

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

**DESARROLLO, CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACION DEL PROYECTO DE
GRADO FASE 6**

ESTUDIANTES:

DIANA PATRICIA HERAZO COD: 29.671.724

DIANA PATRICIA FRESNEDA OBONAGA COD: 29.671.719

LINA MARIA SOTO BALANTA COD: 29.684.419

MAYERLY TORRES COD: 25.719.125

SANDRA PATRICIA VALENCIA MURILLO COD: 31.448.546

TUTORA:

JENIFER MOSQUERA

GRUPO

101007-43

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNADESCUELA DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS –
CEAD PALMIRA
SANTIAGO DE CALI, MAYO 10 2017**

Tabla de contenido

INTRODUCCION	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.....	4
1. CAPITULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1 Antecedentes del Problema	6
1.2 Planteamiento del Problema	7
1.3 Objetivos de la Investigación	8
1.3.1 Objetivo General	8
1.3.2 Objetivos Específicos	8
1.4 Justificación de la Investigación	9
2. CAPÍTULO DOS: REVISIÓN DE LITERATURA	10
2.1 Marco Teórico	10
3. CAPITULO TRES: METODOS GENERALES	16
3.1 Métodos de la Investigación	16
3.2 Población y Muestra	17
3.3 Fuente de Información	18
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	18
4. CAPITULO CUATRO: RESULTADOS	20
4.1 Presentación de Resultados	20
4.2 Análisis de datos	21
5. CAPITULO CINCO: CONCLUSIONES	27
5.1 Resumen de hallazgos.....	27
5.2 Recomendaciones	28
5.3 Propuesta: Modelo Estratégico Integral para el Proceso Salud ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento.....	29
5.4 Recursos Humanos, materiales, financieros	32
5.5 Cronograma	33
5.6 Evaluación.....	34
ANEXOS	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	37

Lista de tablas

1. Tablas 1.....	6
------------------	---

INTRODUCCIÓN

El fin del área de Salud Ocupacional es el de mantener a todos los colaboradores comprometidos y motivados con el desarrollo óptimo y competitivo de la organización mediante el mejoramiento de la calidad de vida a través de programas de bienestar, que faciliten la potencialización de competencias individuales que contribuyan al desarrollo del colaborador y al logro de los resultados de la organización asegurando la aplicación de políticas y normas de los diferentes procesos de gestión humana.

En esta medida, este trabajo se centra específicamente en el mejoramiento de la calidad de vida laboral enfocado en el programa de bienestar dentro de la organización.

El programa de bienestar se encuentra dentro del proceso denominado bienestar social el cual se mide por el resultado o por los siguientes productos: clima organizacional, plan de acción de clima organizacional y por último el mencionado programa de Bienestar social.

Las Expectativas que se intentan materializar en el programa de Bienestar, coordinado y ejecutado por el área de Gestión Humana; donde se emplean importantes recursos para desarrollar actividades deportivas, culturales, recreativas, familiares de formación personal y laboral, con el único propósito de generar calidad de vida dentro y fuera de la organización.

OBJETIVOS

- **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar e implementar un programa de bienestar social a través de productos y servicios que permitan una vida laboral más confortable en nuestros colaboradores y a su vez permita el mejoramiento de su calidad de vida.

- **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

-Satisfacer las necesidades del grupo de colaboradores en lo que respecta a los aspectos laboral, social y psicológico

-Generar factores de bienestar para el ambiente de trabajo como la participación, comunicación y el reconocimiento del trabajo

-Generar un proceso que vaya en pro de mejorar las relaciones interpersonales, compañerismo y solidaridad.

-Desarrollar programas deportivos, culturales, recreativos, que generen un espacio en el colaborador para el sano esparcimiento y tiempo con su familia.

1. CAPITULO UNO: EL PROBLEMA

La Salud Ocupacional en Colombia ha logrado una relevancia en los diferentes sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales. Especialmente en los últimos 25 años. Lo importante aquí es que se cree conciencia sobre la obligación de los estados en la protección del personal en todas las empresas sin diferencia alguna.

Esto es la garantía al progreso de la sociedad y el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas en la empresa, motivados mediante el bienestar que se les brinda por medio de un programa bien implementado en salud ocupacional.

En años pasados el sistema de riesgos profesionales se basaba en la reparación de daños y no en la prevención. Esto quiere decir que no se brindaba programas de capacitación para la concientización de riesgos, si no que al contrario se lo llevaban al tratamiento de la enfermedad, diagnóstico, evaluación de discapacidad o peor aún pensiones por invalides e indemnizaciones.

Se abordara el problema el cual fue evidenciado en Bancoomeva, mediante el estudio que se ha ido realizado para este fin. La salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores. Es un requisito indispensable que por Ley es derecho, constituyendo así un factor primordial para el aspecto socioeconómico de la misma y también el desarrollo sostenible.

De acuerdo con lo anterior se puede decir que un lugar de trabajo puede constituir un ambiente peligroso para la seguridad y salud ocupacional de sus empleados, ya sea por estar expuestos riesgos físicos o también a sobrecargas de estrés, es por esto que las empresas, en este caso Bancoomeva, deben tener un modelo estratégico integral de salud ocupacional donde su principal objetivo sea reducir a cero los riesgos de todo tipo laborales.

Bancoomeva tiene como propósito brindar el bienestar y desarrollo integral del talento humano, es por ello que considera importante implementar correctamente el plan de salud ocupacional.

Con esta necesidad presentamos la propuesta de mejoras frente al sistema de Salud Ocupacional con la implementación de planes estratégicos que contribuirán al desarrollo integral de los empleados como también para la empresa.

1.1 Antecedentes del Problema

Bancoomeva es una entidad financiera enfocada en la prestación de servicios y soluciones financieras la cual pertenece al Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, la cooperativa con el tiempo fue dinamizando su actividad convirtiéndose en una cooperativa multiactiva, ampliando su portafolio de servicios y la vinculación a ella, ya no solo profesionales de la salud, sino de todos los profesionales del país y sus familias. El Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva y específicamente Bancoomeva S.A. se ha esforzado en consolidar un Sistema de Gestión Integral, con el cual garantizar la calidad de todos los procesos que se desarrollan dentro de la empresa, todas las actividades del banco están divididas por macro procesos, ésta estructura organizacional esta condensada en la certificación ISO 9001 versión 2008 otorgada a la institución. Esto significa que los procesos que se manejan en el Banco y particularmente en el área de Gestión Humana, estén cuidadosamente diseñados para contribuir al desarrollo de todas sus operaciones de forma eficaz, eficiente y satisfactoria.

Sin embargo y a pesar de todos los esfuerzos aun Bancoomeva cuenta con oportunidades de mejora en muchos de ellos, y debido a la observación que se ha venido haciendo a esta empresa se pudo detectar que muchos de los accidentes e incidentes que se presentan son por falta de capacitación en prevención de riesgos laborales ya que muchos de los empleados desconocen cómo evitar de manera efectiva estos riesgos.

En la organización de acuerdo a lo investigado se pudo determinar que de acuerdo a sus actividades y responsabilidades se está generando un nivel de estrés a causa de la medición de indicadores por resultados o metas, carga laboral excesiva, fatiga mental y falta de tiempo de descanso (pausas activas). Estos factores dan como resultado el estrés, baja satisfacción laboral, baja productividad y mala calidad de servicio. Todo esto puede desencadenar enfermedades laborales, accidentes o incidentes dentro de la empresa.

