

**PLAN DE MEJORAMIENTO EN PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL CON
ÉNFASIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL BANCO AGRARIO
“ZONA MÁLAGA SANTANDER”**

**LUZ EMERITA SUA SEPULVEDA: 1054253060
YULEIDY CASTELLANOS OJEDA: 1098220382
MARÍA ISABEL CÁRDENAS: 1096949456
YEIMI NATALIA MESA: 38070798
ANADEXY MENDIVELSO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2017**

**PLAN DE MEJORAMIENTO EN PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL CON
ÉNFASIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL BANCO AGRARIO
“ZONA MÁLAGA SANTANDER”**

**LUZ EMERITA SUA SEPULVEDA 1054253060
YULEIDY CASTELLANOS OJEDA 1098220382
MARÍA ISABEL CÁRDENAS: 1096949456
YEIMI NATALIA MESA 38070798
ANADEXY MENDIVELSO**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL
TÍTULO DE ADMINISTRADORAS DE EMPRESAS**

**HÉCTOR ALFONSO MARTÍNEZ AVELLA
TUTOR**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2017**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1.....	2
1.1 El problema.....	2
1.2 Antecedentes del problema.....	3
1.3 planteamientos del problema.....	3
1.4 Objetivo general.....	5
1.4.5 Objetivos específicos.....	5
1.5 Justificación de la investigación.....	6
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
2.1 Marco teórico.....	8
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	14
3.1. Método de la investigación.....	14
3.2 Población y muestra.....	14
3.3 Muestra.....	15
3.4 Fuentes de información.....	16
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	17

4.1. Presentación de Resultados cualitativo.....	17
4.2. Análisis de datos.....	17
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	32
5.1 Resumen de hallazgos.....	32
5.2 Recomendaciones.....	33
5.3 propuesta.....	35
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	41
5.3.1.1 Humanos.....	42
5.3.1.2 Materiales.....	42
5.3.1.3 Recursos financieros.....	42
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	43
5. CONCLUSIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	46
Anexos.....	49

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Cálculo de la muestra.....	15
Ilustración 2 Modelo Nonaka y Takeuchi.....	38

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Aceptación del conocimiento por parte de la organización.....	17
Tabla 2	Se cuenta con un buen sistema salud.....	18
Tabla 3	Es acertada la capacitación que recibe.....	19
Tabla 4	Con qué frecuencia lo capacitan.....	20
Tabla 5	Calidad de la información que recibe.....	21
Tabla 6	Si existe la seguridad adecuada.....	22
Tabla 7	Si ve la solución a sus necesidades.....	23
Tabla 8	Existen las normas de seguridad adecuadas.....	24
Tabla 9	Sabe en quien encuentra solución a sus problemas.....	25
Tabla 10	Conoce a la persona encargada de salud ocupacional.....	26
Tabla 11	La empresa le brinda satisfacción.....	27
Tabla 12	Se reconoce y resalta lo profesional.....	28
Tabla 13	Su calificación hacia los planes de salud.....	29
Tabla 14	Temas a implementar.....	30
Tabla 15	Como es el trato recibido.....	31
Tabla 16	Tabla de costos.....	42
Tabla 17	Cronograma de actividades.....	43
Tabla 18	Cronograma de actividades.....	44

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Han tenido su conocimiento dentro de la organización.....	17
Figura 2 cuenta la empresa con un sistema de salud ocupacional.....	18
Figura 3 Esta usted capacitado.....	19
Figura 4 Cada cuanto es usted capacitado.....	20
Figura 5 como califia la informacion que se recibe.....	21
Figura 6 donde trabaja cuanta con todos las medidas de seguridad.....	22
Figura 7 la empresa brinda las soluciones a sus necesidades.....	23
Figura 8 su puesto cuenta con todas las normas de seguridad.....	24
Figura 9 sabe a quie acudir si tiene algun problema.....	25
Figura 10 sabe quién se encarga de la salud ocupacional.....	26
Figura 11 se encuentra satisfecho.....	27
Figura 12 hay reconocimiento dentro de la empresa tanto personales como profesionales	28
Figura 13 como califica la empresa en cuanto a los planes de salud ocupacional.....	29
Figura 14 falta temas en salud ocupacional.....	30
Figura 15 trato a empleados por parte de la empresa.....	31

INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento es un proceso que apoya a las organizaciones en el mejoramiento de su desempeño así logrando organizaciones más inteligentes, y disciplinadas para que estén preparadas a los cambios y entornos actuales como son los avances tecnológicos la globalización, los diferentes tratados etc.; y una gran cantidad de nuevas tendencias que exigen más efectividad para lograr resultados más productivos en sus diferentes áreas.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente el presente trabajo es un proceso que está orientado al modelo de gestión del conocimiento en lo relacionado con la disminución de riesgos laborales y fisiológicos tomando como tema principal el manejo de un buen ambiente laboral más seguro y estable en el área del talento humano para el empleado del Banco Agrario de la zonal Málaga Santander, donde mediante observación se procedió aplicar los conceptos y temas relacionados con el problema encontrado dentro de esta organización.

Además permitirá como profesionales identificar, analizar y fortalecer nuestras competencias en el desarrollo de las áreas del Talento Humano donde se llevaran a cabo procesos de información que permitirán procesar y, realizar diagnósticos, entender y formular ideas que visualicen y reconozcan el valor componente y humano en el que hacer y en la competitividad de las empresas a partir de una secuencia de temas significativos que nos forme como profesionales con el poder de gestionar acciones del personal dentro del entorno organizacional.

CAPÍTULO 1

1.1 El problema

En el primer capítulo se aborda la descripción de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional del área de Talento Humano con énfasis en la gestión del conocimiento, aplicado al Banco Agrario de la zonal Málaga Santander. Es un banco del estado que ofrece financiación especialmente al sector agropecuario.

El gran problema que se observa es la falta de conocimiento y apropiación de la gran importancia de estos temas y por esto no se controlan adecuadamente los efectos y consecuencias por ello el sistema de organización del trabajo no funciona correctamente, pueden aparecer riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. se ve la necesidad de un modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento.

Es por esto se llevó cabo una investigación dentro de la empresa con el fin de identificar las posibles enfermedades que pueda llegar a adquirir sus empleados tomando como referencia el nuevo sistema de Riesgos profesionales donde se pueden ver las nuevas enfermedades que se presentan en los empleados, con esto el Banco Agrario de la zonal Málaga Santander busca poner en marcha un nuevo programa de salud ocupacional el cual permita preservar, mantener y mejorar la salud de los trabajadores y continuar con la exitosa productividad y rentabilidad del Banco Agrario de la zonal Málaga Santander.

1.2 Antecedentes del problema

El desarrollo dentro de las empresas a llevado a implementar nuevas medidas dentro de las áreas de Recursos Humanos en busca de mejorar la calidad de vida de los empleados, teniendo en cuenta las enfermedades que se han generado en las organizaciones en los últimos años se ha consolidado el término de salud ocupacional con un alto nivel de éxito dentro de las empresas.

Los problemas de salud ocupacional ocurren por el tipo de labor que realizan en este caso dentro de la empresa Banco Agrario las enfermedades se hacen más frecuentes que los accidentes teniendo en cuenta que estos pasan el mayor tiempo de su trabajo sentados, realizando acciones repetitivas y constantes el estrés se ha venido implementando debido a múltiples factores la presión, conflictos personales y laborales han sido el detonante de los problemas de salud ocupacional dentro del Banco Agrario.

Debido a todo lo anterior se requiere poner en marcha un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional que brinde a sus empleados y empresa una mayor calidad de vida, productividad y desarrollo económico, el desarrollo del programa de salud ocupacional debe contribuir con todas las condiciones que los empleados requieran para su bienestar y para el buen desarrollo dentro del Banco Agrario.

1.3 planteamientos del problema

La salud ocupacional es una de las principales herramientas dentro del Banco Agrario de la zonal Málaga Santander, las empresas al día de hoy sin importar su tamaño o actividad deben cumplir todo lo exigido por la ley sobre la salud ocupacional no solo se trata de la protección del empleado ya es una obligación legal que cuenta con sus normas y códigos la cual exigen cumplirlas.

El Banco agrario de la zonal Málaga Santander es una entidad del estado que presta sus servicios principalmente al agro. Mediante una investigación que se realizó nos logramos dar cuenta que existe un plan de salud ocupacional estructurado, pero existen algunas falencias que aunque pueden ser mínimas logran afectar el buen desarrollo de sus actividades

Por esta razón se encontró con la necesidad de desarrollar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión de conocimiento en el área del talento humano del Banco Agrario de la zonal Málaga Santander con los cuales se proporcione a los empleados programas y puestos de trabajos seguros, confortables y ergonómicos que permitan desempeñarse en sus actividades sin causar daños físicos, mentales y sociales que minimicen los riesgos que puedan interrumpir el desarrollo de las actividades del Banco Agrario de Málaga Santander.

