

**Propuesta de programa de sistema de seguridad y salud en el trabajo para el Banco
Agrario de Colombia S.A.**

Yonh Jairo Hernández

Nikson Ariza Flórez

Joyce Katrin Smith

Jesús Ángel Garay

Mayoli Ortiz Ruiz

ECACEN, Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Curso de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

**Propuesta de programa de sistema de seguridad y salud en el trabajo para el Banco
Agrario de Colombia S.A.**

Yonh Jairo Hernández

Nikson Ariza Flórez

Joyce Katrin Smith

Jesús Ángel Garay

Mayoli Ortiz Ruiz

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director

Ana Milena Hernández Díaz

ECACEN, Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Curso de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

Página de Aceptación

Ana Milena Hernández Díaz

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Primeramente, dar gracias a Dios por la vida, la salud, la familia, el bienestar, el hogar, la sabiduría, la paciencia y la perseverancia que nos da cada momento para afrontar las circunstancias y las dificultades de la vida cotidiana que nos pone de cara, porque sin Dios no somos nada.

Dar gracias y agradecimiento a nuestras familias por el incondicional apoyo brindado en nuestro proceso de formación académico para prepararnos como futuros profesionales que contribuyamos a aportar un grano de arena a nuestro país que tanto lo necesita para el desarrollo económico. Agradecer a las Esposas (os) e hija (os), que estuvieron y nos brindaron el total apoyo para que se hiciese realidad nuestros proyectos de vida.

El camino para llegar hasta este último curso no fuera posible sin el apoyo de nuestros seres queridos que estuvieron ahí para brindarnos una palabra de apoyo cuando más lo necesitábamos y pensábamos no seguir y abandonar nuestros sueños por las diferentes circunstancias y dificultades presentadas en nuestro camino en nuestra formación académica.

Yonh Jairo Hernández, Nikson Ariza Flórez, Joyce Katrin Smith, Jesús Ángel Garay y Mayoli Ortiz Ruiz.

Agradecimientos

Agradecer a nuestra alma mater Universidad Nacional Abierta y a Distancia y todo su personal administrativo y cuerpo docentes que nos brindaron sus conocimientos y enseñanza en cada uno de nuestros cursos visto en cada periodo semestral, cada curso visto fue de gran aprendizaje y de nuevos conocimientos y lecciones, que, gracias a los nuevos conocimientos adquiridos en cada uno de ellos, nos abrimos camino con nuevas mejores oportunidades laborales o ascenso en cada uno de nuestro empleo y para ser mejores cada día, y no quedar solo en este peldaño, sino seguir preparándonos para superarnos cada día, ya que el mundo y el mercado laboral lo exige y requiere.

Dar gracias cada uno de los tutores, que formaron parte de nuestra formación académica universitaria, que nos brindaron sus conocimientos en los cinco años de nuestros estudios, por paciencia y labor que no es nada fácil.

Resumen

La seguridad y la protección en nuestro entorno laboral es una norma que se debe de aplicar y cumplir en todos los sectores de la actividad económica nacional con el fin de preservar la salud física y psicológica de cada uno de los trabajadores en diferentes labores profesionales u oficios en las empresa público y privado del país.

Las seguridad y salud en el trabajo, es el eje de gran importancia en las empresas y organizaciones, porque su aplicación correcta preserva el derecho de cada uno de los empleados de una organización en su integridad física y psicológica de cualquier peligro a convertirse en riesgo que perjudique la salud corporal y psicológica que termine afectándolo.

En Colombia, son muchos los accidentes laborales que se presentan por la negligencia de las empresas en la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Las leyes en nuestro país, en el tema de seguridad y salud en los entornos laborales, no se cumplen o no se ejecuta, no es por desconocimiento de las leyes laborales, sino porque para las organizaciones les representa un costo monetario que no quieren invertir.

En nuestra legislación, los derechos y deberes están establecidos para todos por partes iguales; no es un secreto que para las empresas la balanza solo se inclina más hacia el cumplimiento de los deberes de sus trabajadores, no es solo ganarse el incentivo a cambio de un trabajo realizado, sino que las empresas deben de velar por protección y la salud física y psicológica de sus empleados.

