

Estudio de las empresas dedicadas a la investigación de materiales, Región sur, para el diseño de un instrumento integral de evaluación, en materia de salud y seguridad en el trabajo

LÓPEZ-VALDIVIESO, Leticia * † MADRIGAL-ELISEO, José Luis, RODRIGUEZ-JAVIER, Elizabeth y FUENTES-LÓPEZ, Mayra Edilia

Recibido Octubre 29, 2017; Aceptado Diciembre 10, 2017

Resumen

Definir la herramienta que se ha de diseñar para la evaluación, Diagnosticar los puntos críticos que se han de evaluar, Proponer el diseño y validación de lineamientos que propicien la autoevaluación, Obtener resultados de la evaluación.

Metodología

La ejecución de la evaluación integral se divide en seis etapas fundamentales. Cada etapa de la evaluación se deberá efectuar con el cuidado suficiente que garantice y asegure que la información obtenida y las conclusiones preliminares que van surgiendo tengan bases sólidas, para que las etapas subsecuentes estén soportadas sobre situaciones reales. En cada etapa se deberá elaborar el informe correspondiente, así como los respectivos programas de trabajo. Al concluir cada una de las etapas de trabajo, se deberá comparar el avance logrado con lo planeado y los tiempos reales con los pronosticados.

Contribución. La importancia de una evaluación integral, es determinar la posición actual en la que se encuentra la organización en un determinado contexto con la finalidad de posible toma de decisiones de mejoramiento. Las empresas pueden llegar a ser una organización de clase mundial y que impacte de manera positiva en la sociedad. El modelo propuesto le servirá como guía para cumplir sus propósitos.

Puntos críticos, evaluación integral, clase mundial

Abstract

Define the tool to be designed for evaluation, Diagnose the critical points to be evaluated, Propose the design and validation of guidelines that promote self-evaluation, Obtain evaluation results.

Methodology

The execution of the integral evaluation is divided into six fundamental stages. Each stage of the evaluation should be carried out with sufficient care to guarantee and ensure that the information obtained and the preliminary conclusions that emerge have a solid basis for subsequent stages to be supported on real situations. At each stage, the corresponding report and the respective work programs should be prepared. At the end of each of the stages of work, you should compare the progress achieved with the planned and the actual times with the predicted. Contribution. The importance of a comprehensive evaluation is to determine the current position in which the organization is in a given context for the purpose of possible decision making for improvement. Companies can become a world-class organization and have a positive impact on society. The proposed model will serve as a guide to fulfill your purposes.

Critical points, integral evaluation, world class

Citación: LÓPEZ-VALDIVIESO, Leticia, MADRIGAL-ELISEO, José Luis, RODRIGUEZ-JAVIER, Elizabeth y FUENTES-LÓPEZ, Mayra Edilia. Estudio de las empresas dedicadas a la investigación de materiales, Región sur, para el diseño de un instrumento integral de evaluación, en materia de salud y seguridad en el trabajo. Revista de Investigación y Desarrollo 2017, 3-10: 45-50.

* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: lvaldivieso@itvillahermosa.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

El desarrollo integral de las organizaciones actualmente depende en gran medida del conocimiento que las empresas tienen de sí mismas, es decir los recursos con los que cuenta, sus procesos claves así como su estructura.

Es por ello que surge la necesidad de diseñar un instrumento de evaluación que mida los niveles de competitividad de la empresa desde un enfoque sistémico, que permita integrar la estructura, los procesos y recursos que la conforman para su aprovechamiento óptimo.

El instrumento integral para la evaluación del contenido, resultante del presente estudio se enfoca al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Región sur de un corporativo, con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento del mismo, así, de igual manera diagnosticar la posición actual de la empresa y los factores que más inciden en el logro de sus objetivos.

El instrumento de evaluación está conformado por ocho criterios de innovación y calidad el cual fue adaptado al sistema de SST, estos criterios cuentan con sub criterios que permiten conocer los avances obtenidos del sistema y la forma que en el cual se están desarrollando.

Los criterios de alineación de la organización se refieren a la forma en que la organización integra y reconocen a su personal, realizan gestión del conocimiento, usando adecuadamente la información, mejorando y adaptando los procedimientos, haciendo un uso eficiente de los recursos y buscando alianzas con la comunidad a la que sirve.

Descripción del método

La ejecución de la evaluación integral se divide en seis etapas fundamentales. Cada etapa de la evaluación se deberá efectuar con la precisión que garantice y asegure que la información obtenida y las conclusiones preliminares que van surgiendo tengan bases sólidas, para que las etapas subsecuentes estén soportadas sobre situaciones reales. En cada etapa se deberá elaborar el informe correspondiente, así como los respectivos programas de trabajo. Al concluir cada una de las etapas de trabajo, se deberá comparar el avance y los tiempos reales con los planeados.