¿Cómo aplicar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión de conocimiento en el área del talento humano en el Banco Agrario de la zonal Málaga Santander?

1.4 Objetivo general

Diseñar una propuesta con base al modelo de Nonaka y Takeuchi. Sobre el tema de salud ocupacional para así contribuir con la disminución de riesgos laborales y fisiológicos tomando como tema principal el manejo de un buen ambiente laboral más seguro y estable para el empleado del BANCO AGRARIO DE LA ZONAL MÁLAGA SANTANDER

1.4.5 Objetivos específicos

- Realizar un análisis detallado de la situación actual del Banco Agrario de la zonal Málaga Santander con el fin de evaluar los procesos llevados a cabo en el área de salud ocupacional.
- Diseñar un plan de mejoramiento que permita mejorar los procesos de salud ocupacional en el Banco Agrario de la zonal Málaga Santander.
- Hacer uso de la investigación realizada para con ello replantear las posibles soluciones al problema encontrado.
- Identificar los peligros y riesgos existentes en el ambiente de trabajo, que puedan atentar contra la integridad física de los empleados del banco agrario regional Málaga Santander.

1.5 Justificación de la investigación

Es justo decir que la gestión del conocimiento en el área del talento humano se puede entender como un intercambio de ideas o conocimientos de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones. La gestión del conocimiento en el área del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, siendo lo básico la forma como se comunican las personas, sea como socios o como recursos. La administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo. Sin duda, uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, son las personas.

La necesidad de gestionar conocimiento, este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde esta perspectiva, surge el enfoque de la gestión del conocimiento como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al talento humano, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad sostenible.

Por lo anterior se pretende estructurar un modelo Integral para así contribuir con la disminución de riesgos laborales y fisiológicos tomando como principal el manejo de un buen ambiente laboral más seguro y estable para el empleado con Énfasis en Gestión del Conocimiento, para el Banco agrario de la zonal Málaga Santander.

El área de Talento Humano dentro de una Empresa abarca un campo muy extenso e importante porque está relacionado con el bienestar de los trabajadores y el clima laboral. El BANCO AGRARIO DE LA ZONAL MALAGA SANTANDER, requiere de un Programa de Salud Ocupacional, que establezca políticas, procedimientos y actividades preventivas y del trabajo, higiene y seguridad industrial, ya que, con esto se garantizan las mejores condiciones de trabajo y salud, lo cual se refleja en forma directa en la disminución de los índices de ausentismo y mejoramiento en la calidad del servicio que presta a una población, ya que en cualquier momento puede ser vulnerable a las condiciones de riesgo presentes, en su tiempo y sitio de permanencia. Además, según lo establece y exigen las normas existentes en materia de Salud Ocupacional en Colombia, contempladas en los Decretos 614 de 1984, Decreto 1295 / 94, Resolución 1016 / 89 entre otras, la implementación de un Programa de Salud Ocupacional es de estricta obligación para todo tipo de empresa, independiente de su tamaño y actividad económica.

Para asegurar un buen ambiente laboral, seguro y estable, se desarrollan programas de salud ocupacional, compuestos de una serie de planes que giran en torno a la salud de los empleados. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. Cada vez es más exigente este tema ya que este es la clave para que los empleados no sólo rindan más sino también para que se impliquen más con sus tareas, para que contribuyan al crecimiento de dichas entidades en un buen ambiente de trabajo, donde los conflictos y las discusiones no son frecuentes.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco teórico

Teniendo en cuenta los factores que conllevan a la baja de personal están dada por los accidentes y enfermedades que los empleados sufren dentro de las empresas, se establecieron leyes las cuales brindan la protección y la calidad de vida de estos dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta que los recursos humanos son el principal motor de estas.

Por ende toda empresa debe contar con un área encargada de controlar y prevenir que estos eventos sucedan y den como resultado la pérdida de vidas, según un informe realizado por la dirección de riesgos laborales del ministerio del trabajo revelo que cada once horas y media fallecía una persona por causa de accidentes de trabajo, se estableció también que el promedio de accidentes laborales en Colombia era de 62 cada hora lo que arrojaba resultados una gran pérdida de vidas en el país por accidentes que se habrían podido prevenir.

De igual forma teniendo en cuenta la ley 1562 de 2012 establece la definición de accidente de trabajo como: es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.¹

¹

“Ley 1562 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan disposiciones en materia de salud”. 11 de julio de 2012 autor viceministro German arce Zapata artículo 3 pág. 3
Recuperado de:<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/.../RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Esto llevo a enfocarse en nuevos términos como salud ocupacional la cual, según el comité mixto de la organización internacional del trabajo y la organización mundial de la salud, definen la salud ocupacional como “e proceso vital humano no solo, limitado a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de sus labores, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial”

Lo anterior da paso a involucrar el término de gestión de conocimiento con el cual se puede mejorar el desempeño de la empresa, teniendo en cuenta estrategias y modelos que brinden a los empleados una mayor calidad de vida y mayores oportunidades de crecimiento para las empresas.

Pérez Merayo 1 Principalmente la administración de conocimiento se ha convertido en una disciplina de administración en la que se trata al capital intelectual como un bien administrable, el cual también es explotable.

La enorme cantidad de información que se dispone sobre cualquier aspecto que le pueda interesar al hombre, se convierte hoy en día en mejoramiento obligado para los diferentes compañías que se ocupan del manejo del conocimiento; este no debe entenderse únicamente como el resultado generado por investigaciones científicas, sino que se debe incluir, a todas las elaboraciones humanas, “que pretendan el desarrollo alrededor de las expresiones vivencias que conllevan al descubrimiento y dominio del mundo para el bien de la humanidad”

Nonaka y Takeuchi afirman que, para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional, es preciso entender la naturaleza del conocimiento. Para esto veremos las dos dimensiones del conocimiento: La ontológica y la Epistemológica.²

La dimensión ontológica del conocimiento. Esta dimensión considera la creación de conocimiento organizacional, como algo opuesto a la creación de conocimiento individual, la cual se centra en los niveles de las entidades creadoras de conocimiento (individual, grupal, organizacional e interorganizacional). Es decir, el entorno con que el conocimiento se ve involucrado. Esto nos ayudará a entender el impacto potencial de los flujos de conocimiento.

“En términos concretos, el conocimiento es creado sólo por los individuos. Una organización no puede crear conocimiento sin individuos. La organización apoya la creatividad individual o provee el contexto para que los individuos generen conocimientos. Por lo tanto, la generación de conocimiento organizacional debe ser entendida como el proceso que amplifica “organizacionalmente” el conocimiento generado por los individuos y lo cristaliza como parte de la red de conocimientos de la organización.”

Por esto, la generación de conocimiento organizacional radica en el respaldo organizacional en torno a las potenciales fuentes de conocimiento: individuos, grupos, equipos, proyectos, áreas, departamentos, entre otras.

(Nonaka y Takeuchi, 1999)

²(Nonaka y Takeuchi, 1999)

https://es.wikibooks.org/.../Teoría_de_creación_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Ta

La dimensión epistemológica del conocimiento. Nonaka y Takeuchi presentan en su libro “La organización creadora de conocimiento” la teoría de creación de conocimiento organizacional. Esta teoría se basa en el proceso de comunicación del conocimiento en torno a modos de conversión entre el conocimiento tácito y el explícito, donde:

Conocimiento Tácito: Este es un conocimiento muy personal y difícil de plantear a través del lenguaje formal y, por lo tanto, difícil de transmitir y compartir con otros. Tiene sus raíces en lo más profundo de la experiencia individual, así como en los ideales, valores y emociones de cada persona.

Conocimiento Explícito: Es aquel que puede expresarse a través del lenguaje formal; es decir, con palabras y números, y puede transmitirse y compartirse fácilmente, en forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales. Se expresa normalmente en algún soporte físico (libros, CD ROMS, imágenes).³

La “dimensión epistemológica” en la creación de conocimiento se da por la interacción entre el conocimiento explícito y el tácito, llevada a cabo por los individuos de una organización y que es denominada por los autores, “conversión de conocimiento”. Existen cuatro formas de conversión de conocimiento cuya interacción constituye el motor del proceso de creación de conocimiento.

(Nonaka y Takeuchi, 1999) El papel de la organización en este proceso es el de proveer el contexto apropiado para facilitar las actividades grupales y la creación y acumulación de conocimiento en el nivel individual.