Toda PYME, debe de poseer políticas en programas de educación orientada a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, por medio de avisos preventivos en los espacios de la organización, se debe capacitar todo el personal sobre las diferentes normas de seguridad y animar a que los cumplan, con el fin de preservar la salud física y psicológica de ellos mismos.

La misión de la aplicación de las normas de seguridad en las diferentes empresas es resguardar cada uno de los integrantes de las organizaciones en la protección de su salud corporal y psicológico, una buena economía gira en torno a buena protección y seguridad en la salud y motiva al trabajador a dar un 100% cada día viéndose la productividad en las empresas y sus resultados positivo se ve reflejado en el crecimiento económico del país.

Palabras claves

Actividad, crecimiento, deberes, decretos, derechos, economía, empresas, legislación, leyes, motivación, normas, organizaciones, política, protección, psicológico.

Abstract

Safety and protection in our work environment is a standard that must be applied and complied with in all sectors of national economic activity in order to preserve the physical and psychological health of each of the workers in different professional tasks or trades. In the public and private companies of the country.

Safety and health at work is the axis of great importance in companies and organizations, because its correct application preserves the right of each of the employees of an organization in their physical and psychological integrity from any danger to become a risk that harm the physical and psychological health that ends up affecting it.

In Colombia, there are many work accidents that occur due to the negligence of companies in the application of safety and health regulations at work. Laws in our country, on the subject of health and safety in the workplace, are not complied with or are not enforced, it is not due to ignorance of labor laws, but because for organizations it represents a monetary cost that they do not want to invest.

In our legislation, the rights and duties are established for everyone in equal parts; It is not a secret that for companies the balance only leans more towards the fulfillment of the duties of their workers, it is not only to earn the incentive in exchange for a job performed, but that companies must ensure protection and physical health and psychological of its employees.

All PYME, must have policies in education programs oriented to the protection of safety and health at work, through preventive notices in the spaces of the organization, all personnel must be trained on the different safety regulations and encourage that they comply with them, in order to preserve their physical and psychological health. The mission of the application of safety regulations in different companies is to protect each of the members of the organizations

in the protection of their physical and psychological health, a good economy revolves around good protection and safety in health and motivates the worker to give 100% every day seeing the productivity in the companies and its positive results are reflected in the economic growth of the country.

Keywords

Activity, growth, duties, decrees, rights, economy, companies, legislation, laws, motivation, norms, organizations, politics, protection, psychologica.

Tabla de Contenido

Lista de Tablas	12
Lista de Figuras	13
Lista de Anexos	14
Introducción	15
Problema	16
Planteamiento del Problema	16
Preguntas de Investigación	16
Justificación	17
Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos	19
Antecedente del Problema	20
Reseña Histórica	23
Banco Agrario de Colombia S.A.	23
Objeto Social	23
Misión	24
Visión	24
Valores Corporativos	24
Principios Organizacionales	24
Marco Teórico	26
Marco Legal	30
Metodología General	33
Metodología de La Investigación	34
Población y Muestra	34
Fuentes de Información	36
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	36
Resultados	37
Presentación de Resultados	37
Tablas de Encuesta	43

Análisis de Datos	47
Conclusiones	51
Recomendaciones	53
Propuesta.....	54
Recursos	56
Equipo Humano	56
Materiales.....	56
Financieros	56
Cronograma de Actividades.....	57
Bibliografía	58
Anexos	60

Lista de Tablas

Tabla 1 Respuestas de Encuesta en Pregunta #1.....	43
Tabla 2 Respuestas de Encuesta en Pregunta #2.....	43
Tabla 3 Respuestas de Encuesta en Pregunta #3.....	43
Tabla 4 Respuestas de Encuesta en Pregunta #4.....	44
Tabla 5 Respuestas de Encuesta en Pregunta #5.....	44
Tabla 6 Respuestas de Encuesta en Pregunta #6.....	44
Tabla 7 Respuestas de Encuesta en Pregunta #7.....	45
Tabla 8 Respuestas de Encuesta en Pregunta #8.....	45
Tabla 9 Respuestas de Encuesta en Pregunta #9.....	46
Tabla 10 Respuestas de Encuesta en Pregunta #10.....	46
Tabla 11 Respuestas de Encuesta en Pregunta #11.....	47
Tabla 12 Propuesta Modelo de Gestión de Conocimiento Nonaka y Takeuchi "Banco Agrario de Colombia S.A."	55