Por ellos se ha evidenciado la importancia de prevenir estas situaciones y planear las mejoras orientadas a preservar, conservar la salud de los trabajadores procurando el más alto grado de bienestar Físico, Mental y Social en las diferentes actividades.

Esto se puede lograr a través de:

- Capacitar a los trabajadores frente a los posibles riesgos de accidentalidad en su puestos de trabajo
- Dar a conocer cómo evitar un accidente o incidente en el desarrollo de sus actividades laborales
- Fomentar el ejercicio físico de manera activa y necesaria
- Planificando reuniones para la socialización entre los empleados y sus líderes

- Realizando Integraciones recreativas
- Fomentando oportunidades de desarrollo personal

1.2 Planteamiento del Problema

“La prevención de riesgos laborales consiste en conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo. Esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral.

La PRL se basa en estas ideas:

- Un accidente laboral no es un suceso inevitable: Un accidente laboral es la manifestación de que ha habido un fallo en la organización o desarrollo del trabajo.
- Cuanto mejor y más detalladamente se estudie una tarea, más fácil será prever los riesgos asociados a la misma”¹

Además de esto las empresas se empeñan en garantizar su estabilidad económica y permanecer en el mercado, más aun en los momentos de globalización y apertura económica. Esto conlleva a que las empresas deben ser más productivas y eficaces a veces sin tener en cuenta el bienestar integral de sus empleados pues se presenta aumento en las actividades laborales, presión por resultados y avances para el crecimiento y presión por la permanencia de la organización.

De acuerdo al planteamiento anterior podríamos preguntarnos ¿Cómo facilitar la capacitación de los empleados para que estén correctamente orientados a la prevención de los riesgos laborales que se presentan en Bancoomeva? Y a su vez ¿Es tan importante el programa de salud ocupacional para Bancoomeva como lo es su gestión productiva y financiera?

¹http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0070/es/contenidos/informacion/empresarios_prl/es_prl_emp/prevencion.html

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General:

Desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales autónomo para facilitar la apropiación de los métodos para el desarrollo adecuado de las actividades evitando al 100% los accidentes e incidentes laborales, buscando así que los trabajadores cuenten con un programa de salud en prevención de accidentalidad en sus actividades, en el factor mental y física con una planeación y ejecución de actividades encaminadas a mejorar la salud, el clima organizacional, la productividad y calidad del servicio.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Realizar capacitaciones a los empleados para difundir el sistema de prevención
- Crear LUPs (Lección de Un Punto) en las cuales queden consignados los conocimientos
- Ubicar en lugares estratégicos las LUPs (Lección de Un Punto) para que los empleados puedan acceder a ellas fácilmente y así generar un aprendizaje autónomo
- Capacitar a los trabajadores para que puedan crear las LUPs (Lección de Un Punto) y todos puedan ser parte de los procesos
- Hacer seguimiento a los indicadores para determinar cómo estas nuevas prácticas están afectándolos.
- Mejorar los métodos aplicados por la empresa frente las necesidades de los trabajadores
- Implementación de actividades favorables para el desarrollo del personal y su calidad de vida
- Mejorar la calidad del servicio
- Brindar propuesta estratégicas en salud ocupacional frente a las fallas presentadas a lo largo de la investigación sobre la salud mental y física de los trabajadores.
- Aumentar el compromiso y resultados de las actividades

1.4 Justificación de la Investigación

Con esta investigación se pretende impactar de forma positiva los indicadores de incidentes y accidentes de Bancoomeva dado que el empleo de este tipo de metodologías autónomas, como son la Lecciones de Un Punto (LUP), permiten el fácil acceso a ellas y poder tener a la mano siempre las herramientas para estar informado de los riesgos ya sea en ciertos sectores de la empresa o en las actividades que se desarrollan, también se pueden implementar para que los empleados estén al tanto de cómo realizar efectivamente las pausas activas y en qué momento lo deben hacer haciendo que se minimice enfermedades ocupacionales por la alta exposición a computadores, posturas y actividades repetitivas que son las que se presentan con más frecuencia en Bancoomeva.

Debemos explicar que la Lección de un Punto es una herramienta para transmitir conocimientos y habilidades dentro de un grupo de trabajo, de forma que se pueden documentar casos de problemas o de mejoras derivadas de posibles potenciales de mejora o incluso de no conformidades reales. Permiten compartir y extender el conocimiento. La **Lección de Un Punto** (LUP) también conocida como OPL por las siglas de los términos One Point Lesson, es una herramienta de comunicación, utilizada para la transferencia de conocimientos y habilidades simples o breves.

Los principales propósitos de la lección de un punto son:

- Asegurar el traspaso de conocimientos de forma que se sepa qué hacer, por qué hay que hacerlo de esa forma y para qué nos sirve hacerlo así esa forma.
- Disponer de la información y conocimiento en el momento oportuno y al mínimo tiempo posible (proceso, procedimientos, documentos, indicadores, etc...) justo en el momento que se necesita.
- Desarrollar casos relacionados con problemas, errores, defectos, carencias, identificando causas y efectos y evitando su reaparición.
- Documentar los procesos de implantación de una mejora; situación inicial, tareas ejecutadas, los indicadores que permiten comprobar el progreso y la situación final deseada.
- Motivar el trabajo en grupo, consiguiendo que los objetivos se cumplan.
- Incrementar el compromiso e implicación de la persona con el grupo de trabajo viéndose reflejado en la mejora continua.

Así mismo queremos evidenciar cual es el grado de importancia que presta Bancoomeva a estas actividades de salud ocupacional lo cual nos ayudara a saber que tan importante es para la organización el estado tanto físico como mental de sus empleados y como ellos acogen la realización de este proyecto.

2. CAPÍTULO DOS: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

Importancia de la salud ocupacional y su evolución;

La salud ocupacional cuenta con su importancia desde siglos pasados. Egipto como una de las civilizaciones del mundo antiguo que ha tenido destacables innovaciones en materia de seguridad y salud ocupacional. Ellos utilizaban arneses, sandalias y andamios como implementos de seguridad. Estos elementos eran para los esclavos que se dedicaban a construir las pirámides y esfinges que adornaban la urbe egipcia. Estas medidas de protección eran dadas por **el Faraón**. (Historia de la salud ocupacional en el mundo , 2014)

De esta forma se va desarrollando la implementación de seguridad ante los riesgos en el medio de trabajo. Así mismo también da avances **Bernardo Ramazzini**, médico Italiano nacido en la ciudad de Capri (1633-1714) quien publico el primer libro que puede considerarse como un tratado completo de enfermedades ocupacionales con el nombre de “De Morbis Artificum Diatribe” en donde describe una gran variedad de enfermedades relacionadas con la profesiones hasta entonces conocidas. (Corrales, 2005)

Entre los años 1453-1914 (Edad Moderna), se perfecciona los procesos tecnológicos, apareciendo nuevas ramas de la industria y nuevos tipos de factores contaminantes que afectaban la salud de los trabajadores.

Con la revolución Industrial se presentaron avances en materia de ingeniería, producción, industrialización, automatización, etc., con lo que llego también el crecimiento y avance de las industrias, fábricas y tecnología que significo nuevos procesos del trabajo y factores de riesgos.

Unos de los grandes empresarios de la época **Henry Ford**, introdujo el modelo de producción en serie con su fábrica de automóviles en Estados Unidos. Su primer modelo de automóvil fue en 1908. Su filosofía se basaba en masificar los productos para llevarlos al alcance de masas y esto implicaba mayor trabajo y exceso de horas laborales, desmejorando la calidad de vida del trabajador.