³Hernández Rivera Natalie. (2014, noviembre 27). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de [Recuperado de https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/](https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/)

El Decreto 3170 de 1964 aprueba el Reglamento del Seguro Social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, donde bajo la filosofía y características del modelo alemán de Seguro Social Obligatorio, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales inicia la cobertura en riesgos profesionales para la población trabajadora de las zonas urbanas del sector formal, industrial y semi – industrial, hecho legislativo que llevado a la práctica, beneficia en ese entonces a la población colombiana vinculada mediante contrato laboral⁴

Dentro del desarrollo normativo de la legislación colombiana se encuentra que mediante el Título III de la Ley 9 de 1979, nace el término “Salud Ocupacional” y se dictan las medidas sanitarias en las empresas. En 1983, mediante el Decreto 586 se crea el Comité Nacional de Salud Ocupacional y dicho organismo le recomienda al Gobierno Nacional reglamentar lo relacionado con la salud ocupacional. Como producto de la iniciativa y participación del Comité Nacional de Salud Ocupacional se expide el Decreto 614 de 1984, el cual establece las bases para la administración de la salud ocupacional en el país y su artículo 35 crea la obligación legal de diseñar y poner en marcha un Plan Nacional de Salud Ocupacional.

Así mismo, la Ley 1562 de 2012 modifica el nombre del Sistema General de Riesgos Profesionales. Ahora pasa a llamarse: Sistema General de Riesgos Laborales. En cuanto a la Salud Ocupacional, en adelante se entenderá como "Seguridad y Salud en el Trabajo". Y lo que es más importante: el Programa de Salud Ocupacional en adelante se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. Quiere decir lo

⁴“Publicado por Angélica agosto del 2010” aprueba el reglamento del seguro social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
angelica-saludocupacionalencolombia.blogspot.com/.../el-decreto-3170-de-1964-apru

Anterior, que toda empresa deberá administrar la Salud Ocupacional bajo los lineamientos de un Sistema de Gestión, en el cual se destaca, tanto por el beneficio directo al trabajador, como por el apoyo que obtendrán las prevencioncitas, toda vez que en los Sistemas de Gestión el compromiso es de todos los funcionarios de la empresa. El Ministerio de Trabajo se compromete a expedir las Resoluciones que reglamenten y desarrollen la anterior temática 20.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la investigación

En el desarrollo de la investigación se empleó el método tipo cualitativo esto permitió detallar los fenómenos que se presentan dentro del Banco Agrario través de la medición de uno o más factores, teniendo en cuenta los procesos llevados anteriormente por el área de recursos humanos dentro de la empresa Banco Agrario, donde se puede establecer las características del personal que labora dentro de la empresa, los comportamientos y demás hechos que conforman el problema de investigación teniendo en cuenta la observación directa de los empleados dando así a conclusiones a partir de la reflexión y la comparación de los datos recolectados.

3.2 Población y muestra

La población sobre la cual se lleco a acabo esta investigación corresponde a los 60 empleados del banco agrario de la Zonal Málaga Santander quienes son los autores principales de la investigación que se llevó a cabo para la aplicación de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión de conocimientos en el área del talento humano.

3.3 Muestra.

Para hallar la muestra aplicamos la siguiente formula.

$$n = \frac{(z)^2 pqN}{(N - 1)^2 e + z^2 pq}$$

Dónde: e = Margen de error: para nuestro caso tomaremos un 2%

N = Población: serían 60 empleados

p = Posibilidad que ocurra el suceso: serían 0,5

q = Posibilidad que no ocurra el evento: serían 0,5

Z= El nivel de confianza.

Ilustración 1 Cálculo de la muestra

Fuente. Ilustración 1 Cálculo de la muestraFuente tomada del link simulador de la toma de la muestra recuperado 30 Noviembre <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

Según el resultado anterior nos indica que la muestra es igual a la población, por tanto, la encuesta será aplicada a los 60 empleados del banco agrario de la zonal Málaga Santander.

3.4 Fuentes de información

El proceso mediante el cual se llevó a cabo la recolección de información fue por las fuentes de información primarias donde las informaciones recolectadas fueron originales, ya que se tomó personalmente de los empleados del Banco Agrario por medio de la encuesta que permitió obtener los resultados de primera mano.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se diseñó una encuesta como instrumento para que fuese aplicada como prueba a los empleados del Banco Agrario con la cual se estableció un contacto e observación llevando como a cabo dos tipos de encuestas; encuesta personal y encuesta por correo donde se obtuvo la información de primera mano.

Por medio de esta encuesta se completó la información necesaria con la cual se obtuvo los datos que brindaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes la cual para su ejecución conto con 15 preguntas, 5 cerradas y 10 abiertas lo que permitió un mayor análisis de resultados.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados cualitativo

Los siguientes fueron los resultados arrojados por las encuestas realizadas a los empleados de La Zonal Málaga, obteniendo los siguientes resultados que de forma cualitativa nos permitió sintetizar de forma conjunta los datos observados.

4.2. Análisis de datos

Tabla 1
Aceptación del conocimiento por parte de la organización

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	50	83%
NO	10	17%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)

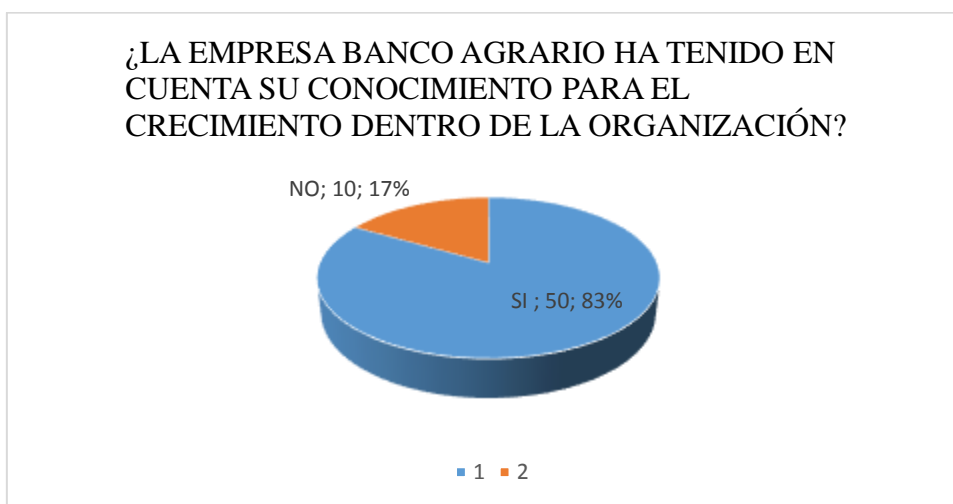


Figura 1 Han tenido en cuenta su conocimiento dentro de la organización

Teniendo en cuenta la pregunta si la empresa ha tenido en cuenta el conocimiento para el crecimiento dentro de la organización de los 60 empleados que contestaron la entrevista se

puede evidenciar claramente que al 83 % se les ha tenido en cuenta sus conocimientos para crecer dentro de la organización, con respecto a un 17% que dice no haber recibido reconocimientos lo que puede generar dentro de la empresa algunas dificultades laborales que pueden evitarse buscando la igualdad y el reconocimiento para todos.

Tabla 2
Se cuenta con un buen sistema salud.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	35	58%
NO	25	42%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)

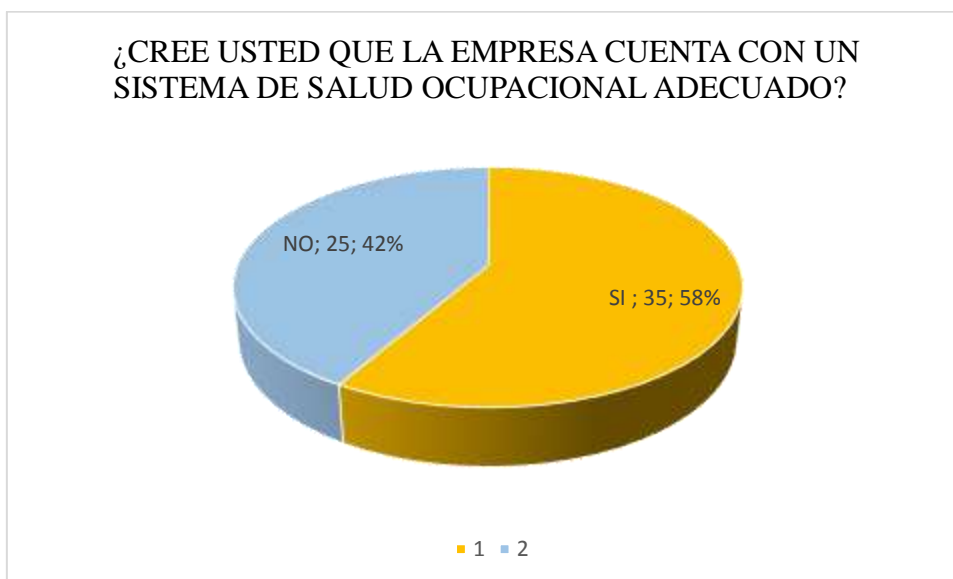


Figura 2 cuenta la empresa con un sistema de salud ocupacional

En esta pregunta se observa que el personal que labora en el Banco Agrario aún no tiene bien claro que la empresa tiene un sistema de salud ocupacional adecuado ya que el 42% de los empleados contestó no estar de acuerdo una cifra muy alta para tener en cuenta en los nuevos

proyectos que el Banco ejecute y que se deban adecuar para mejorar el sistema de salud ocupacional.