Lista de Figuras

Figura 1 ¿Conoce Usted Cual es la Misión y la Visión del Banco Agrario De Colombia?	37
Figura 2 ¿Conoce Usted Cuales son los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Para la que Trabaja?.....	38
Figura 3 ¿Crees que las Condiciones Laborales de la Empresa Están Dadas Según los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo?	38
Figura 4 ¿Alguna vez ha Sido Objeto de Acoso Laboral por Parte de los Superiores Inmediato de la Empresa Para la que Trabaja?	39
Figura 5 ¿Has Tenido Algún Accidente o Enfermedad Laboral por la Sobrecarga de Trabajo Acumulado?	39
Figura 6 ¿Conoce Usted Según el Código Sustantivos del Trabajo sus Derechos Laborales Como Empleado?.....	40
Figura 7 ¿Han Recibido Alguna Capacitación o Charla Sobre Seguridad y Salud en Trabajo en el Presente Año o Anteriores?.....	40
Figura 8 El Ambiente Laboral en la Empresa, ¿Cómo la Califica?.....	41
Figura 9 ¿La Empresa Tiene Algún Programa de Incentivos Para que Aquellos (as) Trabajadores que se Destacan por su Sentido de Pertenencia y Entrega Laboral?.....	41
Figura 10 De Acuerdo con su Trabajo o Labor Prestado en la Empresa, ¿Cuáles Son Los Riesgos Laborales Presente o Está Expuesto en su Actividad Diaria?.....	42
Figura 11 Califique el Clima Laboral en Una Escala de 1 A 5, Donde 1 es el Más Bajo y 5 es el Más Alto.....	42
Figura 12 Diagrama de Gantt.....	57

Lista de Anexos

Anexo 1 Encuesta Página 1	60
Anexo 2 Encuesta Página 2	61
Anexo 3 Encuesta Página 3	62

Introducción

El estudiante aplica los conocimientos adquiridos en las unidades del 1 al 8 de las cuatro primeras fases, por medio de las diferentes teorías vista y revisada en la guía de actividades referentes en estas unidades.

Proyecto de Seguridad y Salud en el Trabajo, en calidad de estudiantes aplicando los conocimientos adquiridos en las fases del curso Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, por medio de las diferentes teorías vistas y revisada en la guía de actividades referentes en estas unidades.

Durante la ejecución del presente proyecto, se establecen las previsiones respecto con la prevención de posibles riesgos de accidentes, y enfermedades profesionales.

En aplicación del presente proyecto, resolveremos interrogantes generados en el actual Plan de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Banco Agrario de Colombia. Donde también analizamos, estudiamos, y desarrollamos puntos complementarios en las previsiones contenidas en este Estudio, sin desconocer y dar cumplimiento a lo dispuesto en todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Problema

Planteamiento del Problema

Según la Organización internacional del trabajo (OIT) a nivel mundial los índices de accidentalidad y enfermedades laborales aumentan de manera considerable, cada año mueren millones de personas por accidentes y enfermedades laborales, por es necesario que todo el mundo desarrolle una cultura de seguridad preventiva que permita bajar los altos índices de accidentalidad y enfermedades antes mencionados.

Actualmente se ha cuestionado la seguridad y salud en el trabajo y esta ha recibido poca atención debido a la falta de conciencia, y a la debilidad de las organizaciones responsables de hacer cumplir y promover mejores condiciones laborales.

Preguntas de Investigación

Por lo anterior surgen los siguientes interrogantes:

- ¿Cómo es el sistema de seguridad y salud en el trabajo del Banco Agrario de Colombia S.A.?
- ¿Cuáles son las medidas del sistema de seguridad y salud en el trabajo del Banco Agrario de Colombia S.A.?
- ¿Cuáles son las causas por el cual el sistema seguridad y salud en el trabajo del Banco Agrario de Colombia S.A. no cumple con su objetivo?
- ¿Cuáles serán las estrategias para mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo del Banco Agrario de Colombia S.A.?

