos a los efectos de su gestión.

⁷ OIT (organización internacional del trabajo), 2004

⁸ www.induambiental.cl/1615/article-91598.html

Estos aspectos son, entre otros:

- establecer una política
- fijar objetivos definir responsabilidades y autoridades
- efectuar la documentación de los procesos, actividades o tareas a realizar y mantener dicha documentación controlada
- planificar las actividades y tareas a llevar a cabo para lograr los objetivos establecer procesos clave
- efectuar mediciones y seguimiento o monitoreo de procesos, actividades y tareas, llevar registros como evidencia de las actividades ejecutadas y controlar la gestión de los mismos
- tomar precauciones para controlar aquellos resultados o procesos que no satisfacen las especificaciones
- tener prevista la toma de acciones correctivas y preventivas cuando alguna situación no funciona de acuerdo a lo planificado
- efectuar la evaluación del desempeño del sistema a través de auditorías
- revisar el sistema en forma periódica por parte de la dirección

Los sistemas integrados de gestión ambiental, responsabilidad social y salud ocupacional son una que puede ser total o parcial:

- Sistema totalmente integrado
 - Un Manual de Gestión de la Calidad y Ambiental
 - Un Manual de Procedimientos
- Sistema parcialmente integrado
 - Un Manual de Gestión de la Calidad

- Un Manual de Gestión Ambiental
- Un Manual de Procedimientos (manual integrado)

Los pasos a seguir para llevar a cabo la integración de los sistemas de gestión se resumen en los siguientes:

- Identificación de los requisitos del sistema de gestión de la calidad
- Identificación de los requisitos del sistema de gestión ambiental
- Comparación entre los requisitos del sistema de gestión de la calidad con los del sistema de gestión ambiental
- Desarrollar documentación que cumpla con los dos sistemas de gestión
- Implementar el sistema de gestión integrado
- Verificar la Implementación

Una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de toda compañía deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en practica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Para ello de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional el

Trabajo OIT y las leyes establecidas en el país conforme al Sistema de Riesgos Profesionales, ha de elaborar un Programa de Salud Ocupacional pendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria. Cuyo pilar de esta Legislación es Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan:

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores

Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional

Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad Staff de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional Órgano consultivo del Sistema conformado por miembros del Ministerio y las ARP⁹.

En el momento de la vinculación de una empresa a una ARP ésta asignará una tarifa de acuerdo con la actividad principal de la empresa y la exposición a los factores de riesgo.

Para ello se han determinado cinco clases de Riesgo que contemplan las diversas actividades económicas de las empresas. Si una empresa tiene más de un CENTRO DE TRABAJO podrá ser clasificada para diferentes clases de riesgo, siempre que las instalaciones locativas, las actividades y la exposición a factores de riesgo sean diferentes.

Como punto de partida del Programa, las directivas de toda compañía se deben pronunciar formalmente, a través de una política reflejando su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la Salud Ocupacional, posteriormente se definirán responsabilidades de todos los niveles de la organización en la implementación del Programa y cumplimiento de todos los normativos que para esto haya lugar¹⁰.

La política contempla entre otros puntos los siguientes:

- Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.
- Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.

⁹ Ministerio de Protección Social. Decreto 1295 de 1994. www.saludlaboral.com.co

¹⁰ <http://saludocupacional.univalle.edu.co/>

- Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes.
- Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.
- Responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.
- Incorporación del control de riesgos en cada una de las tareas.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestada y demostrada por la alta gerencia.

Responsabilidades ante el sistema de riesgos profesionales por parte de los trabajadores

A los trabajadores, como protagonistas activos y participativos del Sistema, la Ley les establece entre otros los siguientes deberes:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información veraz sobre su estado de salud.
- Velar por el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores
- Participar en la prevención de riesgos profesionales
- Participar en el proceso de elección de sus representantes en el Comité de Salud ocupacional y colaborar con dicho ente.

La norma NTC OHSAS 18001¹¹ traduce serie de aseguramiento de seguridad y salud ocupacional.

La seguridad industrial se define como el esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir los riesgos laborales y promover la salud de los trabajadores. Además estos riesgos son la combinación de la probabilidad y la(s) consecuencia(s) de que ocurra un evento peligroso específico en el ámbito laboral.

Según la organización mundial de la salud (OMS), la defensa de la salud en el trabajo implica la protección de los trabajadores frente a todas las posibles agresiones a su bienestar físico, ambiental y social, originada en el trabajo. Requiere además, la mejora continua de las condiciones de trabajo para promover el bienestar de las personas. La seguridad industrial, pues, abarca no solo la prevención (evitar daños en el trabajo) si no también la promoción (favorecer trabajo saludable).

La seguridad industrial es la resultante de múltiples vectores o procesos que básicamente se sitúa en tanto en el ámbito científico- técnico como en el terreno político social. Son necesarios procesos de investigación, de desarrollo, tecnológico, capacitación o de experimentación para llegar a elaborar alternativas a las situaciones de riesgo o para promover forma de trabajo segura y saludable pero también son necesarias (impredecibles) dinámicas de precisión social, de promoción política, normalización, de control administrativo o de gestión empresarial para una efectiva aplicación de dicha forma de trabajo.

¹¹ INCONTEC. Sistema de Gestión de Seguridad & Salud Ocupacional. Bogotá DC: INCONTEC, 2005. P.18.

SISTEMA DE GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL ISO 14000:

Norma internacional, que busca establecer parámetros para la conservación del medio ambiente, evitando la contaminación en los procesos industriales y promoviendo la utilización de tecnologías limpias:

La contaminación ambiental, también es causa de problemas de seguridad industrial y salud ocupacional, además de ser un generador de desperdicios.

La contaminación ambiental se da en efluentes, emisiones y deshechos sólidos para lo cual el DAMA en Bogotá tiene reglamentaciones y multas costosas a las empresas que no cumplan los límites permisibles de contaminación.

VENTAJAS DE LA ISO 14000:

- 1- Mejor cumplimiento de la legislación.
- 2- Mayor protección de los recursos
- 3- Menores riesgos ambientales
- 4- Mayor competitividad exportadora.
- 5- Autogestión ambiental.

LA NTC - OHSAS 18000:

Indica los requisitos que debe cumplir un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (S&SO), que permiten a una organización controlar sus riesgos de S&SO y mejorar su desempeño, con el objeto de eliminar o minimizar los riesgos para los empleados y otras partes interesadas.