Tabla 3

Es acertada la capacitación que recibe.

3.Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	55	92%
NO	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)

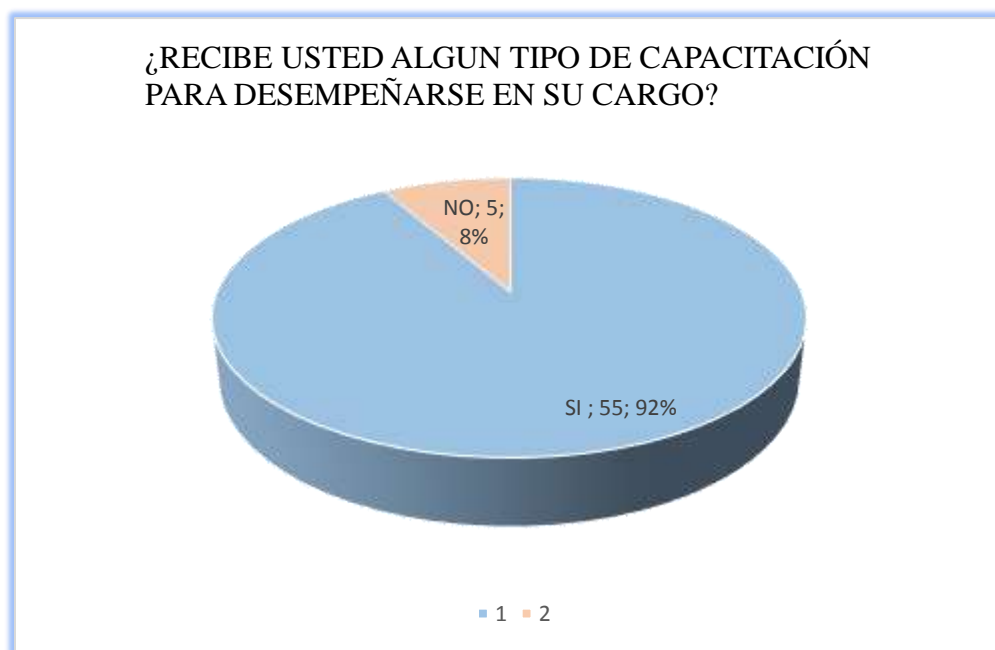


Figura 3 Está usted capacitado

Queda claro que el personal del Banco Agrario con su respuesta de un 92% si recibe capacitaciones para desempeñarse en los cargos, esto ayuda a mejorar la producción y el crecimiento personal de los empleados; con respecto al 8 % que dice no haber recibido

capacitaciones es un porcentaje bajo pero que no debe existir ya que ser excluido de las capacitaciones puede causar problemas y bajo rendimiento del personal.

Tabla 4

Con que frecuencia lo capacitan

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Mensualmente	10	17%
Trimestral	35	58%
semestral	10	17%
Anual	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)

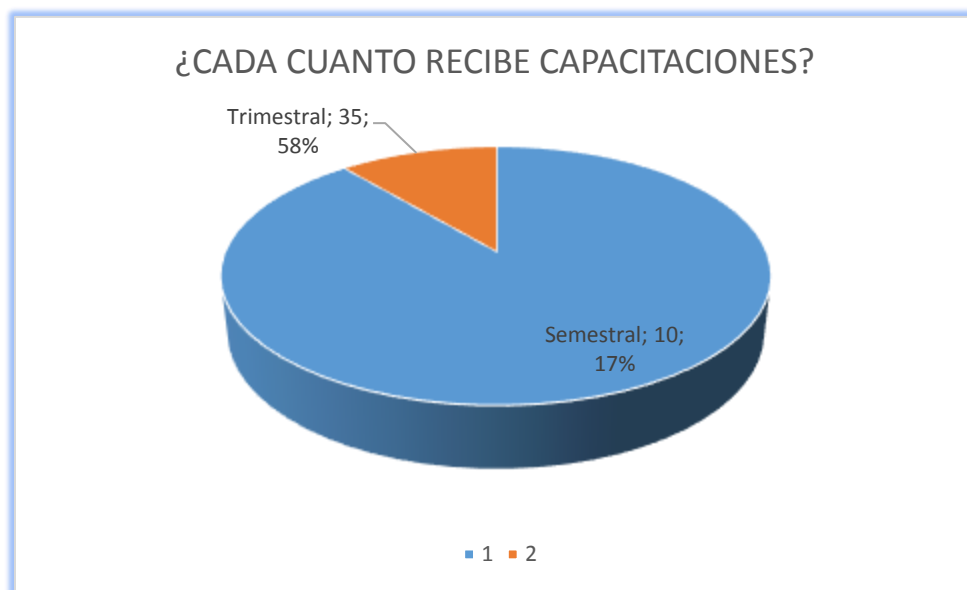


Figura 4 Cada cuanto es usted capacitado

Se evidencia que los empleados en su mayoría son capacitados cada 3 meses teniendo en cuenta los resultados con un 58% lo que quiere decir que estos tienen un alto nivel de capacitaciones aunque hay que tener en cuenta los demás ya que un 17% es semestral lo que no es bueno para la empresa debido a los cambios que se presentan diariamente y aún más en una

empresa financiera donde hay que estar al pendiente de los cambios que ocurren en los mercados y teniendo en cuenta el crecimiento personal y profesional de los empleados.

Tabla 5

Calidad de la información que recibe.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Mala	5	8%
Regular	8	13%
Buena	30	50%
Excelente	17	28%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)

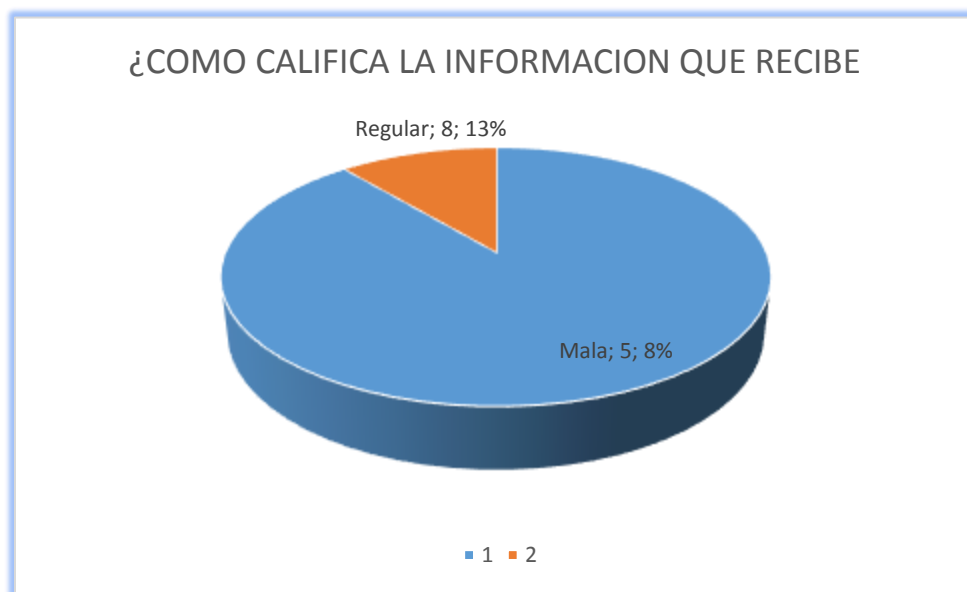


Figura 5 como califica la información que se recibe

Los empleados califican la información que reciben como buena con un 50%, unos resultados no tan buenos para las metas y objetivos de la empresa, por otro lado se debe mejorar en cuanto a la información que los empleados reciben teniendo en cuenta los conocimientos y necesidades de

estos tanto profesional como personal ya que esto mejoraría un 100% los resultados de desarrollo y bienestar laboral.