Durante la ejecución se debe hacer las recomendaciones necesarias, resultado de hallazgos y evidencias encontrados durante la evaluación, para empezar a corregir las anomalías al momento inmediato de su detección y no al término de la evaluación. Resumen de las etapas y el contenido que deberá tener cada informe:

Etapas		Informes y programas
1	Análisis preliminar	Propuesta inicial y programa general
2	Revisión integral	Diagnostico general y programas específicos
3	Evaluación específica	Diagnostico específico por área evaluada
4	Opiniones y recomendaciones	Informe final e informe ejecutivo
5	Programa de implantación de recomendaciones	Informe de avances de implantación de recomendaciones.
6	Evaluación de las mejoras obtenidas	Informes de resultados y beneficios

Tabla 1 Etapas de la investigación integral
Fuente: Elaboración de los autores (2017)

Análisis a partir del método

Se diseña una herramienta para la evaluación integral del contenido del sistema de administración en seguridad y salud en el trabajo, utilizando los ocho criterios del modelo de innovación y calidad adaptado al sistema, creando un total de 52 sub criterios distribuidos estratégicamente por cada criterio.

Estos sub criterios fueron diseñados mediante un proceso de investigación y análisis de cada criterio. Los criterios aquí mencionados, tiene como objetivo obtener un perfil integral de la empresa, referente al desarrollo de su sistema de administración en seguridad y salud en el trabajo, mediante la herramienta de auto evaluación se obtendrá información por cada criterio el cual de acuerdo al porcentaje de cumplimiento y mediante el uso de graficas obtendremos resultados de avance y los focos rojos de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los criterios del fundamento de la evaluación integral se enlistan a continuación:

- Satisfacción al cliente
- Liderazgo
- Desarrollo del personal y gestión del capital intelectual
- Administración de la información
- Planeación estratégica
- Gestión y mejora de procesos
- Impacto en la sociedad
- Resultados

Los criterios nos permiten obtener un perfil integral de la empresa, referente al desarrollo de su sistema de administración en seguridad y salud en el trabajo. Mediante la herramienta de auto evaluación se obtendrá información por cada criterio el cual de acuerdo al porcentaje de cumplimiento y con el uso de graficas, obtendremos resultados de avance y los focos rojos de la organización.

Rango de avance de la organización	
80 – 100	Clase mundial
65 – 80	Competente
45 – 60	Confiable
25 – 40	Desarrollo
0 – 20	Inicial

Tabla 2 Rango de avance de la organización

La evaluación integral se realizara por departamento el cual está conformado por:

- Integridad mecánica
- Ingeniería ambiental
- Ingeniería de proyecto

Resultados

Se diseñaron ocho tablas con cada uno de los criterios de evaluación, calificando el avance por cada sub criterio con un rango de 0% – 100%, esto con el fin de obtener un perfil por criterios, por departamento y el perfil integral de la empresa.

De acuerdo al levantamiento de la información en la subgerencia de protección ambiental con el responsable del SSPA, se logró obtener la siguiente información el cual se sometió a su análisis. Con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento se procede a elaborar una tabla que muestra la evaluación integral e la empresapor criterio:

Criterios	Avances
Satisfacción al cliente	38%
Liderazgo	0.94%
Desarrollo del personal	13.75%
Administración	28%
Planeación estratégica	4.28%
Gestión de mejora	13.57%
Impacto a la sociedad	0%
Resultado	6%

Tabla 3 Resultado integral de la empresa de 8 criterios evaluados

Fuente: Elaboración de los autores (2017)

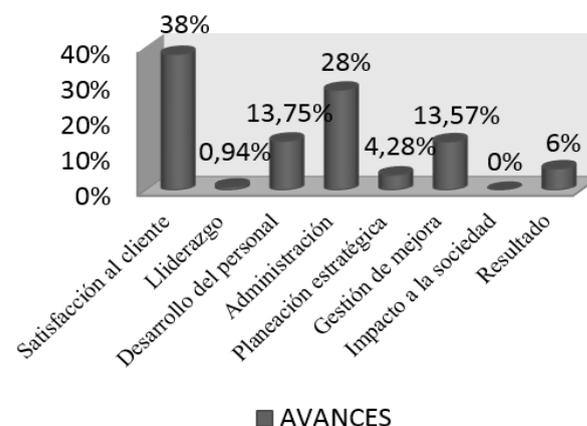


Gráfico 1 Resultado integral de la empresa de 8 criterios evaluados

Fuente: Elaboración de los autores (2017)

Los resultados representados en un gráfico integral (gráfico 1) que muestra el perfil actual de la empresa como sistema, ha permitido detectar los focos rojos que impactan negativamente en la productividad y desarrollo de la misma.

Interpretando los resultados, se detecta que la organización se encuentra débil en los criterios de liderazgo e impacto a la sociedad, ya que su porcentaje de avance es mínimo e incluso nulo, respectivamente, lo cual indica que es necesario establecer estrategias que fortalezcan estos ámbitos pero que a su vez mejoren los criterios restantes, para fomentar en desarrollo integral de la empresa a través de una retroalimentación que permita una mejora continua, tomando en cuenta los cambios repentinos y constantes en el contexto actual.