Justificación

La presente investigación contribuye significativamente al mejoramiento continuo en materia de la salud de los colaboradores en su ambiente laboral reuniendo todas las condiciones adecuadas para anticipar y prevenir daños que afecten la salud física y mental de todos los miembros del Banco Agrario de Colombia S.A.

La economía ha generado cambios en las empresas con el paso del tiempo, han diseñado múltiples estrategias que ayudan a mejorar la competitividad dentro y fuera de la organización; y entre esas estrategias existe la mejora en la calidad de sus procesos, igualmente la prevención de enfermedades y accidentes laborales hoy en día se ha transformado a nivel competitivo en una gran ventaja.

Tal es el caso del Banco Agrario de Colombia S.A. y ahí nuestra investigación va a tener un beneficio para la empresa, como un mejor desarrollo no solo en la aplicación en su sistema de seguridad y salud en el trabajo, sino que también estos enriquecen su proceso en la implementación de estos sistemas de seguridad y de salud ocupacional.

Esperamos proporcionar no solo beneficios individuales y colectivos a los colaboradores del Banco Agrario de Colombia S.A. sino que a su vez resulten provechosos para la entidad financiera los resultados obtenidos, para que una vez probados y documentados, puedan ser tomados como marco referencial para otras organizaciones que puedan afrontar situaciones análogas.

La salud de los trabajadores es un requisito fundamental de la productividad y el desarrollo económico, que engloba la prevención de riesgos laborales esenciales a cada actividad (OMS, 2007)

De igual manera podremos aportar nuestro conocimiento cada día referente a la calidad en el área de salud ocupacional dentro de una organización.

El Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y el análisis de las condiciones actuales del sistema, permitirán que los empresarios logren un mejor aprovechamiento de las normas existentes, una mejor interpretación de la legislación y una mayor concientización en cuanto a la verdadera inversión social que representa la salud de los trabajadores.

Objetivos

Objetivo General

Identificar la correcta implementación de normas de salud y seguridad contempladas Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo nacional por parte de la empresa Banco Agrario de Colombia S.A.

Objetivos Específicos

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles identificados en la implantación de normas de salud y seguridad vigente.

Identificar la correcta implementación de normas de salud y seguridad de los colaboradores del Banco Agrario de Colombia S.A. se pretende proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del SG-SST en la empresa seleccionada.

Establecer estrategias para mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa seleccionada, cumpliendo con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Antecedente del Problema

Colombia es un estado social de derecho, considerado ratificado en la nueva constitución política de 1991; Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Con referencia a este artículo y con la experiencia laborales que cada uno de nosotros ha vivido en cualquier empresa u organización, la palabra “protección” ya pasando a nuestro entorno laboral tanto en lo público como el privado no se aplica, solo este está en un documento con el fin de cumplir un requisito de ley, ley no solo nacional sino internacional consignado en las normas ICONTEC, documento que cuando se requiere por parte de las auditorías se desempolva.

Como seres humanos y vulnerables que somos, todos los días en nuestra cotidianidad estamos expuestos a los peligros, cuando me refiero a peligro no solo son las afectaciones que podemos sufrir en nuestro cuerpo, sino también en lo psicológico.

Los diferentes tipos de peligros a que estamos expuestos son los siguientes: ergonómico, mecánico, químicos, eléctricos, físico- químicos, biológicos, públicos, psicosociales y ambientales.

En Colombia, la Seguridad y Salud en el Trabajo, es un término que muy pocas personas se están familiarizado con ello, son muy pocas las organizaciones que aplica estas normas, como se describe anteriormente solo se está en un documento con el fin de cumplir requisito legal.

En el informe de sobre las enfermedades y los traumatismos relacionados con el trabajo provocaron la muerte de 1,9 millones de personas en 2016, según las primeras estimaciones conjuntas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las enfermedades no transmisibles representaron el 81% de las muertes. Las principales causas de muerte fueron la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (450 000 muertes); el accidente cerebrovascular (400 000 muertes) y la cardiopatía isquémica (350 000 muertes). Los traumatismos ocupacionales causaron el 19% de las muertes (360 000 muertes).