Tabla 6

Si existe la seguridad adecuada

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Todas	40	67%
Algunas	15	25%
Ninguna	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)



Figura 6 Donde trabaja cuenta con todas las medidas de seguridad

Los resultados muestran que las medidas de seguridad en las oficinas son conocidas por sus empleados como lo evidencia la gráfica un 67% de los empleados dicen que sus oficinas cuentan con todas las medidas de seguridad, aunque el 25% y 5 % solo dicen que algunas y ninguna son porcentajes que el Banco debe mejorar ya que muestra un peligro para la salud y rendimiento de los empleados, es un signo de alerta que la empresa debe mejorar de manera inmediata.

Tabla 7

Si ve la solución a sus necesidades.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	45	75%
Algunas veces	10	17%
Ninguna	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)



Figura 7 la empresa brinda las soluciones a sus necesidades

Los empleados obtienen en un 75% soluciones eficazmente lo que ayuda a atender de manera oportuna sus necesidades esto deja ver el rendimiento de la empresa en cuanto el área de recursos humanos y la importancia del personal dentro del Banco, se debe mejorar y plantear estrategias de respuestas oportunas a las necesidades de los 15 % restante a los cuales no se les ha prestado la atención necesaria para que la empresa cuente con un 100% de personal realizado en la empresa.

Tabla 8

Existen las normas de seguridad adecuadas.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Todas	56	93%
Algunas	4	7%
Ninguna	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)



Figura 8 su puesto cuenta con todas las normas de seguridad

La empresa ha desarrollado en un 93% las norma de seguridad dentro de los puestos de trabajo ya que sus empelados dicen contar con todas las normas de seguridad que permiten cumplir exitosamente con las funciones, por otra lado se ve la importancia que tienen los empleados para el Banco lo que brinda confianza y seguridad dentro de los funcionarios para desempeñarse adecuadamente en sus puestos de trabajo.

Tabla 9

Sabe en quien encuentra solución a sus problemas

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Todas	55	92%
Algunas	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)

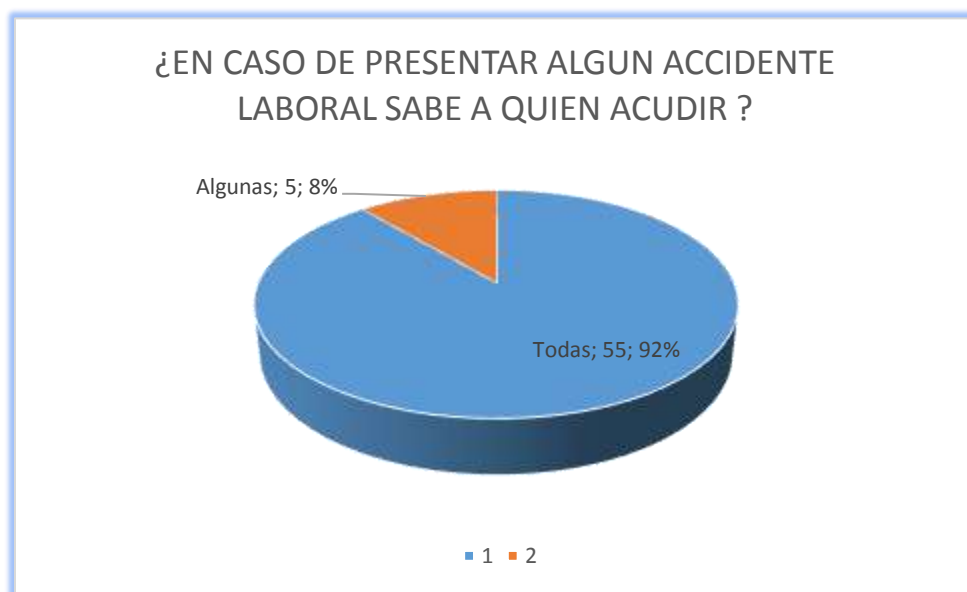


Figura 9 sabe a quién acudir si tiene algún problema

Los empleados saben muy bien a quienes acudir en caso de presentar algún accidente laboral con un 92%, lo que demuestra que el Banco mantiene un diseño bien desarrollado en el área de Recursos Humanos junto con el área de salud ocupacional donde se observa la importancia de saber que procesos y a quienes acudir en caso de que se presente algún accidente, un tema de vital importancia que previene y controla el bienestar de los funcionarios

Tabla 10

Conoce a la persona encargada de salud ocupacional.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si conoce	45	75%
Un poco	10	17%
No sabe	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)



Figura10 sabe quién se encarga de la salud ocupacional

La empresa se ha encargado de que su personal conozca de que se encarga el área de salud ocupacional como lo evidencia los resultados con un 45% que dicen conocer de este tema que se ha convertido en el principal aliado de los empleados en cuanto a los diferentes subtemas que son de vital importancia para el crecimiento personal y profesional al igual que para el bienestar físico y psicológico de estos.

Tabla 11

La empresa le brinda satisfacción.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	55	92%
No	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017



Figura 11 se encuentra satisfecho

Los empleados según los resultados el 92% se encuentra satisfecho con su desempeño esto es una buena noticia para el Banco ya que sus estrategias de motivación y sus objetivos han permitido que se creen lazos entre los empleados y la empresa ayudando a conseguir los logros y metas trazadas el 8% no se encuentra satisfecho por lo que hay que buscar los motivos que hacen que los empleados no se encuentren satisfechos en sus puesto de trabajo.

Tabla 12

Se reconoce y resalta lo profesional

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	35	58%
Algunas veces	20	33%
Nunca	5	8%
Total	60	1

Fuente: Estudio-Autoras 2017

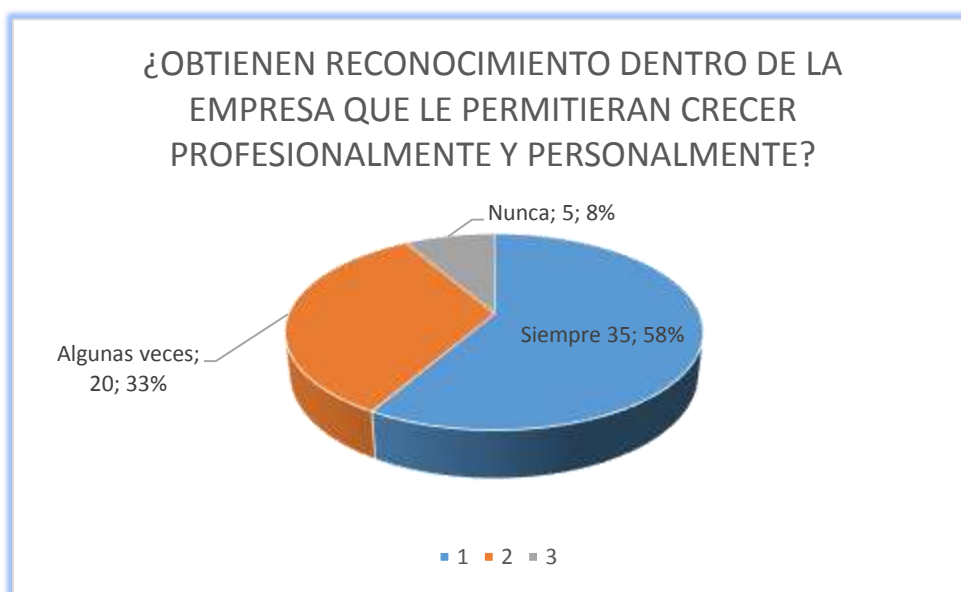


Figura12 hay reconocimiento dentro de la empresa tanto personales como profesionales

Se puede ver que el reconocimiento dentro de la empresa no es en su totalidad bien aplicada puesto que el nivel de empleados que dicen siempre recibir estos reconocimientos no es el esperado con tan solo un 58% ya que este es el principal sistema de motivar y crear superación y alta crecimiento en los empleados además hay que mejorar el 5% que dice nunca haber recibido estos reconocimientos.