La Norma Sobre Responsabilidad Social SA 8000:

La responsabilidad social (en adelante RS)¹² no es algo novedoso en el mundo empresarial, aunque en estos últimos años está adquiriendo una nueva dimensión por el especial interés que conlleva, demandando una gestión

¹² "Manual de Balance Social de las Empresas "Pág. 328

cuidada como en cualquier ámbito de valor estratégico, que supere lo anecdótico o lo filantrópico. Cualquier empresa consolidada que analicemos desarrolla diversidad de acciones de responsabilidad social respecto a los principales grupos de interés con los que se relaciona: trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general ¿Cuál es la empresa que ante un problema familiar grave o una necesidad acuciante de un trabajador no tiene el mínimo interés de intentar ofrecerle su ayuda? ¿Cuál es la empresa que se despreocupa de que los productos que fabrica puedan generar daños graves al medio ambiente? ¿Cuál es la empresa asentada en un municipio de pequeño o mediano tamaño que no colabora de alguna forma en una importante iniciativa que el Ayuntamiento promueve para el desarrollo municipal y para la que se le solicita una ayuda que puede ofrecer? ¿Cuál es la empresa que no facilita asesoramiento o la ayuda que un buen profesional autónomo necesita, por ejemplo en materia de realización del estudio de seguridad en una obra de reforma, antes que perder sus servicios por no tenerlo o no saber como se hace?. Posiblemente piense que estas son cosas interesantes pero que no forman parte del cometido empresarial que es ofrecer productos de calidad a un buen precio y obtener de ello un beneficio económico. Bien, ello es cierto solo en parte, pero lo que no conviene a estas alturas es confundir a los verdaderos empresarios que crean riqueza y bienestar en nuestra sociedad, con los negociantes o los meros especuladores que se mueven exclusivamente por el afán personal de lucro, en el plazo más inmediato posible, contribuyendo bien poco o nada a la sociedad de la que se aprovechan continuamente. Dejemos de un lado por su limitada implicación a los ahorradores o pequeños inversores individuales, aunque como veremos más adelante, cada vez se va a disponer de más transparencia de información por ejemplo, sobre el destino y contenido social de los fondos de inversión de las empresas que cotizan en bolsa. En Inglaterra ya existe una exigencia legal sobre tal transparencia de información en los fondos sociales de inversión, FIS, que los diferencia de otros fondos que cotizan en el mercado. Curiosamente en los últimos 5 años tales FIS han tenido una rentabilidad mayor. Dejamos abierto al lector el interrogante de cuales hayan podido ser los motivos.

En realidad, en un mismo entorno conviven organizaciones preocupadas por los valores propios de una sociedad humanizada e individuos o colectivos guiados exclusivamente por fines materialistas, incluso no éticos. Tal vez le sorprenderá saber que uno de los importantes negocios de la tecnología de Internet en el mundo es la pornografía a entera disposición de cualquier mentalidad, sin distinción de edades y culturas y atentando contra los valores de la persona. Coincidiremos en aceptar que esta actividad tan lucrativa no puede considerarse socialmente responsable ¿Cuál será entonces su futuro? No podemos darle aun una respuesta, aunque esperamos que este documento le ayude a aclarar ideas al respecto y sobre lo que es la RS, sus ventajas y sus limitaciones.

La actividad empresarial va asociada implícitamente a los beneficios sociales que comporta, ya sea de manera expresa y voluntaria o incluso sin pretenderlo. Toda empresa "sana" que genera puestos de trabajo directo e indirecto es fuente de riqueza social, más allá de los beneficios que generen sus productos y servicios a sus usuarios y a la propia empresa y sus accionistas. Estos beneficios podrán ser reinvertidos en la empresa para asegurar su crecimiento y seguir generando riqueza, y se convertirán en manos de sus receptores, junto a los salarios percibidos por sus colaboradores, en fuente de consumo, además de aportar ingresos a la Administración para contribuir al desarrollo económico del municipio, región o país, socializándose así la riqueza generada. No olvidemos que una empresa existe para producir mercancías o servicios que la sociedad desea y necesita (además de beneficios) y ello en un clima de estabilidad y confianza. El cumplimiento de este objetivo es su primera y principal responsabilidad. Si fracasa en esta misión, no puede esperarse que asuma otras.

Ya en el año 50 a. de J.C, Cicerón citó que "la justicia es indispensable para la realización de los negocios". El comercio internacional ha podido desarrollarse porque las monedas eran convertibles y se establecieron tratados de comercio. Aunque se precisen cambios significativos en los tratados internacionales como el GAT, para avanzar en el denominado "comercio justo" y no perjudicar a los países de economías emergentes en beneficio exclusivo de los países

desarrollados. La industrialización exige la voluntad de invertir hoy para el mañana y ésta faltará si el mañana es desconocido o repleto de riesgos. La estabilidad social proporciona el marco para la planificación y la inversión, con la esperanza de que los frutos de estos esfuerzos puedan conservarse. La empresa, sus propietarios y otros partícipes dependen de la sociedad donde operan en cuanto a su existencia y prosperidad, pero también tienen respecto a ella importantes obligaciones.

Teniendo en cuenta que una de las finalidades de toda empresa es optimizar beneficios para enfrentarse a la competitividad del mercado y asegurar en lo posible su pervivencia, ¿por qué los empresarios deberían seleccionar y controlar inversiones específicas en RS, más allá de las estrictamente esenciales y exigibles legalmente? ¿Cuáles son las reglas que una empresa multinacional debe aplicar, las de su sede central, las del mercado español? ¿Dónde está el límite entre las normas reglamentarias y las voluntarias? En realidad, aún es posible mantener cierta despreocupación ante estos temas y pasar desapercibido, por ejemplo, disimulando ciertos tipos de "desviaciones", aprovechándose de trabajadores inmigrantes pagándoles sueldos ínfimos con horarios extenuantes, no aplicando con rigor las normas de seguridad en el trabajo, no formando debidamente a los trabajadores, no cuidando suficientemente los aspectos medioambientales y no ofreciendo productos de la necesaria calidad, y todo ello para obtener el máximo beneficio. Sin embargo, cuando algunas de tales carencias se ponen al descubierto de diferentes formas, por la autoridad competente, por sus clientes, etc., es sabido que los costes pueden ser incalculables. ¿Qué le sucedió hace poco a gigantes multinacionales norteamericanas, simplemente por engañar a sus accionistas en sus balances económicos, confabulándose con empresas auditoras? Tuvieron que desaparecer. Con certeza, el motor que mueve a gestionar la RS en empresas importantes no es puramente financiero, se alimenta de forma proactiva y voluntaria, más allá de los aspectos solidarios, en una mejora de la reputación y en una obtención de ventajas competitivas con una visión de negocio a largo plazo.

En realidad no puede construirse la máquina de infinitas posibilidades y recursos. Por tanto, en todo momento deben verificarse las elecciones para adoptar las estrategias más oportunas a tenor de los distintos criterios de los beneficios y la coyuntura socioeconómica del medio. Pero las decisiones tendrán siempre irremisiblemente una dimensión moral, la cual puede ser fácil de vulnerar y no tanto de controlar.

Establece normas básicas para el trabajo infantil, el trabajo forzado, la salud y la seguridad, la libertad de asociación y el derecho de intercambio colectivo, la discriminación, las prácticas disciplinarias, las horas de trabajo y las compensaciones. Las empresas pueden utilizar el método SA 8000 para desarrollar e implementar un Sistema de Gestión Social, y también para brindar una guía sobre las normas sociales básicas. La certificación SA 8000 demuestra un compromiso empresarial relacionado con el tratamiento ético a los empleados.