En el estudio se tienen en cuenta 19 factores de riesgo ocupacional, como la exposición a largas jornadas laborales y la exposición en el lugar de trabajo a la contaminación del aire, a asmagenos, a sustancias carcinógenas, a riesgos ergonómicos y al ruido. El riesgo principal fue la exposición a largas jornadas laborales, que estuvo vinculada a unas 750 000 muertes. La exposición en el lugar de trabajo a la contaminación del aire (partículas en suspensión, gases y humos) provocó 450 000 muertes.

"Es chocante ver cómo tantas personas mueren literalmente a causa de su trabajo," dijo el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General de la OMS. "Nuestro informe es una llamada de atención a los países y las empresas para que mejoren y protejan la salud y la seguridad de los trabajadores cumpliendo sus compromisos de proporcionar una cobertura universal de servicios de salud y seguridad en el trabajo."

A nivel mundial, las muertes relacionadas con el trabajo por población se redujeron en un 14% entre 2000 y 2016. Según el informe, esto puede deberse a la introducción de mejoras en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Sin embargo, las muertes por cardiopatías y accidentes cerebrovasculares asociados a la exposición a largas jornadas laborales aumentaron un 41% y un 19% respectivamente. Esto refleja una tendencia creciente respecto de este factor de riesgo ocupacional relativamente nuevo y psicosocial.

Lo que está pasando en a nivel mundial y en nuestro país es muy grave con los derechos del trabajador, porque primeramente no se le está protegiendo sus derechos ni reconociendo, solo

por ahorrarse unos pesos de más las organizaciones tanto público como privado no están aplicando las normas como debe ser, con esto se está poniendo en riesgo al trabajador que no puede reclamar de lo está bien o está mal porque sale perjudicado con un despido. Por temor muchos empleados prefieren trabajar así su salud corra peligro, todo por la necesidad.

Reseña Histórica

Banco Agrario de Colombia S.A.

El Banco Agrario de Colombia S.A., es una entidad financiera estatal fundada en 1999 en sustitución de la Caja Agraria, como sociedad anónima con régimen de empresa industrial y comercial del estado colombiano, su sede principal se encuentra en la ciudad de Bogotá y tiene cobertura en todo el territorio colombiano.

El Banagrario tiene como principal objetivo brindar los servicios bancarios en el sector rural y financiar oportunamente las actividades agrícolas, pecuarias, forestales y agroindustriales, aunque no exclusivamente, se creó debido a la necesidad de llevar crédito a las zonas más alejadas y cubrir todas las zonas del país ya que para la mayoría de bancos comerciales no les es rentable tener operaciones allí. Hace parte del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y pasó a tomar las funciones que realizaba la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero.2Llamado inicialmente Banco de Desarrollo Empresarial S.A. y posteriormente a partir del 28 de junio de 1999 pasó a llamarse Banco Agrario de Colombia S.A.

Objeto Social

El Banco Agrario de Colombia S.A., tiene como objeto desarrollar las operaciones propias de un establecimiento bancario comercial, financiar en forma principal, pero no exclusiva, las actividades relacionadas con el sector rural, agrícola, pecuario, pesquero, forestal y agroindustrial.

No menos del 70% de su saldo de cartera estará dirigido a la financiación de las actividades relacionadas con las actividades rurales, agrícolas, pecuarias, pesqueras, forestales y agroindustriales.

No más del 30% de su saldo de cartera podrá estar dirigido al financiamiento de entidades territoriales y de actividades distintas de las antes mencionadas, salvo cuando la Junta Directiva así lo autorice.

Misión

Somos un Banco comercial, comprometido con el desarrollo rural que ofrece soluciones financieras integrales a sus clientes, creando valor a nuestros grupos de interés dentro de límites de riesgo tolerable, soportado en procesos y tecnología de calidad, y un equipo humano competente.

Visión

Ser el Banco preferido de los habitantes y de las empresas que producen en la ruralidad colombiana.

Valores Corporativos

Los valores corporativos que determinan la actuación del Banco Agrario de Colombia S.A. son:

- Transparencia.
- Compromiso.
- Responsabilidad Social
- Respeto.
- Coherencia.
- Equidad.