Tabla 13

Su calificación hacia los planes de salud

ALTERNATIVAS	FERCUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
EXCELENTE	45	75%
BUENA	15	25%
MALA	0	0%
TOTAL	60	1

Fuente: Estudio-Autoras 2017)

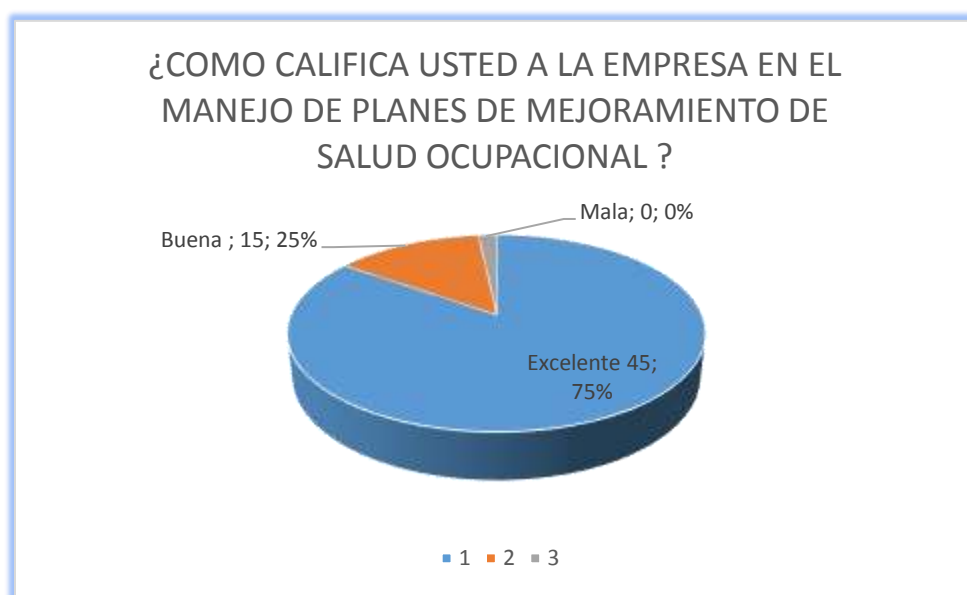


Figura 13 como califica la empresa en cuanto a los planes de salud ocupacional

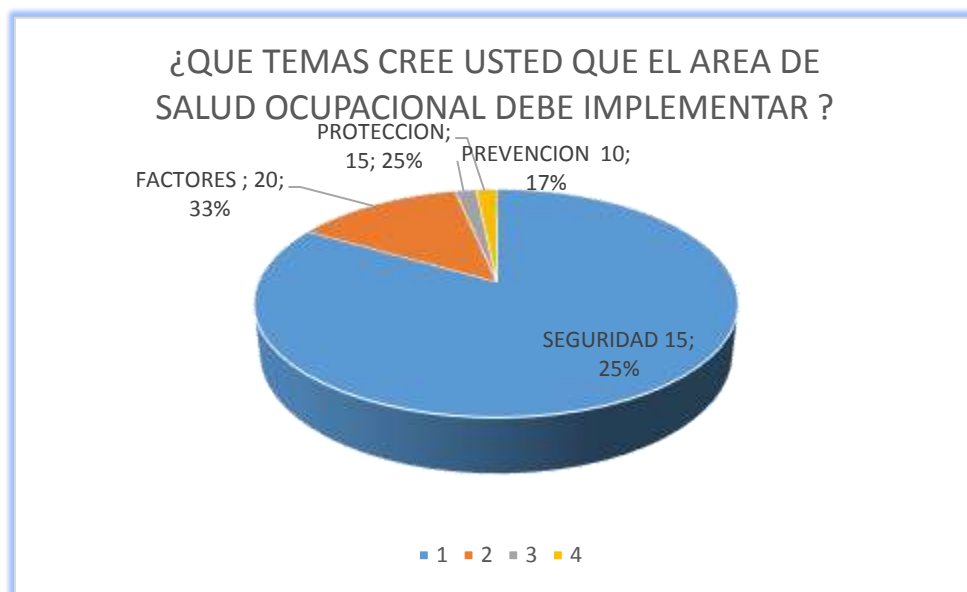
Los resultados son buenos para los planes ya que ninguno dice ser mala, por otro lado un 25% dice buena es un punto que hay que mirar para ver en que están fallando que no convencen del todo a los empleados.

Tabla 14

Temas a implementar

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Salud Y Seguridad	15	25%
Factores De Riesgo	20	33%
Prevención De Enfermedades	10	17%
Protección En Los Trabajos	15	25%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)



Figuran14 falta temas en salud ocupacional

Los empleados creen que se debe implementar algunos temas como lo son salud y seguridad 25%, factores de riesgo 33%, prevención de enfermedades 17%, protección en los trabajos 25% y capacitaciones de crecimiento un 22%, temas que se deben implementar y mejorar según los resultados obtenidos.

Tabla 15

Como es el trato recibido

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Excelente	50	83%
Buena	8	13%
Regular	1	2%
Mala	1	2%
Total	60	100%

Fuente: Estudio-Autoras 2017)

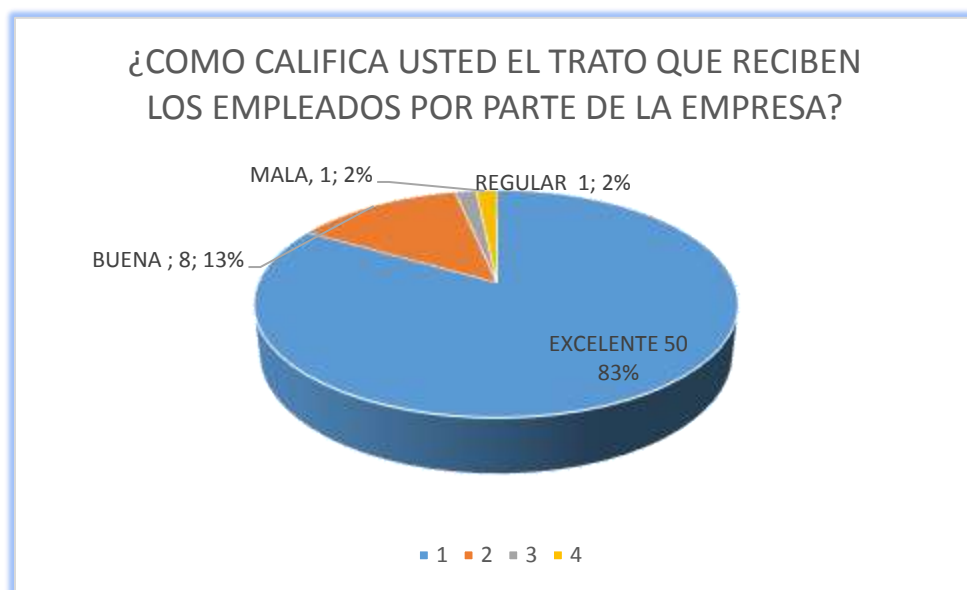


Figura15 trato a empleados por parte de la empresa

La empresa tiene una excelente conducta con los empleados eso se puede ver con los resultados obtenidos ya que el 83% califica el trato excelente, esto es un signo de confianza y lealtad con la organización lo que quiere decir que los empleados son bien tratados y cuentan con el respaldo de su empresa en el cumplimiento de las metas y objetivos al igual que les brinda el crecimiento necesario para estar laborando dentro de la empresa.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de hallazgos.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos podemos identificar los siguientes factores que se arrojó la encuesta realizada.

La empresa Banco Agrario tiene definido un sistema de Salud Ocupacional ya que sus empleados conocen de este y sabe a quién acudir en caso de accidentes que se puedan presentar, lo cual es punto donde se nota la importancia que tienen los empleados como herramienta principal de la empresa, esto lo podemos definir ya que el Banco ha creado en sus empleados un seguimiento de promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales esto ha aumentado el nivel de satisfacción y de compromiso con la empresa.

- En cuanto el crecimiento de conocimientos aunque más de 50% de los empleados dijo haber tenido crecimientos profesionalmente y personalmente es un punto que no convence al 100% de los empleado se ve la necesidad de implementar el crecimiento de conocimientos teniendo en cuenta el modelo de Nonaka y Takeuchi que permite aplicar entre todos los empleados la interiorización, combinación, exteriorización y socialización de conocimientos un métodos que permite la integración de los funcionarios del Banco Agrario.
- El ambiente laboral con el que la empresa cuenta es un sistema bueno, ya que los empelado cuentan con todo el beneficio de trabajar en lugares seguros que cumplen

con las normas establecidas para estos cargos, esto ha dado a que los empleados se desempeñen con una alta productividad y que se eviten pérdidas de funcionarios por accidentes de trabajo o enfermedades que afecten el ambiente dentro de la empresa.

- Se ve la necesidad de implementar temas de gran importancia dentro del sistema de salud ocupacional que brinde a los empleados un mayor conocimiento, estos podrían ser socializados y dados a conocer dentro de la organización con el fin de dar respuestas a las interrogantes que los empleados tienen, por otra parte, aumentaría los conocimientos de estos y generarían un mayor trabajo en equipo entre empleados y organización.

5.2 Recomendaciones

Las siguientes son algunas recomendaciones teniendo en cuenta los resultados analizados por las encuestas.