Propuesta

El análisis de los resultados esboza en el diseño de una propuesta de mejora desde una perspectiva sistémica, en los aspectos críticos de la organización, los cuales obstaculizan el fortalecimiento y desarrollo de la misma.

El modelo de mejoramiento está centrado como punto clave del desarrollo del mismo, el liderazgo, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de la empresa fue un punto principal en el cual se tendría que reforzar con mayor atención para el desarrollo del sistema SASST.



Figura 1 Modelo de mejoramiento

Fuente: Elaboración de los autores (2017)

Teniendo un buen liderazgo se puede desarrollar una buena planeación estratégica, con la cual se pueden realizar la gestión organizacional, capital intelectual y la cultura organizacional.

La gestión organizacional es un factor importante ya que es el proceso en donde todos los encargados de ella valiéndose de sus conocimientos, habilidades y actitudes realizan actividades interrelacionadas, con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para la empresa y así alcanzar un buen desarrollo organizacional que es el esfuerzo libre e incesante de la gerencia y todos los miembros de la organización, en hacer creíble, sostenible y funcional a la Organización en el tiempo, poniéndole énfasis en el capital humano para que se pueda hacer uso de la tecnología como variable principal, generando con ello el desarrollo del flujo de información eficiente y eficaz.

Para que la empresa pueda alcanzar sus objetivos y metas es necesario tener capital intelectual, y esto está compuesto por el capital humano + capital estructural + capital relacional = capital intelectual.

Todo es funcional si la organización manifiesta una buena cultura organizacional. La cultura organizacional son los valores de la organización como las creencias e ideas acerca de qué tipo de objetivos deben perseguir la misma e ideas acerca de los tipos apropiados o normas de comportamiento que los miembros de la organización deben utilizar para lograr estos objetivos.

Los valores de la organización se basarán en normas, directrices o expectativas que determinen como deberían comportarse los empleados en situaciones particulares y el control de la conducta de los miembros de la organización hacia el exterior.

Todo lo mencionado anteriormente debe ir apoyado por indicadores, sensibilización, cultura de calidad y motivación, sin olvidar los cambios que se pueden generar con las variables del contexto, en aspectos de política, cultural, económica y social. Cabe remarcar que todo ello vendrá a traer como consecuencia el resultado de la productividad de las empresas dedicadas a la investigación, ya que se consideran integralmente los ocho criterios de calidad enmarcados en dos grandes líneas: lo tangible e intangible.

Conclusiones

Cambiar la forma de pensar y actuar en una organización lleva mucho tiempo, pero el empeño y compromiso de los grupos de líderes pueden lograr que todo funcione como un sistema, con personal capacitado y comprometido para el alcance de cualquier objetivo.

El modelo de mejoramiento de la productividad es una herramienta que permite visualizar a los directivos cuales son las variables que están incidiendo directamente a la organización, y no solamente visualizarla sino que también cómo mejorar la productividad de la organización.

El capital intelectual es la base en toda organización a como también lo son los clientes, la meta es satisfacer los requerimientos del demandante y crear personas de valía para determinar el rumbo futuro de la organización.

Para que un sistema fusione y dé como resultado el alcance y logro de las metas, todos los involucrados tienen que estar bien comprometido con la organización, el cual requiere de un buen trabajo en equipo.

La importancia de una evaluación integral, es determinar la posición actual en la que se encuentra la organización en un determinado contexto con la finalidad de posible toma de decisiones para el mejoramiento.

Referencias

BUENO, E. MORCILLO, P. Y SALMADOR, M. P. (2006). *Dirección Estratégica. Nuevas Perspectivas Teóricas*. Madrid: Pirámide.

BRIONES, G. (1995). *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. 2ª. reimp., México: Ed. Trillas,

CANTÚ, D. H. (2001). *Desarrollo de una Cultura de Calidad*. México: Editorial McGraw Hill.

CROSBY – PHILIP. (1996). *Reflexiones sobre la Calidad*. 2da Edición. México: Editorial McGraw – Hill,

DEMING, W. E. (1989). *“Calidad, Productividad y Competitividad”*. España: Ed. Días de Santos.

FLEITMAN. (2007). *Evaluación integral para implementar modelo de calidad*. México: Pax,

FRED R., DAVID. (1999). *“Conceptos de Administración Estratégica”*. 5ta Edición.

GALGANO, ALBERTO. (1998). *Calidad Total, clave estratégica para la competitividad de la Empresa*.

KOONTZ, HAROLD. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México, D.F.: Mc GrawHill Interamericana.

PADUA, JORGE. (2004). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. México.

PORTER, MICHAEL. (1995). *Competitive strategy. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Vigésima Reimpresión. México: Editorial Continental S.A.

Secretaria de Trabajo y Previsión social (2012). *Casos de éxito*. México.