REQUERIMIENTOS DE LA NORMA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

1. Trabajo Infantil.
2. Trabajos forzados.
3. Salud y seguridad en el trabajo.
4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.
5. Discriminación.
6. Medidas disciplinarias.
7. Horario de trabajo.
8. Remuneración.
9. Sistemas de Gestión.

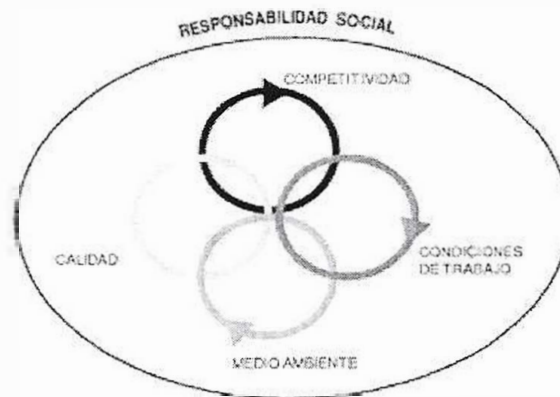
REFERENCIAS INTERNACIONALES RELEVANTES DE R.S.

- Modelo Europeo de Excelencia Empresarial, EFQM (2000)
- UN / "Global Compact Initiative" (2000)
- OIT/Principios de actuación de empresas multinacionales, (1997/2000) y conjunto de Convenios y Recomendaciones
- OCDE / Directrices para empresas multinacionales, (2000)
- Libro Verde de la Comisión Europea (2001)
- OIT-ANDI / Manual de Balance Social, (2001)
- Social Accountability 8000 (Acción social)
- Global Reporting Initiative 2003 (Sostenibilidad)

Numerales Comunes:

- Control de documentos.
- Procesos –Control operacional
- Manejo de Incidentes y emergencias.
- Formación, entrenamiento.
- Medición-evaluación.
- Auditorias. Revisiones gerenciales
- No conformidad-Acciones Correctivas

Responsabilidad social e integración de sistemas



Por otra parte, la fractura histórica habida entre valores éticos y desarrollo empresarial no está del todo resuelta. Hubo cierta aceptación social de que eran cosas diferentes y no necesariamente integradas; incluso ganar dinero rápido, sin importar como, ha sido clave de éxito y reconocimiento ¿No nos

sorprende ver la desfachatez de corruptos y estafadores en libertad al aparecer en los medios de comunicación, cuando en su día fueron empresarios valorados?

Finalmente, hay que citar las limitaciones de productividad de la economía europea frente a la norteamericana, líder indiscutible en el mundo. Según datos de la OCDE, mientras en el quinquenio 1997-2001, la productividad europea creció un 1,3%, la norteamericana lo hizo un 2,3%. Al margen de algunas diferencias en tales estimaciones, por las cuales la diferencia podría ser algo menor, no olvidemos que aspectos determinantes como la innovación y la formación son superiores en EEUU. También según datos de la OCDE, el valor promedio anual en Europa invertido por las empresas en formación es el 6% de la masa salarial (en España el 3,5%), mientras que en EEUU es el 11%, lo que evidencia las ventajas competitivas de unos sobre otros.

Patrones de Integración

Integración es aquella en la que la organización trata de usar dos o más normas de sistemas de gestión dentro de su propio negocio, de manera armonizada.

Por que es necesario integrar los sistemas de gestión:

- Simplifica la gestión actualmente asociada a la existencia de sistemas independientes.
- Máximo el aprovechamiento de las sinergias latentes que existen entre ellos.
- Simplificación operativa en su aplicabilidad como sistema único integrado.
- Ahorro de costos.
- Disminución de tiempos de respuesta.
- Eliminación de disfunciones que aparecen al ser concebidos como sistemas.

- Sin embargo, la posible integración ni es fácil ni será inmediata para un gran número de empresas.
- La primera decisión acerca de la implantación del Sistema Integrado de Gestión es determinar si realmente será positivo para la empresa, evaluando los beneficios potenciales que podrá aportar a la organización y las dificultades o problemas que se podrán encontrar, con el fin de establecer controles o aspectos importantes a tratar para lograr el éxito en la implantación del Sistema Integrado de Gestión.

Antes de implementar un sistema de gestión ambiental en cualquier empresa, se deben evaluar ciertas características y alternativas que garanticen en desarrollo normal de las actividades económicas, pero garantizando un uso adecuado de los recursos naturales, un ambiente sano y sobre todo proteger la salud y bienestar del recurso humano tanto de la empresa como en el entorno donde se desarrolla la actividad; para que así se estime como sería el medio ambiente en el futuro y además sirve como referencia para comparar los impactos.

Los pasos para implementar un sistema de gestión son:

- ❖ Se establecen unos objetivos ambientales que vayan acorde con la actividad de la empresa y delegar responsables, ejemplo conseguir el uso más amplio y beneficioso del medio ambiente sin degradación, ni riesgo para la salud o la seguridad.
- ❖ Se deben realizar visitas de inspección a las instalaciones de la empresa.
- ❖ Obtener las características geográficas actuales de la ciudad.
- ❖ Definir plan de ordenamiento territorial vigente de la ciudad.
- ❖ Recopilar la información meteorológica actualizada del IDEAM.
- ❖ Compilar y entender la normatividad ambiental vigente.

- ❖ Recopilar fotografía de las instalaciones de la empresa para efectos de la visualización de la información referenciada.
- ❖ Tener bibliografía informativa y estadísticas sobre los indicadores ambientales.
- ❖ Conocer la actividad llevada a cabo por dicha empresa.
- ❖ Definir el área de influencia de esta.
- ❖ Conocer el estado de los ecosistemas localizados en el área de influencia de la empresa y poder así establecer una valoración apropiada.
- ❖ Definir los impactos ambientales, valorarlos, clasificarlos y priorizar su atención.
- ❖ Conocer los recursos que maneja y clasificarlos.
- ❖ Definir los planes ambientales: de manejo, plan de manejo ambiental, plan de contingencia, de monitoreo y seguimiento.
- ❖ Valorizar el plan de manejo ambiental y el plan de monitoreo y sugerir responsables de su implementación.

Además hay que tener en cuenta que se debe guiar por el ciclo PHVA

P – Planear.

H –Hacer.

A – Actuar.

V – Verificar.

Todo esto con un orden lógico e implementando todo lo mencionado.

4.3 MARCO CONCEPTUAL.

➤ **Comité Paritario De Salud Ocupacional (COPASO).**

Es el organismo de participación, ejecución y apoyo en todo lo concerniente al Programa de Salud Ocupacional de una compañía.

➤ **Seguridad Industrial.**

Comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

➤ **Higiene Industrial.**

es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

➤ **Saneamiento Básico Y Protección Ambiental.**

Conjunto de actividades dirigidas a proteger el ecosistema de la actividad industrial, a su vez que se encarga de proteger la salud de los trabajadores encaminando acciones de saneamiento básico en la empresa.

➤ **Salud.**

Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad.

➤ **Trabajo.**

Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

➤ **Ambiente De Trabajo.**

Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

➤ **Riesgo.**

Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo Riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.