- Los directivos de la empresa deben tomar conciencia de la importancia de contar con un recurso humano motivado y capacitado, personal que se sienta parte de la organización. Ya que todo cambio de personal implica sobrecostos de remplazo y la inducción del nuevo personal es importante para el empleado que sus jefas no solo se dediquen a dar órdenes, sino que también los incentiven para el logro de sus metas

- Llevar a cabo más a menudo las reuniones con el personal de cada una de sus áreas en donde cada una de las personas que las conforman haga los aportes y sugerencias propias de su entorno; de esta forma logrando enriquecer los conocimientos preliminares que se tengan de cada uno de los temas a tratar.
- Realizar capacitaciones pertinentes con el área de trabajo.
- Estrategias como fortalecimiento de meditación, la relajación, el sentido del humor y la creatividad son metodologías que nos pueden ayudar al bienestar del trabajador en su ambiente laboral.
- Desarrollar un nuevo sistema de Salud ocupacional que cumpla con las exigencias establecidas que permitan dar claridad a los interrogantes de los funcionarios dentro de la empresa con el fin de mejorar en 100% la calidad de vida de los funcionarios.
- Establecer Habilitación de curso virtual en salud ocupacional en el intranet de la empresa, con el fin de capacitar de forma pedagógica al equipo de trabajo y garantizar su desarrollo académico como persona y como empleado, aportando beneficios para la entidad. Este se habilitará por un mes tres veces al año.
- Crear un nuevo modelo de conocimiento que permita a los empleados adquirir y transmitir sus conocimientos dando oportunidad a todos los funcionarios de crecer profesionalmente

apoyado de: Capacitaciones, Diplomados, tutoriales, folletos, libros y demás herramientas que permitan mejorar las capacidades de conocimientos.

- Fomentar un programa de salud ocupacional que permita la ejecución de las actividades de seguridad, que dan como objetivo mantener y mejorar la salud de los empleados dentro de la empresa
- Crear junto con los empleados procesos de mejoramiento que permitan la interacción entre toda la organización con el fin de hacer partícipe a toda la organización.

5.3 propuesta

En el modelo de estos autores, el conocimiento se crea realmente cuando estos tipos de conocimiento se convierten entre sí y de uno a otro, a través de los niveles organizacionales, comenzando en el individuo y ascendiendo al ámbito grupal, organizacional e ínter organizacional, creándose una espiral de conocimiento que produce la innovación no sólo en productos y tecnologías, sino también en procesos y estrategias organizativas, realizando un análisis interno de la organización observando resultados, por ello se propone un nuevo esquema de innovación.

Dentro del banco agrario de Colombia regional Málaga Santander existen conocimientos que se deben apoyar y fortalecer para crear conocimiento organizacional y así lograr objetivos.

Con el fin de dar solución a los resultados negativos que se presentaron con los resultados obtenidos por la encuesta se hace necesario dar la siguiente propuesta de mejoramiento.

Crear un nuevo un modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento, esto permitirá que los funcionarios sean participantes en el nuevo modelo con nuevas estrategias de desarrollo personal y laboral donde los conocimientos y su calidad de vida sean los principales factores de implementación dentro del Banco Agrario.

Se procede a realizar un modelo integral que permita mediante capacitación y evaluación del desempeño, teniendo en cuenta la gestión del conocimiento, lograr contar con personal calificado y trasmisión de los conocimientos para ello se propone integrar mediante diseño de programas que permitan mejorar sus funciones y evaluar el desempeño de cada empleado.

Aplicación del modelo Nonaka y Takeuchi

En el modelo de estos autores, el conocimiento se crea realmente cuando estos tipos de conocimiento se convierten entre sí y de uno a otro, a través de los niveles organizacionales, comenzando en el individuo y ascendiendo al ámbito grupal, organizacional e ínter organizacional, creándose una espiral de conocimiento que produce la innovación no sólo en productos y tecnologías, sino también en procesos y estrategias organizativas, realizando un análisis interno de la organización observando resultados, por ello se propone un nuevo esquema de innovación.

Dentro del banco agrario de Colombia regional Málaga Santander existen conocimientos que se deben apoyar y fortalecer para crear conocimiento organizacional y así lograr objetivos.

El objetivo de esta propuesta es aplicar el modelo Nonada y Takeuchi realizando de esta manera la aplicación de las cuatro fases del conocimiento de la empresa.

Según el estudio de cada uno de los tipos de conocimiento que señalaremos, puede ser transferido y convertido. Y si somos capaces de ver todo el proceso como un proceso de mejora y aprendizaje continuo, aprenderemos que el aprendizaje de la organización está basado y sustentado en una espiral de conocimiento, la cual a medida que va creciendo y aumentando en conocimiento, se va moviendo hacia niveles más y más profundos.

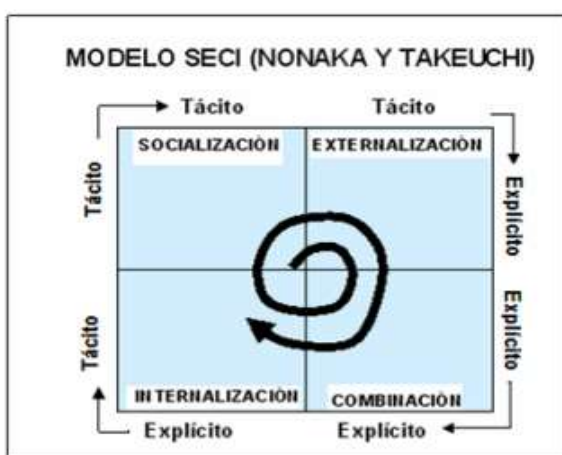


Ilustración 1 Modelo Nonaka y Takeuchi

Fuente: modelo Nonaka y Takeuchi tomada del link

https://www.google.com.co/search?q=modelo+de+nonaka+y+takeuchi&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiyqcX_-IzYAhXBJiYKHZSyDgAQ_AUICigB&biw=1366&bih=662#imgrc=jwAGGmiyNw7XpM:

1. socialización: En esta fase los empleados de cada área intercambian opiniones e ideas.

Acciones: para lograr los objetivos deseados es necesario recolectar información de cada empleado y mirar cómo se desenvuelven en la función realizada.

2. exteriorización: durante esta fase se da estímulo a los empleados con incentivos y reconocimientos, todos los empleados convirtieren el conocimiento tácito en conocimiento explícito.

Acciones: se evalúa el tipo de conocimiento que tiene cada empleado

3. internalización: se analizan las experiencias y prácticas y se dan estrategias de solución ante problemas internos que se presenten, Se incorpora el conocimiento explícito en conocimiento táctico a través de aprender haciendo.

Acciones: capacitar a los empleados del banco agrario de Colombia seccional Málaga Santander con el propósito de tener mayor eficacia en el avance de sus funciones y que contribuya en la solución de problemas internos.

4. combinación: en esta fase el concepto generado por el equipo se combina con la información existente y con el conocimiento fuera del equipo

Acciones: sensibilizar al grupo sobre la gestión del conocimiento

Se espera que con la propuesta es lograr objetivos medibles y que lleven beneficios a la empresa Banco Agrario de Colombia regional Málaga Santander.

La intensión de la propuesta tiene como fin que se suplan las necesidades de capacitación del personal mediante desarrollo de habilidades, conocimientos y experiencias de los empleados del BANCO AGRARIO DE MALAGA SANTANDER, y su propósito es ayudar a que haya un progreso continuo en el desarrollo de actividades en el área de gestión humana y al cumplimiento del propósito de la misión de la empresa.

Objetivo:

Mitigar los riesgos laborales y fortalecer los procesos de salud ocupacional en la empresa para así disminuir la presencia de enfermedades físicas en los empleados.

Estrategias:

-Brindar capacitaciones a los empleados en temas de salud ocupacional y todo lo relacionado con este tema, este proceso lo podemos llevar a cabo mediante la teoría de la gestión del conocimiento y el modelo Nonaka & Takeuchi que la empresa ha diseñado.

-Brindar seminarios cada 3 meses por personas experta y con la suficiente capacidad de conocimiento en este tema de esta forma ponemos en práctica la conversión de tácito a explícito por medio de la socialización de la persona encargada de brindar su charla y compartir sus experiencias y conocimientos. La misión de los asistentes almacenar la información para cumplir la forma explícita.

Para poder cumplir a cabalidad lo anterior debemos aplicar un plan de acción donde lo principal es mitigar los riesgos que impiden llevar un mejor ambiente y entorno laboral más amigable con el empleado.

¿Como? Mediante talleres que ayuden a reducir los riesgos laborales que nos puedan generar un accidente de trabajo donde se pueda ver afectada su salud física. El desarrollo de la actividad diaria está condicionado por los llamados factores y agentes del trabajo. Tales como Materiales, escaleras portátiles, los equipos eléctricos, las zonas de circulación y paso, los pasillos, puertas y escaleras, los aparatos elevadores, Cuando estos factores y agentes del trabajo presentan deficiencias o están en condiciones peligrosas deben adoptarse las medidas preventivas necesarias para controlar de forma adecuada el riesgo que suponen. Si en el desarrollo de nuestro trabajo diario detectamos un factor de riesgo que presenta una condición de peligro, deberemos adoptar medidas para su eliminación. Acá en esta parte estaremos realizando ejecuciones periódicamente donde se lleve a cabo un control permanente y estricto sobre el manejo y buen uso de los diferentes manuales de seguridad para que no se presente ninguna clase de accidente laboral.