Estos estaba enfocado sobre los procesos denominado Taylorismo del **Frederick Winslow Taylor**, quien tenía como sistema de organización la división de tareas en procesos, uno de sus principios era eliminar los movimientos de los obreros por la fábrica, su idea era eliminar “tiempos muertos”. Las condiciones eran que a los trabajadores se les pagaba según su productividad, lo cual generó desmejora considerable de la calidad de vida del empleado (Corrales, 2005)

En 1946 aparece la fuerza motriz en la industria (Maquinismo), todo esto hace que se vea la necesidad de proteger al trabajador y llega el Modelo de Seguridad Social: En 1976 se crearon sindicatos de trabajadores el cual fomentaron el mejoramiento de instalaciones, iluminación, reglamentos de trabajo, nombramiento de inspectores, reducción de horarios y en este mismo año se creó la OTI (organización internacional de trabajadores). (Historia de la salud ocupacional en el mundo , 2014)

En la declaración de la Cumbre de Río, el desarrollo sostenible está definido como una estrategia "para satisfacer las necesidades de la actual población sin causar efectos adversos en la salud, sin causar peligro a los recursos naturales del planeta y sin comprometer las posibilidades de las futuras generaciones en la búsqueda de sus necesidades". También se acotó: "Los seres humanos son el centro de la preocupación para el desarrollo sostenible. Ellos tienen el derecho a una vida productiva y saludable en armonía con la naturaleza".²

Los principios antes mencionados buscan satisfacer las necesidades materiales a través del trabajo y otros procesos productivos sin causar peligro para la salud, al ecosistema, a los recursos básicos o a la salud comunitaria, en un corto y largo plazo.

Es por esto que la salud ocupacional es el centro del desarrollo sostenible mediante la prevención de accidentes ocupacionales, heridas y enfermedades además de la protección de los trabajadores contra sobrecarga física y psicológica, implica un austero uso de recursos naturales, minimizando las pérdidas humanas y de recursos materiales.

Los trabajadores y los lugares de trabajo varían sustancialmente de acuerdo con la estructura económica, los niveles de industrialización, estado de desarrollo, condiciones climáticas y tradición de salud y seguridad ocupacional. Del 20 al 50% de los trabajadores pueden estar expuestos a peligros de trabajo en los países industrializados.

Actualmente en el ambiente de trabajo se encuentra un alto número de factores físicos, químicos, ergonómicos, psicológicos y factores psicosociales. Estos agentes y factores en forma individual o en una combinación compleja, amenazan la salud y la seguridad del trabajador, reduciendo su bienestar y productividad.

Se presenta la Psicología Industrial:

Hugo Munsterberg (1883-1916), da un aporte científico de esta profesión a los programas de administración de recursos humanos el cual ha sido de invaluable importancia.

² Michelle R. Kaprelian y Walter H. Arias, Salud Ocupacional para Todos Estrategia Mundial.

Los psicólogos que investigan los fenómenos humanos en el ámbito industrial habían llegado a una conclusión, simple y obvia, que hasta entonces no fue estimado como primordial:

Para obtener el máximo de productividad del trabajador, es necesario que exista una íntima relación entre tareas, aptitudes y personalidad. (Munsterberg, 1916)

Hoy en día es importante el apoyo psicológico desde el momento en que se selecciona el personal y para el trayecto laboral de una empresa, se debe tener en cuenta estos tipos de apoyos profesionales el cual pueden ser instrumentos objetivos y validos que permiten una orientación, desarrollo del trabajador, mejoras en las relaciones humanas y el clima laboral. (Corrales, 2005)

En Colombia, en **1906 Rafael Uribe Uribe** presidente de la Republica de Colombia crea un código de normas para el trabajo proyecto ley sobre accidentes de Trabajo el cual fue aprobado en el Congreso y vino a ser la ley 57 de 1.915. En las primeras décadas de funcionamiento de la industria, la medicina y la seguridad industrial hegemonizan lo que podría identificarse como la Salud Ocupacional. (SURA, 2012)

En 1926 Nace en Colombia la primera entidad de protección en salud y riesgos profesionales llama Seguro Social EPS y ARP.

A partir del año 1986 comienza a funcionar el Comité Paritario de Salud Ocupacional acorde con la legislación colombiana. (SURA, 2012)

La LEY 1562 11 de Julio 2012 define el sistema general de riesgos laborales y en Salud Ocupacional tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Mintrabajo, 2016)

Las estrategias para prevenir factores psicológicos adversos están encaminadas a la eliminación de la sobrecarga psicológica y estrés, haciendo modificaciones al ambiente y organización del trabajo, y si fuera necesario, hacer cambios en los sistemas gerenciales.

La prevención y el control incluyen la conformación de equipos de trabajo, de entrenamiento y educación, introducción al método de manejo de estrés para individuos en riesgo y apoyo psicológico, de los administradores, trabajadores, y capacitación del servicio de salud ocupacional y psicológico. Además, los psicólogos ocupacionales recomiendan un incremento en la autodeterminación de los trabajadores y autorregulación, como estrategias de prevención.

La ILO estima que anualmente, a nivel mundial hay 120 millones de heridas accidentales ocupacionales y 200.0000 fatalidades ocupacionales. Esto significa que en

promedio de riesgo por accidentes es de 42 por cada 1000 trabajadores con un riesgo de fatalidad del 8.30/100.000.

La prevención de riesgos laborales son el conjunto de actividades relacionadas con la actividad laboral de una empresa cuya finalidad es conseguir y mantener condiciones de trabajo adecuadas para garantizar la salud y confort de los trabajadores.

La lucha para la reducción de los efectos derivados de los riesgos laborales (muertes, accidentes, enfermedades) solo puede ser efectiva si se fundamenta en la evitación de los riesgos, lo cual requiere una actitud y unos hábitos de conducta específicos, en definitiva una cultura preventiva.

La implantación de dicha cultura requiere educar a los trabajadores para que adquieran hábitos y actitudes necesarias para lograr este propósito. En este empeño por la reducción de los riesgos laborales son agentes activos todos aquellos que intervienen en los procesos es por eso que todos deben estar alineados con la estrategia y así garantizar su correcta aplicación.

Los ambientes laborales saludables le permiten al colaborador aportes positivos a la productividad, aumento de la motivación laboral, satisfacción laboral y calidad de vida no solo en el ámbito laboral sino en general. De igual forma, un ambiente laboral saludable propende la salud, entendida esta como “La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. **(Parra, M. 2003, pág. 1)** lo cual es fundamental para la vida en las diferentes esferas de los colaboradores como familiar, social, etc.

De acuerdo con la definición, elaborada en el 2005 por la Organización Mundial de la Salud, la salud laboral tiene como objetivo “fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas”, de igual forma define la promoción de la salud, como aquella que “incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y a los trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas.”

En esta medida un entorno laboral saludable, se compone de diferentes aspectos como condiciones adecuadas de trabajo encaminadas al bienestar de los colaboradores, entendido como un buen ambiente físico, relaciones interpersonales estables basadas en el respeto y la cooperación, organización adecuada para lograr objetivos, promoción de la salud emocional relacionada directamente con el bienestar en las relaciones familiares y sociales de cada colaborador; en esta medida, la

protección de riesgos psicosociales y laborales, estimulan el autoestima y el control de la propia salud y del propio ambiente laboral.

En esta medida se hace importante evidenciar la relación existente entre el trabajo y la salud, puesto que como se evidencia a la largo de la vida de las personas, entre estos dos aspectos existe un estrecho lazo, el cual hace que un aspecto influya en el otro.