➤ **Factor De Riesgo.**

Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

➤ **Incidente.**

Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir Un Casi Accidente. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.

➤ **ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo.

➤ **SALUD OCUPACIONAL:**

Se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo.

➤ **Administradoras De Riesgos Profesionales (ARP).**

Es un organismo del estado encargado de velar por la salud de los trabajadores.

➤ **Accidente.**

Evento indeseado que da lugar a la muerte, enfermedad, lesión, daño u otra pérdida.

➤ **No conformidades.**

Cualquier desviación de las normas de trabajo, prácticas, procedimientos, regulaciones, desempeño del sistema de gestión, etc. Que pueda llevar, directamente o indirectamente, a una lesión o enfermedad, a un daño de propiedad, un daño al ambiente del lugar de trabajo, o a una combinación de éstos.

➤ **Auditor.**

Persona con competencia para llevar a cabo una auditoria.

➤ **MEJORA CONTINUA.**

Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) para lograr mejoras en el desempeño ambiental global de forma coherente con la Política Ambiental de la organización

➤ **Acción Correctiva**

Acción para eliminar la causa de una no conformidad detectada.

➤ **Documento**

Información y su medio de soporte.

➤ **Sistema De Gestión Ambiental (SGA)**

La parte del sistema de Gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su Política ambiental y gestionar sus aspectos ambientales.

➤ **Objetivo Ambiental**

Fin ambiental de carácter general coherente con la Política, que una organización se establece.

➤ **Auditoria Interna**

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoria y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoria del SGA fijado por la organización.

➤ **Organización.**

Compañía, Corporación, firma, empresa, autoridad o institución o parte o combinación de ellas, sean o no asociadas, publica o privada, que tiene sus propias funciones y administración.

➤ **ACCION PREVENTIVA**

Acción para eliminar la causa de una no conformidad potencial.

➤ **Registro**

Documento que presenta resultados obtenidos o proporcionan evidencia de las actividades desempeñadas

➤ **Medio Ambiente.**

Entorno donde opera una especie. Incluye aire, agua, suelo, recursos naturales, flora, fauna, seres humanos y su interrelación.

➤ **Contaminación.**

Alteración de un hábitat con sustancias extrañas que lo vuelven menos favorable para los seres vivos que lo pueblan.

➤ **Contaminante.**

Agente que al incorporarse a algún elemento de la flora, fauna, agua, suelo, aire, etc. altera o modifica sus propiedades en contra de los seres

Vivos. El agente puede ser una materia sustancia, materia, composición o compuestos químicos, forma de energía, radiaciones ionizantes, vibraciones o ruido, etc.

➤ **Control Ambiental.**

Vigilancia, inspección y aplicación de medidas tendientes a la conservación del medio ambiente, o para reducir y evitar la contaminación de este.

➤ **Certificación**

Procedimiento mediante el cual un tercero afirma por escrito que un producto, proceso o servicio esta conforme con los requerimientos especificados.

➤ **Especificación.**

Documento que prescribe los requerimientos con los cuales debe estar conforme el producto o servicio.

➤ **Procedimiento:**

Forma o manera especificada de efectuar una actividad.

➤ **Proceso.**

Conjunto de recursos interrelacionados y actividades que transforman entradas en salidas.

➤ **Producto.**

Cualquier bien o servicio.

4.4 MARCO LEGAL

La legislación del Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan: Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

El Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores.

ISO 14001 y LA ISO 14001, la normas INCONTEX.

La ley 99 de 1979 que rige el código sanitario.

Ley 373 de 1979 aprovechamiento y uso racional del recurso hídrico.

Decreto 1541 de 1978 legislación del uso del agua.

Decreto ley 2811 Código Nacional De Recurso.

Decreto 948 de 1995 contiene el reglamento de protección y control de la calidad del aire.

Decreto 838 de 2005 métodos de disposición final.

Decreto 1609 de 2002 reglamenta el manejo y transporte de sustancias peligrosas

4.5 MARCO GEOGRAFICO.

El desarrollo de este fue realizado en el sector de las empresas de muebles de madera de la ciudad de Barranquilla, con énfasis en los proveedores de MUEBLES JAMAR S.A., ubicados en la calle 37 # 27 – 96.

Tomando en cuenta que esta es una de las ciudades con mejor posición geográfica para el desarrollo de la economía, ya que cuenta con una gran extensión territorial y con una importante ruta marítima que comunica al país con el resto del mundo

5. DISEÑO METODOLOGICO.

5.1 TIPO DE ESTUDIO.

Durante la investigación y realización de este proyecto, se utilizó el tipo de estudio descriptivo; porque se presentan las características esenciales y requisitos legales del diagnóstico a elaborar, teniendo en cuenta: los aspectos importantes, las relaciones entre sí de los sistemas integrados de gestión; permitiendo así que la investigación sea factible en su desarrollo.

5.2 MÉTODO DE ESTUDIO.

El método implementado en este proyecto es el Analítico, debido a que se distinguen los elementos que proporcionan la NTC OSHAS 18001 y la ISO 14001 para los sistemas integrados de gestión y se procede a revisarlos ordenadamente cada uno de ellos para ver si se cumplen en las empresas de estudio.

5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

Debido a la naturaleza de la investigación se tomó una población específica, como lo es el sector de las empresas de muebles de maderas en la ciudad de Barranquilla; pero se enfatizó en muebles jamar y sus proveedores por ser una de las más grandes de este sector y por el desarrollo que ha alcanzado.

5.4 FUENTES DE INFORMACIÓN.

5.4.1 Fuentes Primarias.

Las fuentes primarias consultadas para la obtención de la información se basan en: una entrevista realizada exclusivamente a los gerentes de dichas empresas del sector, además encuestas personales para conocer la opinión del recurso humano de estas instituciones sobre el caso de estudio; analizando así la situación actual con respecto al cumplimiento de sus deberes.

- ✓ Asesor de proyecto.

5.4.2 Fuentes Secundarias.

Las fuentes secundarias utilizadas para la recopilación de la información son los libros de salud ocupacional (GTC 45), libros de investigación (Metodología de la investigación de Hernández, Roberto) enciclopedias, diccionarios, revista (Psicogente), periódicos, Internet, investigaciones ya realizadas; con el fin de tener buenas bases para la realización de este proyecto.

5.5 TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION.

5.5.1 Técnicas de Recolección de Fuentes Primarias.

Para la recolección de datos primarios para este proyecto se utilizaron los métodos de la encuesta y la entrevista.

El método de la encuesta consistió en establecer contacto con 50 personas por medio de cuestionarios. La técnica de encuesta que se utilizó es la personal. Esta permitió recolectar datos de los trabajadores y empleadores; por medio de preguntas formuladas y preparadas con mucho cuidado, con un tipo de preguntas eficaces para obtener la información necesaria (ver formato de anexo).

El método de la entrevista personal consistió en formular preguntas de manera directa a los gerentes de las empresas para ver de que forman estaban manejando los sistemas integrados de gestión o sino que harían para implementarlos.