- Brindar información estratégica en cuestiones de prevención de riesgos. La comunicación es una herramienta imprescindible para la mejora de la seguridad y salud básicamente porque permite un intercambio fluido de información, necesaria obviamente para el cumplimiento del plan de prevención y de la legislación vigente, pero también porque impulsa el intercambio fluido de inquietudes, sinergias y soluciones en materia preventiva. Para ello es necesario que todos los miembros de la empresa se sientan parte del proceso de mejora preventiva continua y faciliten la comunicación.

Lo anterior lo realizaremos mediante el uso de folletos con información en todos los temas de seguridad laboral esta información se entregará directamente a cada uno de los interesados, se hizo el uso de esta herramienta ya que se puede visualizar toda información de una forma más didáctica y pedagógica con el uso de imágenes y sus respectivos textos esta información se estará repartiendo cada 3 meses.

-También se propone inspeccionar periódicamente y tener control sobre los agentes que se cree puede desencadenar situaciones de peligro dentro de la empresa.

-Se realizará simulacros de accidentes laborales, de tal manera que por medio de estas actividades los empleados al final de cada capacitación logren tanto conocimiento como entrenamiento de cómo actuar en caso de un accidente.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

5.3.1.1 Humanos

Es de vital importancia la participación de todas las personas que labora en el banco agrario, tanto de la parte directiva como operativa. En especial del área de Talento Humano encargado de llevar a la practica el modelo planteado. Así mismo es de suma importancia tener presente que dichos procesos no serían eficientes si no se involucra a todo el personal puesto que son actividades continuas y transversales que tocan otras áreas y que buscan finalmente incidir positivamente en la productividad individual y colectiva de la entidad.

Gerentes

Cajeras

Asesores

Y cada uno de los demás colaboradores para el desarrollo del proyecto.

5.3.1.2 Materiales.

Papelería.

Video win o reproductor de videos.

Salón.

Sillas.

Onces.

Elementos de protección.

5.3.1.3 Recursos financieros

Tabla 16

5.3.1.3 Recursos financieros

Recurso	descripción	unidad	cantidad	Valor unitario	Valor total
Personal especializado	Profesional en el área de salud ocupacional	2 horas x mes	24	120.000	2.880.000
Papelería	Panfletos publicidad	Unidades	2000	500	1.000.000
Computador	computador	Unidad	1	1.300.000	1.300.000
Elementos de protección	Protección adecuada	Unidad	20	200.000	4000.000
Reproductor de videos	Video win	unidad	1	800.000	800.000
sillas	Sillas	unidad	20	18.000	360.000
salón	Recibir la capacitación	unidad	1	50000	600.000
onces	pasa bocas	Unidades	20	2500	600.000
				total	11.540.000

Actividades de recreación para motivación del grupo.											
Planeación y puesto en marcha de incentivos a los empleados											
Actividades que mejoren el ambiente laboral											
Evaluación del proceso realizado											

Elaboración propia

5. CONCLUSIONES

El principal objetivo de un programa de salud ocupacional es proveer de seguridad y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos.

La responsabilidad del éxito de un programa de salud ocupacional debe ser compartida por todos y cada uno de los niveles en las empresas (directivos, supervisores, producción, seguridad, etc.).

En cualquier empresa debe haber una planificación de los riesgos laborales y de la misma manera asumir las consecuencias en caso de que ocurra un accidente o enfermedad, para evitar riesgo se debe identificar, controlar, evaluar y brindar oportunamente medidas correctivas.

Todas las empresas están en la obligación de promover el trabajo seguro, con buenos ambientes de trabajo para de esta manera tener un bienestar físico y de este modo se obtendrá el éxito empresarial.

Cuando ocurren accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estos intervienen en el desempeño laboral o en el desarrollo normal de la empresa. Llevándonos negativamente a una baja productividad.; La implementación de un programa de salud ocupacional es obligatoria e indispensable para el buen funcionamiento de una empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarez, R. F. (160 de 160 de 2011). *Cegesti*. Recuperado de Exito empresarial :
http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Argentina, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. (2006). PROGRAMAS DE DESVINCULACIÓN. *Revai*, 15. Obtenido de
<http://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>
- Bogota, A. d. (1 de Enero de 2011). *Alcaldia de Bogota*. Recuperado de PROYECTO DE ACUERDO 231 DE 2011:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>
- Chiavenato, Idalberto. Administración de los Recursos Humanos. McGraw-Hill, 5ta. Edición Santafé de Bogotá 1999, 699 Págs. Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos11/mocapac/mocapac2.shtml>
- Gestiopolis. (s.f.). *Gestiopolis* . Recuperado de Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional: <https://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>
- Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de
<http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- Sanguino, R. (2003). La Gestión Del Conocimiento. Su Importancia Como Recurso Estratégico para la Organización. Recuperado de
<http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>.
- Gestiopolis. (s.f.). *Gestiopolis* . Recuperado de Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional: <https://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

- Gelves, J. A. (s.f). Definición Gestión de Talento Humano. Recuperado el 06 de 2014, de Chiavenato, Idalberto (2009), Eslava Arnao, Edgar (2004): <http://www.slideshare.net>
- Mendez, F. A. (s.f.). Qué es el mobbing o acoso laboral. *Foros de seguridad*, 7020. Recuperado de Qué es el mobbing o acoso laboral:
<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>
- Moral A., Pazos J., Rodríguez, E., Rodríguez, A. y Suárez S. (2007). Gestión del Conocimiento.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 1016 de 1989, 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento Y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los Patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>
- Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional
Recuperado de: http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos.
- PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONA L.pdf
México, 1995, 486 Págs. Recuperado de: Sura. (s.f.). *Sura*. Recuperado de Qué es el programadesaludocupacional:
https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=336&catid=59%20:gestion-dWerther
- trabajo, M. d. (Agosto de 2014). Todos por un nuevo país. Recuperado de gobierno expide

nueva tabla de enfermedades laborales: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>.

ANEXOS

Anexos 1 Encueta aplicada en el investigación

ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
CEAD MALAGA SDER

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ÁREA DE FORMACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS SALUD OCUPACIONAL
EMPRESA BANCO AGRARIO DE COLOMBIA

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

Se le agradece de antemano su gentil colaboración, las respuestas que otorgue serán tratadas con absoluta discrecionalidad y reserva; únicamente serán utilizadas para el estudio adelantado en torno al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST9).

1. ¿La empresa Banco Agrario ha tenido en cuenta su conocimiento para el crecimiento dentro de la organización?

Sí____ No____

2. ¿Cree usted que la empresa cuenta con un sistema de salud ocupacional adecuado?

Sí____ No____

3. ¿Recibe usted algún tipo de capacitación para desempeñarse en su cargo? Sí____
No____

4. ¿Cada cuánto recibe capacitaciones?

Mensual___ Trimestral_____ Semestral_____ Anual_____

5. ¿Cómo califica usted la infamación que recibe?

Mala___ Regular_____ Buena___ Excelente

6. ¿La oficina donde trabaja cuenta con todas las medidas de seguridad?

¿Todas___ Algunas___ Ninguna___ No conoce de medidas de seguridad?

7. ¿Considera que la empresa brinda eficazmente soluciones a sus necesidades?

Siempre ___ Algunas veces_____ Nunca_____

8. ¿Su puesto de trabajo cumple con las normas de seguridad? Todas ___Algunas_____

Ninguna

9. ¿En caso de presentar algún accidente laboral sabe a quién acudir? Sí___ No_____

10 ¿Conoce usted de que se encarga el área de salud ocupacional dentro de la empresa? Si conoce_____ Un poco___ No sabe_____

11 ¿Se siente usted satisfecho con su desempeño dentro de la empresa? Sí ____ No ____
¿Porque?

12 ¿Obtienen reconocimientos dentro de la empresa que le permitieran crecer profesionalmente y personalmente?

Siempre ____ Alguna vez ____ Nunca

13 ¿Cómo califica usted a la empresa en el manejo de planes de mejoramientos de salud ocupacional?

Excelente ____ Buena ____ Mala ____

14 ¿Qué temas cree usted que el área de salud ocupacional debe implementar?

15. ¿Cómo califica usted el trato que reciben los empleados por parte de la empresa? Excelente ____
buena ____ regular ____ mala.