Parra, M. (2003) Conceptos Básicos en Salud Laboral. Pág.1- 2.

Salud Ocupacional

Los colaboradores dentro de las organizaciones juegan un rol de “central de comunicación” puesto que perciben la información del ambiente laboral y con base a esta construyen concomimientos y así ejecutan sus decisiones, las actividades dentro de la organización, cuando se cuenta con computadores y demás máquinas, requieren una demanda mayor de atención, toma de decisiones y de percepción, disminuyendo el trabajo físico y aumentando el trabajo mental.

En este orden de ideas, cuando se habla de Salud Ocupacional, se debe tener en cuenta que este concepto viene desde una vertiente de la ergonomía, definida como una “ciencia que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa” **(Guillén, 2006, Pág. 5) Guillén, M. (2006) Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. (Págs.5-11).**

En la actualidad sobre la Salud Ocupación (salud de los trabajadores)

Dra. Julietta Rodríguez Guzmán; El crecimiento de la población trabajadora global y regional, hoy impone una enorme demanda de servicios para atender la salud de los trabajadores, con el fin de prevenir y atender los riesgos generados por las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo. Y por el otro lado, se involucren a diferentes profesionales de las ciencias humanas y sociales, que contribuyan con su práctica a la solución de los problemas y a la generación de evidencia. (Corporacion ambiental , 2016)

Día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, organizado por (OIT-OPS). **El Dr. Francisco Becerra,** Subdirector de la OPS (Organización Panamericana de Salud) mencionó que "El estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros. Hoy el mundo del trabajo. Como tal esto nos impones retos debido a los avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales. Su resultado es el estrés, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar nuestra salud, mermar nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales.

En este seminario, presentan el gran reto sobre el Estrés laboral como reto colectivo para todos, el cual es un problema significativo.

La OIT y OMS han emitido directrices y recomendaciones para abordar estos problemas, incluyendo la promoción del empoderamiento, la participación y la satisfacción de los trabajadores, así como la adopción del concepto «trabajo decente» de la OIT cuyos elementos son el empleo justo, respetar los derechos humanos, acoger los estándares laborales, proteger el medio ambiente, y fomentar la transparencia y el diálogo social. (OPS/OMS, s.f.)

hd. Yushi Fujita, Presidente de la Asociación Internacional de Ergonomía. Ella informa que las condiciones de trabajo y de empleo prevalentes en el mundo del trabajo, han generado la existencia de grandes brechas de equidad que afectan la salud de los trabajadores.

Las soluciones ergonómicas con enfoque participativo, así como aquellas otras con enfoque sistémico, brindan grandes oportunidades para abordar la salud de los trabajadores con innovación y creatividad, más allá de los linderos de las empresas en donde habitualmente se vienen aplicando. (Corporacion ambiental , 2016)

De identifica así que el programa de Salud Ocupacional para una empresa debe ser muy bien desarrollada, el cual cumpla con procesos de implementación al personal de la empresa con todos los protocolos de seguridad y calidad para el bienestar de los trabajadores.

Es un requisito obligatorio además de ser la oportunidad para la empresa de desarrollar con tranquilidad sus actividades y lograr el objetivo esperado.

3. CAPÍTULO TRES: METODOS GENERALES

En este capítulo se abordara la metodología que será utilizada para desarrollar la investigación y la posterior implementación de un sistema de capacitación para la prevención de riesgos laborales mediante la utilización de Lecciones de Un Punto (LUP).

A su vez se desarrollara un estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias que trae la implementación de este sistema con el fin de contar con la mayor información inicial sobre el impacto que este va a tener en Bancoomeva.

3.1 Métodos de la Investigación

El método utilizado será la investigación cualitativa dado que, se utilizaran método de recolección de datos de tipo descriptivos y se utilizara la observación para determinar cómo los empleados de Bancoomeva acogen la metodología implementada para diagnosticar el impacto del proyecto.

Se implementara por medio de un análisis aplicado, relacionando los métodos y estrategias que implementan en la organización BANCOOMEVA respecto a los programas en salud ocupacional frente al tema de prevención de riesgos laborales, salud mental y física para sus trabajadores.

A través de la metodología se determina la dinámica con la cual se desarrolló el proceso de capacitación de los empleados de Bancoomeva dándonos la facilidad de observar si por el método de capacitación e implementación de LUP se facilita la apropiación de prevención sobre los riesgos mencionados y así poder determinar si las LUP son herramientas amigables que permiten a su vez el conocimiento autónomo de dichos riesgos.

Como otra medida se tiene planeado implementar la prestación de servicio de salud mental y prácticas para la salud física, incrementar actividades culturales, sociales, ejercitarse físicamente, vigilar las labores y funciones de los trabajadores el cual permite a la empresa identificar su correcto desempeño o si están siendo afectados por diferentes factores que esté afectando la integridad del trabajador o su calidad de vida.

La investigación comprende el análisis cualitativos, obtención de información precisa sobre la implementación del plan de salud ocupacional en Bancoomeva lo cual nos llevara a la comprensión de los riesgos y necesidades del sistema.

3.2 Población y Muestra

La Población será aquellos trabajadores de la sede de Bancoomeva Cali, por ser esta la sede principal y en donde se encuentran todos los procedimientos, procesos, documentos, instructivos y planes estratégicos de Gestión Humana. La regional de Cali cuenta con 134 empleados, divididos en las áreas de:

- Financiero y administrativo
- Comercial y mercadeo
- Riesgo y gestión
- Crédito y cartera
- Operaciones
- Gestión Humana
- Jurídico
- Tesorería

La muestra será tomada a 4 personas por área es decir 32 en total puesto que ellos desde sus perspectivas de lugar del trabajo nos podrán dar una visión diferente sobre cuáles son los riesgos a los que su área está sometida.

3.3 Fuente de Información

La información ha sido suministrada por integrantes de la organización el cual brinda el apoyo para el desarrollo de esta propuesta y proyecto.

La información y material de apoyo para la investigación son:

- Datos primarios; se obtienen directamente de BANCOOMEVA, frente a la implementación de salud ocupacional y sus actividades planificadas
- Las fuente primarias; son entregadas un integrante de la empresa quien nos propuso como investigación BANCOOMEVA y su proceso en salud ocupacional.
- Datos secundarios; los demás datos de investigación son buscados por medios de publicaciones, redes sociales y fuentes de investigación sobre la temática para el desarrollo de la propuesta. Y material de apoyo por investigaciones aplicadas a estos casos y con el apoyo del departamento de calidad para cumplir con los procesos necesarios en el desarrollo de la investigación

Otras fuentes de apoyo:

- ✓ Los procesos: Pues debemos saber cómo se desarrollan para saber que riesgos traen al trabajador.
- ✓ La infraestructura: Pues debemos determinar qué puntos de la empresa pueden ser puntos de riesgos.
- ✓ Los empleados: Dado que ellos nos podrán dar información sobre prácticas inseguras.
- ✓ Los indicadores: Siendo estos nuestra fuente de históricos para saber en dónde se presentan mayores incidentes y accidentes laborales.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos de recolección implementados de acuerdo al enfoque de investigación se implementan el uso de entrevistas formulando preguntas a los involucrados en el proceso, opiniones de las personas el cual se logre datos de interés, donde se recoja información de acuerdo a las necesidades presentadas en el problema central (Riesgo laboral, proyecto de actividades en salud física y mental).