5.5.2 Técnicas de Recolección de Fuentes Secundarias.

Los datos secundarios utilizados en el proyecto fueron: información legal de las empresas, la ISO 14001 y la OHSAS 18001

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
1. Definir la propuesta de investigación.											
2. Identificación de casos a nivel nacional e internacional.											
3. visitas de las empresas del sector en estudio.											
4. Identificación de las variables de estudios											
5. Analizar la situación actual del sector.											
6. Análisis de cada uno de los Sistemas de Gestión existentes.											
7. Asesorías.											
8. Realización del anteproyecto.											
9. Definir capítulos.											
10. Calculo de la muestra.											
11. Aplicación de encuestas											
12. Análisis y valoración de grados de cumplimiento de los resultados obtenidos.											
13. Finalización y entrega del proyecto.											
14. Sustentación del proyecto.											

7. PRESUPUESTO DEL PROYECTO

RUBROS		FUENTES			TOTAL
		UNIDAD	Cantidad)	Valor Unitario	
Personal:		Horas	150	\$ 9.000	\$ 1.350.000
Otros insumos:					
Equipo	Computadores		1	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
	Internet	Horas	200	\$ 1.000	\$ 200.000
	Fotocopias		500	\$ 100	\$ 50.000
	Papelería		1	\$ 12.000	\$ 12.000
Salidas de campo:		Horas	10	\$ 60.000	\$ 600.000
Transporte		Horas	50	\$ 1300	\$ 65000
Software:			3	\$ 20.000	\$ 60.000
Realización talleres, foros:		Horas	4	\$ 20.000	\$ 80.000
Compra de material bibliográfico especializado:			1	\$ 10.000	\$ 10.000
Imprevistos					\$ 100.000
TOTAL					\$ 3.527.000

8. ANALISIS DEL ESTADO ACTUAL DE LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE MUEBLES DE MADERAS.

Para el siguiente análisis se tomo como referencia los requisitos de la norma NTC OHSAS 18001 y la ISO 14001¹³ se miro si las empresas de este sector cumplían o no con los aspectos propuestos por estas normas.

A continuación se presenta una matriz donde se esboza, de un lado los requerimientos de la NTC OHSAS 18001 y la ISO 14001 y por el otro el grado de cumplimiento que tienen las empresas de este sector.

REQUISITOS QUE EXIGE	CUMPLIMIENTO	
LA ISO 14001(AMBIENTAL)	SI	NO
4.1 Requisitos Generales. La organización debe establecer y mantener un sistema de administración ambiental cuyos requisitos están escritos en el numeral 4.		x
4.2 Política. La alta gerencia debe definir la política ambiental de la organización y garantizar que: ✓ Sea apropiada a la naturaleza, escala e impacto ambiental de sus actividades, producto o servicio. ✓ Incluya un compromiso de mejoramiento continuo y prevención de la contaminación. ✓ Incluya un compromiso de cumplimiento con la legislación y regulaciones ambientales pertinentes así como otros requisitos a los cuales la organización se		x x x

¹³ www.incontex.com.co

someta.		
✓ Provea el marco para establecer y revisar los objetivos y metas ambientales.	X	
✓ sea documentada, implementada, mantenida y comunicada a todos los empleados.		X
✓ Este disponible para todo publico.		X
4.3 PLANIFICACION		
4.3.1 Aspectos Ambientales.		
Se deben manejar todos los procedimientos necesarios para garantizar la preservación del medio ambiente.	X	
4.3.2 Requisitos Legales y Otros.	X	
4.3.3 Objetivos y Metas.	X	
4.3.4 Programa(S) de Administración Ambiental.		X
4.4 IMPLEMENTACION y OPERACIÓN.		
4.4.1 Estructura y Responsabilidad.		X
4.4.2 Entrenamiento, Conocimiento y Competencia.		X
4.4.3 Comunicaciones.		X
4.4.4 Documentación del Sistema de Administración Ambiental.		X
		X

4.4.5 Control de Documentos.		X
4.4.6 Control Operacional.		X
4.4.7 Preparación y Respuesta Ante Emergencia.		
4.5 VERIFICACION Y ACCION CORRECTIVA.		
4.5.1 Monitoreo y Medición.		X
4.5.2 No Conformidad y Acción Correctiva y Preventiva.		X
4.5.3 Registros.		X
4.5.4 Auditoria al Sistema de Administración Ambiental.		X
4.6 REVISION POR LA GERENCIA. La alta gerencia de la organización debe a intervalos que a ella misma determine re visar el sistema de administración ambiental, para garantizar su continua aptitud, educación y eficiencia.		X

4.3 PLANIFICACION		
4.3.1 Planificación para la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos.		
4.3.2 Requisitos Legales y Otros.		X
4.3.3 Objetivos.	X	
4.3.4 Programa(S) de Gestión en S&So.	X	
4.4 IMPLEMENTACION Y OPERACIÓN.		X
4.4.1 Estructura y Responsabilidades.		
4.4.2 Entrenamiento, Concientización y Competencia.		X
4.4.3 Consulta y Comunicación.		X
4.4.4 Documentación.		X
4.4.5 Control de Documentos y Datos.		X
4.4.6 Control Operativo.		X
4.4.7 Preparación y Respuesta Ante Emergencia.		X
4.5 VERIFICACION Y ACCION CORRECTIVA.		X
4.5.1 Medición y Seguimiento de Desempeño.		
4.5.2 Accidentes, Incidentes, No Conformidades		X

y Acciones Correctivas y Preventivas.		X
4.5.3 Registros y Administración de Registros.		
4.5.4 Auditoria.	X	
4.6 REVISION POR LA GERENCIA.		X
La alta gerencia de la organización a intervalos definidos, debe revisar el sistema de gestión S&SO, para asegurar su adecuación y efectividad permanente.		X

9. ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS EN EL DIAGNOSTICO DE LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

Después de haber analizado el sector de las empresas de muebles de madera y haber trabajado estrecha mente con la colaboración de los empresarios, se realizo un estudio dinámico en el proceso de la gestión integral, partiendo de la normalización de estos sistemas; se encontró que presentan muchas falencias en cuanto a la integración de sus sistemas integrados de gestión, debido a que no están cumpliendo con los lineamientos de la OHSAS 18001 y la ISO 14001. Estas norma en conjunto cuenta con cuarenta y siete (47) debes de cumplimiento y el cual el diagnostico de sistemas integrados de gestión arroja como resultado el cumplimientos de once (11) de estos, que equivale a un 23.4%, lo que implica que en este sector se ve muy desmeritado las obligaciones de la gerencia en metería de mejoramiento.

Por otra parte cuenta con treinta y seis debe de no cumplimiento para un porcentaje de 76.6%; implicando una falencia de estos sistemas de gestión ya sea por falta de los compromisos gerenciales y procedimientos (falta de implementación y seguimiento de los programas de salud ocupacional, gestión ambiental y responsabilidad social). Debido a esto se plantea una serie de estrategias para garantizarla buena marcha de un sistema de gestión integrado en pro del mejoramiento continuo.