Principios Organizacionales

Los principios organizacionales que caracterizan al Banco Agrario de Colombia S.A. son:

- Asegurar la creación de valor en todas las áreas y frentes de negocios.

- Enfoque al servicio y conocimiento del cliente.
- Responsabilidad en el manejo de información.
- Hacer las cosas bien desde la primera vez.
- Planeación y productividad en el trabajo.
- Conciencia de prevención del riesgo.
- Trabajo en equipo y Mejora continua.
- Identidad y pertenencia corporativa.
- Cumplimiento a Entes de Control.
- Autogestión y autocontrol.
- Orientación a resultados

Marco Teórico

Estudiar el tema de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país, nos permite conocer la evolución que ha tenido este tema en nuestra legislación nacional desde sus comienzos hasta la época actual.

El buen desempeño en la productividad de las organizaciones, tanto público como privado, depende del buen estado de salud físico y psicológico de cada una de las personas en las empresas, el buen estado físico y psicológico hace que demos lo mejor de cada uno de nosotros en el campo laboral y personal con el fin de cumplir los objetivos y metas organizacionales, y con ello de esta manera prestar un buen servicio al cliente o consumidor final

El estado emocional en el que se encuentre una persona es muy primordial para que las actividades se realicen de la mejor manera y de manera eficiente con el fin de contribuir al desarrollo económico del mundo y del país, sin salud nada se puede hacer, el desarrollo económico y tecnológico en el país depende de las buenas manos, pero para que esto sea posible se debe de gozar buena salud física y psicológico, contando con la debida protección de las normas ICONTEC y en su aplicación.

El hombre desde siempre, su instinto de conservación ha estado presente en todas las situaciones cotidianas, tomando las medidas de protección y defensa en contra de los accidentes que le provoquen lesiones corporales causado por algún riesgo laboral o fuera de ella.

Ya en el año 400 a. C., Hipócrates recomendaba a los mineros el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación del plomo en su tratado de “aires, aguas y lugares”, también Platón y Aristóteles estudiaron sobre ciertas deformaciones físicas producidas por algunas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención, Galeno en el siglo II a. C. hizo observaciones acerca de las enfermedades de los mineros, curtidores, bataneros, químicos y otros

trabajadores destacando sus visitas a las minas de sulfato de cobre en Chipre, Plinio el Viejo, en el siglo I d. C. Se refirió al uso de vejigas animales para evitar la inhalación de polvos y vapores en minas de minium, Ulrich Elemborg en 1473, describió el envenenamiento industrial por plomo y mercurio, y sugirió medidas preventivas para evitar la intoxicación, en 1556 George Agrícola publicó un tratado llamado *De re metallica*, en el cual reconoció el asma que llamo “ulceración de los pulmones”, que es producida en los trabajadores expuestos a la inhalación de ciertos metales y que coincide con lo que actualmente se llama “fiebre por humos de metales” o bien cáncer pulmonar.

El considerado padre de la medicina del trabajo Bernardino Ramazzini sostuvo que la medicina del trabajo no debería tratarse en consultorios médicos sino en los lugares de trabajo. Según estos autores, la seguridad y salud en el trabajo no es un tema nuevo, sino que viene desde el año 400 a. C. con Hipócrates y sus recomendaciones. Con el pasar de los siglos y los nuevos puestos de trabajos y de las nuevas tecnologías, las normas han ido adaptándola con forme la actividad económica de la empresa con el fin de brindarles la protección y la seguridad al trabajador en su entorno físico o ambiente donde labora.

En Colombia a pesar de que el tema en la legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo se encuentra muy avanzado, en la aplicación se presentan críticas por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en la prevención.

La no aplicación de la seguridad y salud en las empresas hacia sus trabajadores radica en el desconocimiento de la ley por el trabajador, y no solo por eso, sino el temor por evitar problemas con su patrono a un despido por reclamar sus derechos, ya que muchos jefes se aprovechan de las necesidades de muchos trabajadores, por tales motivos algunos que conocen las leyes callan por temor.