Para nuestra investigación utilizaremos varios instrumentos y técnicas de recolección:

- ✓ Diario de Campo: En el cual llevaremos un registro de toda la información recaudada mediante la visita a cada área de la empresa
- ✓ Técnica de investigación cualitativa mediante la entrevista; esta tiene un gran potencial para permitirnos acceder a la parte mental de las personas, también a su parte vital de la cual se conoce y se describe su cotidianidad, como desarrolla sus actividades laborales evitando los riesgos, su salud físicas en las que se encuentra el trabajador.
- ✓ Focus Group: que se hará con las personas elegidas (muestra) para saber sus apreciaciones sobre el proceso.

Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.

Por lo anterior se considera adecuadas dichas técnicas para este proyecto. Lo más importante es como el usuario final, en este caso los empleados, pueden seguir con la idea del proyecto y volverlo algo del día a día. Ya que la idea están en que las proyectos de LUP deben ser generadas por las personas que detecten riesgos y deben ser implementadas por ellos y dejarlas en un punto específico en donde cualquier persona pueda tomar la información de forma sencilla y práctica.

Es por esto que las personas deben estar comprometidas con el sistema y su apreciación y compromiso es muy importante para el proceso.

Frente a su salud mental y física, se lograra conocer sus necesidades como personas y así lograr implementar actividades para el bienestar laboral y social de todos.

4. CAPITULO CUATRO: RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Diario de Campo: allí se recopiló toda la información de la observación que se hizo en cada una de las etapas de la investigación.

Mediante la utilización de esta herramienta se pudo llegar a la conclusión que las ilustraciones que tienen las LUP para su mejor entendimiento son de un grado de fácil entendimiento y hacen que sean herramientas que generan empatía en los usuarios.

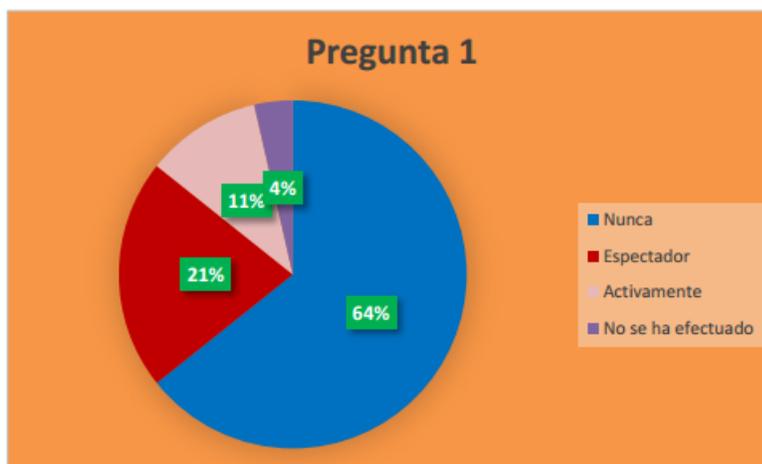
Entrevista: Por medio de las preguntas que realizamos, las cuales exponemos abajo, se llegó a la conclusión que el desconocimiento de los riesgos y las malas prácticas ocasionaban altos incidentes laborales los cuales ahora son minimizados con el uso del nuestro sistema.

También pudimos determinar que antes de nuestra investigación y la implementación del sistema Bancoomeva tenía un interés somero sobre los temas de salud ocupacional, el banco contaba con lo reglamentario pero no era de una importancia relevante la aplicación de nuevos procesos que condujeran a mejorar significativamente la salud física y mental de los empleados. Sin embargo a través del sistema implantado la organización evidencio la importancia que tiene el programa de salud ocupacional puesto que se ha generado una respuesta muy positiva al sistema implantado lo que ha se ha visto también reflejado en los estados financieros pues la productividad ha aumentado y el ausentismo ha disminuido significativamente.

4.2 Análisis de Datos

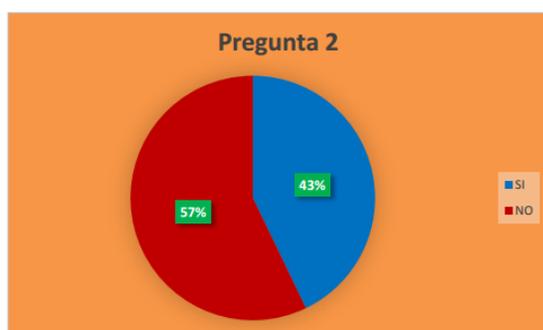
Una vez aplicada la encuesta a los funcionarios de la Institución vinculados en el área administrativa y asistencial se lograron identificar los siguientes resultados.

1. ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad en el trabajo organizados por la empresa



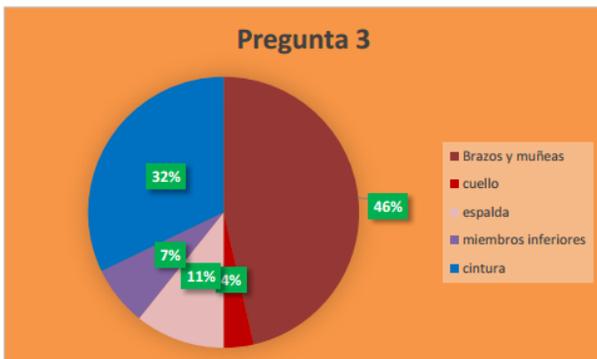
De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 1, se evidencia que el 64% del personal nunca ha participado de las jornadas realizadas por el área de salud ocupacional, lo cual nos muestra que éstas no han sido bien organizadas, que el personal no es motivado para asistir y que no le brindan la importancia que éstas requieren. El 21% indican que han asistido solo como espectadores, lo cual nos muestra que no son motivados a integrarse y participar. Un 11% nos muestra que participa activamente, lo cual es una cifra demasiado baja teniendo en cuenta que todo el personal debería participar activamente en las actividades del área de salud ocupacional.

2. ¿Sabe usted que riesgos laborales hay en su área de trabajo?



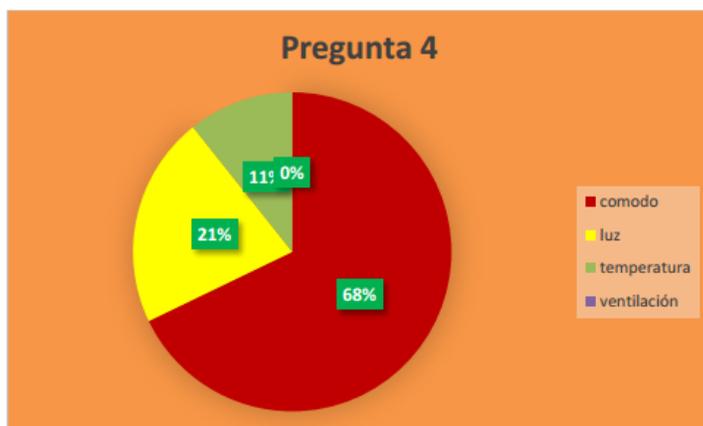
De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 2, se evidencia que el 57% del personal encuestado no conoce los riesgos laborales en su área de trabajo mientras que el 43% del personal conoce estos riesgos laborales, lo cual refleja una inconformidad, puesto que del adecuado a las políticas de la empresa todo deben conocer las condiciones de su trabajo.

3. ¿Cuál de las siguientes pausas activas realiza usted durante la jornada laboral?



De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 3, se puede evidenciar que el personal conoce las pausas activas y que las practica, también se evidencia que al realizarlas se enfocan a una sola parte del cuerpo, lo cual es necesario fortalecer en el área de salud ocupacional, puesto que es importante las practiquen a diversas partes del cuerpo.