No de debes	Cumple	
	SI	NO
	11	36
Total – 47		

Tabla No 1

10. GRAFICO DEL ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla No 2

OPCIONES	CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
SI	11	23,4
NO	36	76,6
TOTAL	47	



GRAFICO No1

11. ESTRATEGIAS APROPIADAS PARA QUE LAS EMPRESAS DE ESTE SECTOR CUMPLAN CON LOS REQUISITOS DE LA NORMA OHSAS 18001 Y LA ISO 14001

A continuación se presenta una matriz donde se relacionan los requisitos que exige la norma OHSAS 18001 y la ISO 14001 y las estrategias que se deben seguir para que esas empresas puedan contar con un sistema integrado de gestión factibles capas de solucionar, controlar y reducir la cantidad de riesgo que se puede presentar en el desarrollo de su producto con el objetivo de mejorar la calidad de sus empleados y la preservación y conservación del medio ambiente.

Además se estima quienes serian los responsable que organismo los controlaría y una serie de indicadores que se utilizarían para medir el grado de cumplimiento.

Requisito de la norma OHSAS 18001 y la ISO 14001	Estrategias	Responsable	Soporte	IE
				indicadores
4.1 Requisitos Generales. La organización debe establecer y mantener un sistema de administración ambiental y de seguridad cuyos requisitos están escritos en el numeral 4.	Fijar metas para establecer que procedimientos se necesitaría para cumplir con estos requisitos. Nombra un departamento encargado de la gestión	La gerencia en gestión ambiental y salud ocupacional	Concejo colombiano de seguridad	Definición, alcance y cubrimiento de la seguridad ocupacional y gestión ambiental. Informe del diagnostico preliminar.
4.2 Política. La alta gerencia debe definir la política ambiental de la organización y garantizar que: ✓ Sea apropiada a la naturaleza, escala e impacto ambiental de sus actividades, producto o servicio. ✓ Incluya un compromiso de mejoramiento continuo y	Hacer un estudio donde se pueda medir que tanto residuos de madera va al medio ambiente cuando se esta procesando Identificar los peligros, evaluar y visualizar los aspectos claves del problema para su control Medir el desempeño eficaz y eficiente del sistema de gestión para satisfacer las cambiantes	La gerencia en gestión ambiental y salud ocupacional	Concejo colombiano de seguridad	El compromiso del mejoramiento continuo. Registro de la divulgación y publicación de las políticas.

prevención de la contaminación. ✓ Incluya un compromiso de cumplimiento con la legislación y regulaciones ambientales pertinentes así como otros requisitos a los cuales la organización se someta. ✓ Provea el marco para establecer y revisar los objetivos y metas ambientales. ✓ sea documentada, implementada, mantenida y comunicada a todos los empleados. ✓ Este disponible para todo publico.	necesidades que se tengan en el sector Formalizar un compromiso con base a la norma OHSAS18001 y ISO 14001 para controlar el cumplimiento por las parte interesadas Crear un documento donde se establezcan los objetivos ambientales y de salud ocupacional de la organización. Este documento debe estar en un sitio visible donde lo puedan observar tanto el personal que labora en la organización como el que no			Evidencia acerca de la definición del enfoque organizacional de las funciones. Registro acerca de la definición de la responsabilidad y autoridades pertinente al enfoque organizacional.
---	--	--	--	---

4.3 PLANIFICACION 4.3.1 Aspectos Ambientales. Se deben manejar todos los procedimientos necesarios para garantizar la preservación del medio ambiente. 4.3.2 Requisitos Legales y Otros. 4.3.3 Objetivos y Metas. 4.3.4 Programa(S) de Administración Ambiental.	Hacer un estudio de los diferentes riesgos que se manejan en el sector con base a la s&so y la ISO 14001 teniendo en cuenta que deben poseer y cumplir ciertos requisitos encaminados alcanzar los objetivos y las metas Crear programas que ayuden a conseguir el objetivo esencial de la empresa.	La gerencia en gestión ambiental y salud ocupacional	Concejo colombiano de seguridad	Asignar las responsabilidades y disposiciones que permitan conocer la reglamentación presente, futura u otro tipo de requerimiento vigente para la organización.
--	---	---	--	---

4.4 IMPLEMENTACION y OPERACIÓN.	Formalizar el compromiso teniendo en cuenta los resultados que nos arrojen el estudio hecho este debe estar relacionado con el mejoramiento continuo incluyendo el desempeño empresarial que se hizo para cambiar las necesidades obtenidas del resultado del estudio.	La gerencia en gestión ambiental y salud ocupacional	Concejo colombiano de seguridad	la descripción de los elementos y funciones claves que comprende la salud ocupacional y la gestión ambiental.
4.4.1 Estructura y Responsabilidad.				
4.4.2 Entrenamiento, Conocimiento y Competencia.	El compromiso debe estar basado y guiado por la norma ISO y OHSAS			La referencia a los procedimientos y documentos concernientes a cada elemento.
4.4.3 Comunicaciones.	Este compromiso debe estar plasmado en un documento, luego implementarse y para su efecto debe mantenerse.			
4.4.4 Documentación del Sistema de Administración Ambiental.	El documento debe ser del completo conocimiento del personal que labora en la organización para su estricto cumplimiento.			
4.4.5 Control de Documentos.				
4.4.6 Control Operacional.	Capacitar al recurso humano para que tenga conocimiento y aporten ideas constructivas en pro de estar preparado ante una emergencia.			
4.4.7 Preparación y Respuesta Ante Emergencia.				

4.5 VERIFICACION Y ACCION CORRECTIVA.	Estimar unas variables que permitan medir y controlar los procesos.	La gerencia en gestión ambiental y salud ocupacional	Concejo colombiano de seguridad	Plan documentado en los que se considere el monitoreo seguimiento periódica de las características claves de las operaciones.
4.5.1 Monitoreo y Medición.				
4.5.2 No Conformidad y Acción Correctiva y Preventiva.	Establecer una serie de acciones correctivas y preventivas en pro del mejoramiento continuo.			Procedimiento documentado en los que se asigne responsabilidades y se establezcan disposiciones para el manejo de las no conformidades.
4.5.3 Registros.	Priorizar las problemáticas percederas y controlar aquellas que tengan mayor impacto en la sociedad y medio ambiente.			Implementar y registrar los cambios en los procesos.
4.5.4 Auditoria al Sistema de Administración Ambiental.	Garantizar de que se realizan revisiones continuas en todos os procesos operacionales para así evitar futuras incidencias.			

4.6 REVISION POR LA GERENCIA. La alta gerencia de la organización debe a intervalos que a ella misma determine revisar el sistema de administración ambiental, para garantizar su continua aptitud, educación y eficiencia.	La alta gerencia deberá inspeccionar continuamente el cumplimiento de los requisitos de la norma. Para que así el desarrollo de esta misma sea eficiente. Garantizar que la alta gerencia gestione todos los recursos necesarios para el mejoramiento continuo.	La gerencia en gestión ambiental y salud ocupacional	Concejo colombiano de seguridad	Revisión por la alta dirección de la organización. Seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las acciones formuladas.
---	---	---	--	---

12. ANALISIS DE DATOS

Teóricamente cuando se va hacer una encuesta se habla de que se debe tomar una muestra piloto de treinta a cincuenta personas, para así poder calcular la varianza y estimar la verdadera muestra¹⁴.