En Colombia, a principio del siglo XX en 1904, Rafael Uribe Uribe, trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo donde después se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, esta es la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en Colombia. Después de esta ley, surgieron nuevas leyes que buscaron el fortalecimiento de la salud ocupacional en Colombia, ya en 1918 surgió la ley 46, esta ley buscaba las medidas en la higiene y sanidad para el empleado y para el empleador, la ley 37 de 1921, trata sobre los seguros de vida para los empleados, la ley 10 de 1934, reglamenta la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la ley 96 de 1938, se crea lo que hoy conocemos como el ministerio de la protección social, ley 44 de 1939, se crea el seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo, en el año de 1944 se publica de forma oficial el decreto 2350 sobre los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de la protección a los trabajadores. Para el mismo año se promulga la ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A esta ley se le realizaron algunas modificaciones por medio de los decretos 1848 de 1945.

Ya hacia el año de 1946 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el fin y el objetivo brindar servicios de salud y pensión de todos los trabajadores, este instituto encargado de esta función se crea por medio de la ley 90. En esta le establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. La ley de seguridad y salud en nuestro país desde hace 100 años se ha venido actualizando desde el año 1903.

En año de 1979, en el gobierno de Julio Cesar Turbay Ayala, el ministerio de salud establece las normas sanitarias para la prevención y control de los agentes biológicos, físicos o

químicos que alteran las características del ambiente exterior de las edificaciones hasta hacerlo peligroso para la salud humana (ley 9), esta ley fue la primera que protege los derechos de todos y de cada uno de los trabajadores en la protección de la salud y seguridad, especialmente en el artículo 81 “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”.

En el año de 1993 a través de la ley 100 y del decreto ley 1295 de 1994, se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, donde se estableció el modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Instituto de Seguro Social (ISS) antes de entrada en vigencia la ley 100, era la que se encargaba de la prestación de servicios de la reparación de daño que la de prevención, esta entidad era la única que estaba autorizada por el gobierno para prestar dichos servicios.

Luego de ellas nacen las Administradoras de Riesgo Profesionales (ARP), que como su nombre lo indican se encarga de la prevención de los riesgos y prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales y prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados.

En la actualidad, la subcontratación de los servicios de salud en nuestra población es asumida por las IPS, mientras que las EPS son encargadas de las afiliaciones, el registro de los afiliados al sistema general de seguridad social en salud y el recaudo de los aportes que trabajadores y empleadores deben hacer por ley para acceder al servicio, desde los años 90 hasta el presente, en el tema de seguridad y salud en el trabajo, en nuestra legislación se ha venido redactando leyes que trata de la prevención y seguridad del trabajador.

Marco Legal

En Colombia desde el año de 1979 se dio inicio a reglamentación en materia de salud ocupacional, dentro de las normas que la han regulado tenemos:

Artículo 1, Ley 1562 de 2012: Se denomina Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1443 de 2014: Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Este último decreto le da un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de este se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional. Debe instaurarse en todas las empresas, por quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo), las empresas de servicios temporales, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo. El nuevo SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo.

Siendo, un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1443, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas tenemos:

La forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o puede ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para

remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales.

Planear

Implementación de las medidas planificadas. (Hacer)

Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. (Verificar)

Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Actuar)

Para su medición se deben implementar indicadores cuantitativos como cualitativos según lo defina la empresa, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en su elaboración se debe tener en cuenta que estén alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.

En el decreto 1443 en su Art 37 se da un periodo de transición de la siguiente manera:

a) Dieciocho (18) meses para las empresas con menos de diez (10) trabajadores.

b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200)

trabajadores.

c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.

De esta manera el Ministerio del trabajo da unos plazos prudenciales para que las organizaciones cumplan con la implementación del SG-SST. Para hacer menos traumática la transición a los empleadores, se faculta a las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL para que brinden asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas y a su vez presenten informes semestrales de los avances generados a las Direcciones territoriales del Ministerio.

El Decreto 171 de 2016: Firmado por el presidente de la República busca facilitar a las empresas públicas y privadas, la sustitución del programa de Salud Ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La fecha límite de su implementación 31 de enero para las empresas de menos de 10 trabajadores.

En julio del presente año para las de 10 trabajadores hasta 200

En enero de 2017 para las de más de 201 trabajadores.