4. ¿Cómo considera las condiciones ambientales en su puesto de trabajo?



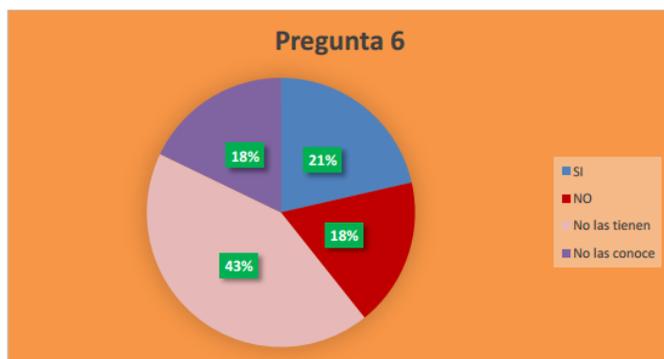
De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 4, podemos evidenciar que el 68% de las persona encuestadas están cómodos en sus condiciones de trabajo, un 21% considera que las condiciones de luz deben mejorar y un 11% no está conforme con la temperatura, aspectos que debe revisar el área de salud ocupacional de acuerdo a los puestos de trabajo.

5. ¿cree necesario el apoyo psicológico y terapéutico en la empresa para su persona?



De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 5, vemos que el 46% de los encuestados se siente conforme con las actividades de apoyo psicológico y terapéutico realizada con la empresa el 54% le falta sacar más espacio para dicha actividades.

6. ¿Las medidas que se tienen para prevención de accidentes de trabajo son las adecuadas?



De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 6, se evidencia que el 43% de los encuestados indica que la empresa no cuenta con medidas para prevención de accidentes en el trabajo, que el 18% no las conoce y que otro 18% indica que no son las indicadas; esto nos muestra que la gran mayoría de los encuestados siente la necesidad de que se mejore la prevención de los accidentes en el trabajo, lo cual es un punto fuerte que debe trabajar el área de seguridad y salud en el trabajo.

7. ¿cree usted que se encuentra con carga laboral?



De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 7, se evidencia que el 50% de los encuestados considera que su carga laboral es apropiada, el 33% considera que su carga laboral es media y el 17% considera que es alta, ya que es un porcentaje pequeño que considera que su carga laboral es alta su puede solucionar desarrollando programa para este fin.

8. ¿los principios y valores de la empresa contempla la necesidad de salud ocupacional, es decir bienestar en el trabajo salud mental, hábitos de vida saludable?



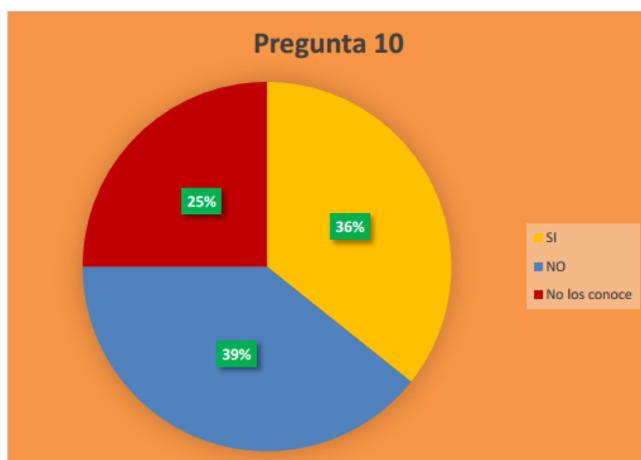
De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 8, se evidencia que el 63% conoce que la empresa fomenta el bienestar en sus trabajadores desarrollando activos saludables, el 37% desconoce esto.

9. Considera usted que los accidentes o incidentes de trabajo presentados en la empresa se deben a:



De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 9, se evidencia que el 57% de los encuestados considera que los accidentes o incidentes de trabajo corresponde al manejo inadecuado de las herramientas de trabajo, que el 25% considera que se debe a falta de capacitaciones, lo cual nos indica claramente que el área de salud ocupacional debe mejorar e implementar nuevas capacitaciones que satisfagan las necesidades y el bienestar de los colaboradores en general.

10. ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad en el trabajo adecuadamente?



De acuerdo a los resultados que nos arroja la pregunta No. 10, se evidencia que el 39% de los encuestados no sigue los protocolos de seguridad, que el 36% si los sigue, y que el 25% no los conoce; lo cual nos muestra que es necesario reforzar los conocimientos en seguridad, puesto que los encuestados que no los siguen consideran que les falta información o retroalimentación al respecto.

5. CAPITULO CINCO: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

Los principales hallazgos de esta investigación fueron:

Para los trabajadores no era claro los riesgos laborales que tenían en sus áreas de trabajo y no sabían cómo prevenirlos. Se evidencio que había malas prácticas y que no se implementaban las pausas activas adecuadamente y con regularidad como métodos de prevención a enfermedades laborales, a su vez se halló que muchas de las áreas contaban con lugares que generaban riesgo y estos no estaban correctamente señalizados.

A la pregunta ¿Cómo facilitar la capacitación de los empleados para que estén correctamente orientados a la prevención de los riesgos laborales que se presentan en Bancoomeva?

Se llega a la conclusión que las Lecciones de Un Punto (LUP) son herramientas amigables que ayudan a la comprensión de los riesgos y cómo prevenirlos de una forma didáctica lo que hace que las personas puedan utilizarlas en varios escenarios, dado que les sirven para aprender sobre el riesgo, tenerlo a la mano cuando necesite recordarlo y ayudar a otra persona que no lo conozca, esto hace que los empleados de Bancoomeva tengan gran facilidad al momento de ser capacitados para la prevención en riesgos laborales y también puedan obtener en cualquier momento un conocimiento autónomo de ellos.

Dentro de los aspectos que podemos destacar de la utilización de esta herramienta son:

- Aprovechamiento del capital intelectual de la organización
- Disminución de los tiempos de capacitación y formación
- Mejoramiento en la ejecución de procedimientos
- Normalización de procesos simples
- Fomento de la cultura organizacional
- Canalización de ideas
- Generación de evidencia: transición de conocimiento tácito a explícito
- Estímulo creativo para el personal
- Facilitar y promover el auto aprendizaje
- Interacción grupal
- Buena Comunicación

Con respecto a nuestra segunda pregunta, ¿Es tan importante el programa de salud ocupacional para Bancoomeva como lo es su gestión productiva y financiera?, podemos decir que antes de la investigación no era relevante este programa para la compañía, no había un sistema adecuado que garantizara su implementación y se

cumplía estrictamente con lo determinado con la ley de seguridad laboral. Los empleados no tenían claros los conceptos y aspectos involucrados con esta área y era de implementación exclusiva por las persona que la componen (Área de Gestión de Riesgo Laboral). Dada la implementación del sistema se puede decir que hay más conciencia de la prevención de enfermedades laborales, accidente e incidentes dentro de Bancoomeva y también hay un mayor compromiso tanto de los directivos como del personal administrativo por llevar a cabo procesos de mejora continuo en este aspecto.