Es por tal motivo que con la ayuda del asesor de campo se procuro realizar una encuesta, en la empresa muebles jamar y en algunos de sus proveedores¹⁵, con el objetivo de conocer la opinión de sus recurso humano y a su vez analizar si se cumplía con la política que establecen la OHSAS 18001 y la ISO 14001, la de que debe ser documentada, implementad, mantenida y comunicada a todo los empleados.

El análisis arrojo los siguientes datos;

1. ¿CONSIDERA QUE EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL ES:

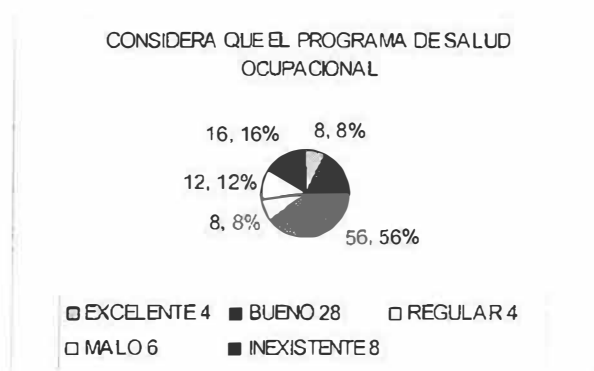


Figura No 2

Tabla No 3

OPCIONES	CANTIDAD	%
EXCELENTE	4	8
BUENO	28	56
REGULAR	4	8
MALO	6	12
INEXISTENTE	8	16
TOTAL	50	

Análisis

Se puede notar que las empresas de este sector cuentan con programas de salud ocupacional en la medida buena, pero cabe anotar que el trabajador desconoce las funciones que este programa debe cumplir.

¹⁴ Proporcionado por el ing. John Rodríguez. Docente de estadística en la USB

¹⁵ Idea propuesta por el ing. Giovanni gallo

2. ¿CON QUE FRECUENCIA SE REALIZAN LAS BRIGADAS DE SALUD?

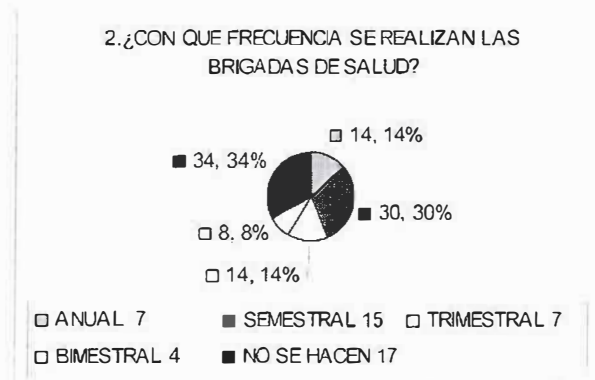


Tabla No 4

OPCIONES	CANTIDAD	%
ANUAL	7	14
SEMESTRAL	15	30
TRIMESTRAL	7	14
BIMESTRAL	4	8
NO SE HACEN	17	34
TOTAL	50	

Figura No 3

Análisis:

En vista de que no cuentan con un programa de salud ocupacional factibles a las necesidades que presenta la empresa no se pueden realizar brigadas de salud ya que no cuenta con unas personas responsables que se hagan a cargo de estos programas. Es por eso que mayor preocupación que es de 34% implica en la opción de que no se hacen.

3¿COMO CONSIDERA USTED LAS ACTIVIDADES QUE LA EMPRESA REALIZA PARA PRESERVACION Y CONSERVACION DEL MEDIO AMBIENTE?



Tabla No 5

OPCIONES	CANTIDAD	%
EXCELENTE	3	6
BUENO	24	48
REGULAR	16	32
MALO	3	6
INEXISTENTE	4	8
TOTAL	50	

Figura No 4

Análisis:

Se nota que con esta pregunta el empleado se siente incomodo, a pesar que el porcentaje en la opción de bueno es alto y no es que la empresa este haciendo algo por el medio ambiente directamente, sino que el empleado no quiere afectar el desarrollo gerencial de la organización.

4. ¿ESTA USTED ACTUALMENTE INFORMADO A CERCA DE LA DISPOSICION FINAL QUE SE LE DA A LOS DESECHOS GENERADO DE LA FABRICACION DEL MUEBLE DE MADERA

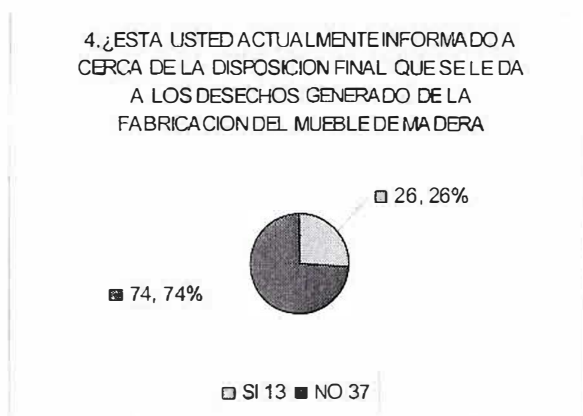


Tabla No 6

OPCIONES	CANTIDAD	%
SI	13	26
NO	37	74
TOTAL	50	

Figura No 5

Análisis:

Como se puede observar en el resultado anterior, se complementa la idea de que las empresas de este sector no cuentan con los manuales de documentación publicados en un área visible para los trabajadores, esto implica el incumplimiento de un requisito de la norma por parte de la gerencia.

5. ¿LES PROPORCIONA LA EMPRESA LOS EPP

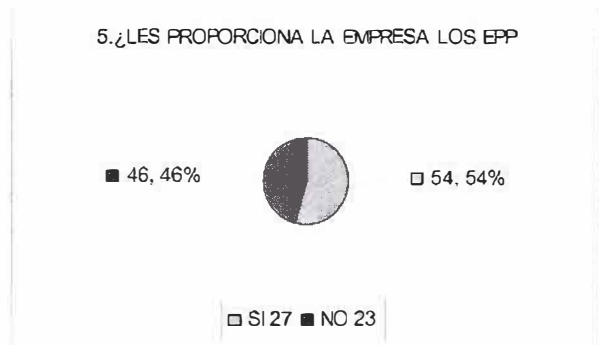


Tabla No 7

OPCIONES	CANTIDAD	%
SI	27	54
NO	23	46
TOTAL	50	

Figura No 6

Análisis:

En esta pregunta no hay una respuesta contundente debido a que los porcentajes son muy similares, mostrando así una falta de conocimiento ante el tema como lo es la seguridad del recurso humano. Además demuestra que esta empresa no cuenta con personal altamente calificado para velar por el mejoramiento de la organización.

6. ¿CUENTA LA EMPRESA CON PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL?