5.2 Recomendaciones

Las recomendaciones que se hacen para la aplicación de este sistema son:

1. Estar atento a cualquier forma de riesgo que pueda presentarse en las áreas e informarla a las personas encargadas de realizar las LUP o realizarla autónomamente siguiendo las instrucciones para su construcción, la persona que la realice debe difundirla y colocarla en un lugar visible donde cualquier persona pueda verla así esta no sea del área en cuestión
2. Realizar la LUP de una forma sencilla, mediante dibujos o imágenes para que pueda ser entendida y replicada con facilidad

Una LUP o lección de un punto es una capacitación orientada a resolver un problema o un objetivo de una manera muy sencilla

Una LUP debe:



- 1** Ser muy fácil de entender.
- 2** Responder a las siguientes preguntas.

¿Qué?	¿Por qué?
¿Cuándo?	¿Quién?
¿Dónde?	¿Cómo?
- 3** Puede ser explicada en tres minutos.

Figura1: <http://sarkatbi.blogspot.com.co/2013/04/orden-aseo-y-practicas-de-trabajo-seguro.html>

Las partes débiles del estudio son; que por ser herramientas tan puntuales y específicas no se pueden utilizar para grandes hallazgos o evidenciar riesgos más complejos.

5.3 Propuesta: Modelo Estratégico Integral para el Proceso Salud ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento

Teniendo en cuenta que las LUP son muy precisas y prácticas y que por estas características su utilización en procesos de salud ocupacional más específicos no es muy práctica, se propone que a este sistema se sume la implementación de una mejora continua Kaizen el cual consiste en integrar de forma activa a todos los trabajadores de una organización en sus continuos procesos de mejora, a través de pequeños aportes. La implementación de pequeñas mejoras, por más simples que estas parezcan, tienen el potencial de mejorar la eficiencia de las operaciones, y lo que es más importante, crean una cultura organizacional que garantiza la continuidad de los aportes, y la participación activa del personal en una búsqueda constante de soluciones adicionales.

Condiciones para implementar Kaizen en la organización:

- ✓ Alto compromiso de la dirección de la empresa (Creación de escenarios de participación)
- ✓ Alta receptividad y perspectiva respecto a nuevos puntos de vista y aportes
- ✓ Alta disposición de implementar cambios
- ✓ Actitud receptiva hacia errores identificados durante el proceso
- ✓ Alta valoración del recurso humano
- ✓ Disposición de elaboración de estándares (garantía para no depreciar las mejoras)

En el caso de Bancoomeva cumple con las condiciones mencionadas anteriormente, puesto que su interés está en crear un ambiente altamente profesional, comprometido, responsable y contando con el bienestar de todo el factor humano de la organización frente a sus riesgos laborales y la implementación correcta de la Salud Ocupacional. (Lopez, 2016)

En la práctica la metodología Kaizen, y la aplicación de sus eventos de mejora se lleva a cabo cuando:

- ✓ Se pretende redistribuir las áreas de la empresa.
- ✓ Se requiere optimizar el tiempo de alistamiento de un equipo o un proceso.
- ✓ **Se requiere mejorar un atributo de calidad.**
- ✓ **Se requiera mejorar los procesos de Salud Ocupacional**
- ✓ Se pretende optimizar el ciclo total de pedido.
- ✓ Se requieren disminuir los desperdicios.
- ✓ Se requieren disminuir los gastos operacionales.
- ✓ Se requiere mejorar el orden y la limpieza.

Los anteriores son tan solo algunos ejemplos de los casos en los cuales aplica la ejecución de un evento Kaizen. El cual para Bancoomeva es una herramienta importante puesto que los ejemplos mencionados pueden ser eventos presentados en la organización. (Lopez, 2016)

Modelo de Nonaka y Takeuchi

Uno de los modelos más reconocidos, llamado “Proceso de Creación del Conocimiento”, (Nonaka, 1991) expresa que el conocimiento al interior de la empresa se crea de cuatro formas básicas, surgidas en la comunicación y transformación del conocimiento tácito a explícito y viceversa. Adaptación de Nonaka y Takeuchi (1995)



Fuente: Riesco (2006)

Para la empresa Bancoomeva tomamos este modelo para realizar el paso del conocimiento tácito al explícito pasando por la espiral propuesta por sus autores de Nonaka y Takeuchi, esto servirá para el modelo implementado en salud ocupacional tenga el impacto que buscamos tanto en los empleados como en los indicadores de la empresa.

Este proceso es concretado en una espiral de generación de conocimiento con las siguientes fases:

Socialización (tácito a tácito):

A través de del Focus Group, el cual es una técnica de recolección de datos que utilizamos para el estudio realizado, recogemos la información del grupo de trabajadores seleccionados (32 en total) para el intercambio de conocimientos a través de la interacción. Tenemos un moderador quien guiara el grupo y permitirá que la información allí dada sea correctamente direccionada para que el grupo no se salga del foco. Con esto podremos recolectar los conocimientos que las personas tienen acerca

del área de salud ocupacional, tal como detectar peligros, como cuidarse adecuadamente, que partes de su área tiene algún tipo de riesgo y como se determina que lo son. Lo que podremos divisar aquí es las creencias que se tienen de este tema, las experiencias vividas y demás, lo que nos ayudara a reunir el conocimiento necesario para el modelo.

Exteriorización (tácito a explícito)

Con la utilización de las LUP (lecciones de un punto) podremos desarrollar este paso del modelo pues con la información recolectada en el paso anterior se hará un análisis de aquella información valiosa que será útil para los demás personas de la empresa. Para hacer esto se realizaran las LUP necesarias por información recaudada.

Para realizar las lecciones de punto se debe tener en cuenta:

- ❖ Utilizar mucha ilustración, diseños y esquemas
- ❖ Evitar el uso de fotos y textos extensos
- ❖ Un tema o asunto por LUP
- ❖ Las LUP no son acciones de mejora o alertas para tomar precauciones.
- ❖ Se colocan en puntos claves para impedir la repetición de problemas (acciones correctivas implementadas).

Podemos observar que el conocimiento que en el punto anterior era tácito, aquí lo volvemos explícito al traspasar la información de una forma organizada y verificada para que realmente sea una guía eficaz para su utilización.

Destacamos esta herramienta para este fin dado que es muy efectiva para enseñar, y permite plasmar en un formato cualquier tipo de conocimiento, solución a un problema o mejoramiento con el fin de divulgarlo a los compañeros y así generar un aprendizaje colectivo.

Ademas ayudan a tener a total disposición la información y puede ser entendida por cualquier persona sin tener que ser un experto o ser parte de un área específica. Acorta el tiempo de réplica pues es muy concreta y también permite que los trabajadores sean autodidactas.

Combinación (explícito a explícito)

Se realiza un análisis de la forma en que se está entregando la información, en este punto podremos saber si las LUP han sido realmente útiles para transmitir el conocimiento y si los empleados han podido apropiarse de él de una manera eficaz, haciendo los procesos más eficientes. Esto nos permitirá hacer una síntesis de los resultados obtenidos y así poder saber si dichos conocimientos han sido organizados lógicamente para obtener más sentido y se ha consolidado el conocimiento.

Internalización (explícito a tácito)

Para este paso del modelo serán utilizadas las LUP como medio de difusión del conocimiento, estas son colocadas estratégicamente en donde se presentan los puntos críticos, se lleva al personal, se enseña de que se trata cada LUP y ellos firman al reverso de la misma. Esto garantiza que la información ha sido correctamente difundida y que los empleados conocen de primera mano las indicaciones requeridas. De esta forma se integran las experiencias individuales y los conocimientos, una vez interiorizado, el nuevo conocimiento es luego utilizado por los empleados, que lo extienden, reconducen y los modifican con su propio conocimiento tácito.

5.3.1 Recursos Humanos, materiales, financieros

La Propuesta del Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional, requiere los siguientes recursos

Capital Humano: Se requiere un líder general que será del área de Salud Ocupacional y estará encargado de verificar los avances en cada área y de verificar los indicadores, a su vez por cada área de trabajo habrán líderes de procesos que serán los encargados de hacer las LUP y difundirlas, y reportaran al líder general cualquier novedad.

Materiales: Se requiere de los formatos de las LUP que deben ser en su preferencia membretados con el logo de la empresa Bancoomeva, lápices, colores e impresora a color.

Financiero: Para la implementación de esta propuesta no se requiere mayor inversión más de la compra de los formatos y los materiales mencionados en el ítem anterior.

5.3.3 Evaluación

En cuanto al desarrollo de las actividades de salud ocupacional dentro de la organización, se concluye que, del lado de las actividades del programa de salud ocupacional se debe contar con un orden específico para realizarlas, se debe tener en cuenta que todas las actividades se realizan casi que simultáneamente lo cual exige que se tenga un control completo sobre las fechas, las horas, los días y quienes realizarán las actividades.

Se realizaron las encuestas a un grupo seleccionado de colaboradores y se implementaron las acciones necesarias según lo arrojaban las matrices de riesgo y de ergonomía. En este sentido las acciones fueron cumplidas; en Bancoomeva se presentan muy pocos accidentes laborales y esto hace que se catalogue como un ambiente laboral sano. En el cual casi no se presentan accidentes laborales y los riesgos son controlados de forma oportuna, evitando así que sucedan accidentes.

En cuanto al Modelo Estratégico Integral de Salud Ocupacional, se puede decir que las acciones para lograr el cumplimiento de este pueden ser realizadas por parte de la Empresa Coomeva Servicios Administrativos, puesto que es la encargada de manejar el área de Salud Ocupacional del Grupo Empresarial Coomeva, por no contar con una persona encargada de salud ocupacional, en Bancoomeva.

Con la Utilización de las LUP desde el área de Gestión Humana se pueden comprender y adaptarse a las necesidades específicas de los colaboradores, reconocer la subjetividad de cada persona y por tanto, la forma única en que comprende su relación con el trabajo, con la organización, con sus propias demandas y exigencias, yo como colaboradora de Bancoomeva pienso que es un buen método para implementar pero este debe pasar por una revisión y Visto bueno de gestión Humana Nacional.

ANEXO 1.

Encuesta realizada a los funcionarios de Bancoomeva

1. ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad en el trabajo organizados por la empresa?
 - a. Nunca ha participado
 - b. Ha participado como espectador
 - c. Ha participado activamente
 - d. Nunca se ha efectuado una jornada

2. ¿Sabe usted que riesgos laborales hay en su área de trabajo?
 - a. Si
 - b. No

3. ¿Cuál de las siguientes pausas activas realiza usted durante la jornada laboral?
 - a. Brazos y muñecas
 - b. Cuello
 - c. Espalda
 - d. Miembros inferiores
 - e. Cintura

4. ¿Cómo considera las condiciones ambientales en su puesto de trabajo?
 - a. Cómodo
 - b. Mucha Luz
 - c. Baja temperatura
 - d. Poca ventilación

5. ¿cree necesario el apoyo psicológico y terapéutico en la empresa para su persona?
 - a. si
 - b. no

6. ¿Las medidas que se tienen para prevención de accidentes de trabajo son las adecuadas?
 - a. Si
 - b. No
 - c. No las tiene
 - d. No las conoce

7. ¿cree usted que se encuentra con carga laboral?
 - a. Apropiaada
 - b. Media
 - c. Alta

8. ¿los principios y valores de la empresa contempla la necesidad de salud ocupacional, es decir bienestar en el trabajo salud mental, hábitos de vida saludable?

- a. si
- b. no

9. Considera usted que los accidentes o incidentes de trabajo presentados en la empresa se deben a:

- a. Manejo inadecuado de las herramientas de trabajo
- b. Falta de elemento de protección
- c. Deficiencia en la señalización
- d. Falta de capacitación

10. ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad en el trabajo adecuadamente?

- a. Si
- b. No
- c. No conoce los protocolos

REFERENCIA

- Alfredo, B. C. (2004). Administración de recursos humanos. Obtenido de Psicólogo Hugo Munsterberg : https://books.google.com.co/books?id=mXjYQZHrO0kC&pg=PA30&lpg=PA30&dq=frederick+taylor+seguridad+industrial&source=bl&ots=dHsY0Cc2us&sig=AYZCE72J72QsRhAprEyVVzULBYw&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi_1KjD7OHTAhUEwYMKHRwyATUQ6AEITTAL#v=onepage&q=frederick%20taylo
- Corporación ambiental. (11 de 2016). Corporación de salud ocupacional y ambiental. Obtenido de <https://www.saludocupacional.com.co/manifiesto>
- Corrales, A. B. (13 de Noviembre de 2005). Administración de recursos humanos . Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=mXjYQZHrO0kC&pg=PA30&lpg=PA30&dq=frederick+taylor+seguridad+industrial&source=bl&ots=dHsY0Cc2us&sig=AYZCE72J72QsRhAprEyVVzULBYw&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi_1KjD7OHTAhUEwYMKHRwyATUQ6AEITTAL#v=onepage&q=frederick%20taylo
- El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.). GLOSARIO BASICO DE SALUD LABORAL (48 Términos). Recuperado de http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm
- euskadi.eus. (2009). Prevención de riesgos laborales. Obtenido de http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0070/es/contenidos/informacion/empresarios_prl/es_prl_emp/prevencion.html
- Fundación), C. M. (2004). La Prevención de riesgos laborales en la empresa. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=7CHZcuq5bdAC&pg=PA2&lpg=PA2&dq=concepcion+moreno+la+prevencion+de+riesgos+en+la+empresa&source=bl&ots=zuiawHwfJ5&sig=OO5C0qzIZGN7Kwbzos3aGhcFuhE&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjgn_aG8ObTAhVEKyYKHdN1BhEQ6AEILTAC#v=onepage&q=

- Historia de la salud ocupacional en el mundo . (10 de 2014). Obtenido de <https://line.do/es/historia-de-la-salud-ocupacional-en-el-mundo/8i8/vertical>
- López, I. B. (2016). [www.ingenieriaindustrialonline.com](https://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/gesti%C3%B3n-y-control-de-calidad/kaizen-mejora-continua/). Obtenido de <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/gesti%C3%B3n-y-control-de-calidad/kaizen-mejora-continua/>
- M.Guillen. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de Riesgos en Salud.
- M.Parra. (2003). Conceptos Básicos en Salud Laboral. Pag1-2.
- Mintrabajo, F. R. (10 de 04 de 2016). [www.mintrabajo.gov](http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/normatividad/leyes.html). Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/normatividad/leyes.html>
- 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_OCUPACIONAL.pdf
- Munsterberg, H. (1916).
- ocupacional, C. d. (1 de 11 de 2016). Desafío de la salud de los trabajadores . Obtenido de <https://www.saludocupacional.com.co/manifiesto>
- OMS, O. /. (28 de 04 de 2016). Estrés laboral/ Los trabajadores y las sociedades. Obtenido de http://www2.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- OPS/OMS. (s.f.).
- SURA, C. -A. (20 de 06 de 2012). salud ocupacional . Obtenido de <http://ergonomia-saludocupacional.blogspot.com.co/2012/06/historia-de-la-salud-ocupacional.html>
- Velandi, J. H. (03 de 2013). Revista de Ciencias Administrativa y sociales. Obtenido de <http://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>