Figura No 7

Tabla No 8

OPCIONES	CANTIDAD	%
SI	15	30
NO	35	70
TOTAL	50	

Tabla No 6

Análisis:

Tomando en cuenta esta pregunta es fácil deducir que estas empresas no cuentan con un programa de bienestar social para sus trabajadores y por lo tanto no se puede garantizar un libre desarrollo de las actividades. Cabe destacar que esta pregunta es cerrada.

7. ¿CONSIDERA QUE LA EMPRESA CUENTA CON UNA CAPACIDAD DE GESTION DE SISTEMAS INTEGRADOS

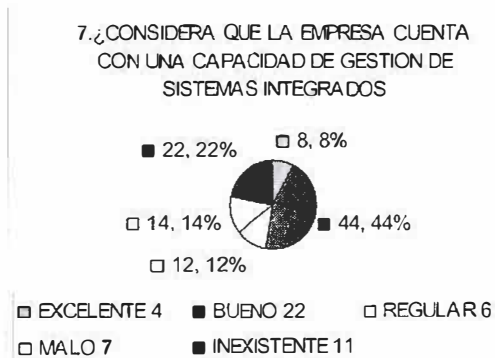


Figura No 8

Tabla No 9

OPCIONES	CANTIDAD	%
EXCELENTE	4	8
BUENO	22	44
REGULAR	6	12
MALO	7	14
INEXISTENTE	11	22
TOTAL	50	

Análisis

Como se puede observar en la grafica, a pesar que la respuesta buena fue la de mayor porción con un 22% muestra una clara contradicción a la realidad debido a que este sector no cuenta con sistema de gestión integrado, de ahí se desprende la clara falencia de conocimiento por parte de los empleado a lo que se refiere la problemática de este proyecto.

8. ¿COMO CONSIDERA USTED LA EFICIENCIA DEL RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA?

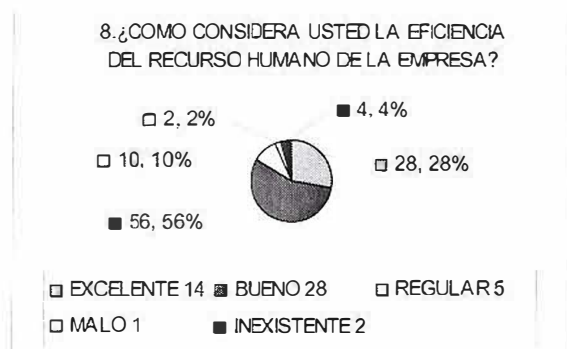


Figura No 9

Tabla No 10

OPCIONES	CANTIDAD	%
EXCELENTE	14	28
BUENO	28	56
REGULAR	5	10
MALO	1	2
INEXISTENTE	2	4
TOTAL	50	

Análisis

En este caso esta pregunta si esta acorde con la realidad ya que define que la eficiencia de recurso humano de las empresas de este sector es bueno con un porcentaje del 58%; pero cabe destacar que esta eficiencia se basa solo en el conocimiento empirico.

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente estudio es de mucha importancia, para todas aquellas empresas del sector de muebles de madera en la ciudad de Barranquilla, que pretenden implantar un sistema de gestión integral para así lograr un nivel competitivo, local, nacional e internacional mente. Tomando como referencia los resultados obtenidos de la recopilación de datos de su eventual análisis se llega a la conclusión, del mal estado en que se encuentra este sector con respecto a los sistemas integrados (salud ocupacional, gestión ambiental y responsabilidad social).

Tomando en cuenta esta información se realizo un diagnostico que nos evidencio la estado actual de estos sistemas, en esta industria. Con respecto a las normas OHSAS18001 y ISO 14001 arrojándonos indicadores que demuestran lo esbozado anterior mente. Partiendo de esta problemática es recomendable la implementación de un departamento que sea el encargado de las áreas de salud ocupacional, gestión ambiental y responsabilidad social integrándolos en un solo sistema con el fin de aprovechar los recursos y tener una visión global de su propia organización.

Desde el punto de vista operacional, un sistema de gestión integrado cubre todos los aspectos del negocio, desde la calidad del producto y el servicio al clientes, hasta el mantenimiento de las operaciones dentro de una situación de seguridad ambiental aceptable eliminado las redundancias y de esta forma asegura la consistencia en la gestión y podrían actuar de manera eficiente en caso de que se presente un incidente.

Además La inversión para una certificación de un sistema de gestión integrado es menor que la necesaria para un proceso de certificación de los sistemas de gestión de salud ocupacional y ambiental realizado independientemente. También la utilización de estas herramientas prácticas permite el control de los riesgos para facilitar así el logro de los objetivos corporativos que reflejan la disminución de costos por accidente, incapacidades, enfermedades profesionales.

Por otra parte como estos tres sistemas constan de procedimientos comunes, a la hora de realizar las auditorias estas a su vez se hacen más simplificadas y la posibilidad de hallar falencias seria mínimas; debido a que sus acciones preventivas y correctivas irían encaminada a la misma gestión.

La realización de este proyecto en la ciudad de Barranquilla traerá grandes incidencias económicas en la región, siendo una buena fuente para el fortalecimiento de este sector en cuanto a la integración de sus sistemas de gestión. Siendo así un generador de empleos, la cual va acompañada a incrementar la calidad de vida de un grupo de familias que a la ves generaran mejor demanda y por lo tanto se producirá el bienestar de la sociedad y preservación del medio ambiente.

BIBLIOGRAFIA

- DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL UNIVERSIDAD DEL VALLE <http://saludocupacional.univalle.edu.co/>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales. República de Colombia. 1995
- www.incontex.com.co
- Manual de Balance Social de las Empresas "Pág. 328
- INCONTEC. Sistema de Gestión de Seguridad & Salud Ocupacional. Bogotá DC: INCONTEC, 2005. P.18.
- Ministerio de Protección Social. Decreto 1295 de 1994.
www.saludlaboral.com.co
- <http://saludocupacional.univalle.edu.co/>

ANEXO

ANEXO 1

ENCUESTA:

OBJETIVO: Conocer Como Se Encuentra Actualmente Los Sistemas Integrados De Gestión En El Sector De Muebles De Madera En La Ciudad De Barranquilla

1. Considera que el programa de salud ocupacional es:

Excelente () bueno () regular () malo () inexistente ()

2. Con que frecuencia se realizan las brigadas de salud

Anual () semestral () trimestral () bimestral () no se hacen ()

3. Como considera usted las actividades que la empresa realiza para la preservación y conservación del ambiente:

Excelente () bueno () regular () malo () inexistente ()

4. Esta usted actualmente informado a cerca de la dispocion final de los desechos que quedan después de la fabricación de muebles de madera

Si () no ()

5. Les proporcionan la empresa los EPP (Equipo de protección personal)

Si () no ()

6. Cuenta la empresa con programa de bienestar social

Si () no ()

7. Considera usted que la empresa cuenta con una capacidad de gestión de sistema integrado (salud ocupacional, responsabilidad social y ambiental)

Excelente () bueno () regular () malo () inexistente ()

8. Como considera usted la eficiencia del recurso humano en la empresa

Excelente () bueno () regular () malo () inexistente ()