El Gobierno también decidió unificar el plazo para todas las empresas del país, sin tener en cuenta su tamaño. Esto significa:

31 de enero de 2017 será el plazo máximo para culminar la totalidad del proceso para cualquier empresa.

Metodología General

El presente proyecto está basado en el ciclo de vida de los proyectos, considerando las actividades y distribuyéndolas en diferentes fases, las cuales son: Diagnóstico, planificación y diseño.

Diagnóstico: Se inició observando detenidamente cada una de las políticas internas del SG-SST en los micros sitios y plataforma informativa de la empresa seleccionada; se entrevistó por medio de llamadas telefónicas a un determinado grupo de personas que hace parte de la empresa Banco Agrario de Colombia S.A. y se identificaron riesgos, peligros a los que se están expuestos diariamente.

En la visita realizada por el estudiante que labora en la empresa Banco Agrario de Colombia S.A. cabe destacar que estas inspecciones se realizaron por medio de las listas de chequeo.

Planificación: Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Con base en la información recolectada de la empresa se reconoció en esta cada uno de los procesos que se llevan a cabo, las actividades más repetitivas por los colaboradores, la movilidad, herramientas y equipos para la ejecución de sus labores, con el fin de identificar cada uno de los peligros existentes dentro del entorno laboral, y así poder desarrollar medidas de control que estén dentro de las estrategias que se irán a desarrollar en la fase de diseño.

Con el presente proyecto se pretende minimizar las enfermedades laborales y los indicadores de accidentalidad.

La valoración de riesgos se desarrolló de acuerdo con lo estipulado en la Guía Técnica Colombiana - GTC 45 Para identificación de peligros y valoración de riesgos. A continuación, explicaremos cómo se analiza la valoración de dichos riesgos:

Para evaluar el nivel de riesgo (NR):

$$\mathbf{NR=NP \times NC}$$

En donde: NP = Nivel de Probabilidad, NC= Nivel de Consecuencia.

A su vez para determinar el NP se requiere:

$$\mathbf{NP= ND \times NE}$$

En donde: ND= Nivel de Deficiencia, NE= Nivel de Exposición.

Diseño: Con base a los resultados obtenidos en las etapas de diagnóstico y planificación identificados en la empresa Banco Agrario de Colombia S.A., se procede a diseñar los subprogramas que estarán sujetos a las necesidades encontradas. Se realizaron los respectivos análisis de los resultados y la oportuna elaboración de programas de riesgo que tienen como objeto el cuidado de la seguridad y la salud de los colaboradores minimizando los riesgos a través de la prevención y control.

Metodología de La Investigación

El enfoque cualitativo evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir; no hay manipulación y estimulación con respecto a la realidad. (Cedeño 2001). La podremos definir como todo un conjunto de prácticas interpretativa que convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, apuntes, almacenamiento de datos y documentos.

Población y Muestra

La Población está definida por Hernández., Fernández y Baptista. (1998). Como “todas las unidades de investigación que se seleccionan de acuerdo con la naturaleza de un problema, para generalizar hasta ella, los datos recolectados (p.40).

Con esta afirmación, la población utilizada en la investigación objeto del presente estudio está conformada por los directivos y empleados que hacen parte activa y desarrollo social dentro del Banco Agrario de Colombia S.A.

Para la realización de la presente investigación se ha seleccionado una muestra por cuota, el cual es un tipo de muestreo no pro balístico; de acuerdo con las características de todos los participantes. Es decir, se realiza una selección de 50 directivos y empleados del Banco Agrario de Colombia S.A.

Por el tamaño de la población, se aplicará la siguiente fórmula para obtener la muestra.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{[e]^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z = Nivel de confianza 1,65 (cuando la seguridad es del 65%)

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)

q = Probabilidad de fracaso, en este caso 50% = 0.5

e = precisión (en este caso se trabajó con una precisión de un 5%=0.05).

$$n = \frac{[1.65]^2 * 0.5 * 0.5 * 50}{[0.05]^2 * (50 - 1) + 1.65^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{34.03125}{0.803125} = 42$$

n = 42 entrevistas

Fuentes de Información

Como fuentes de información, se utilizará la fuente de datos primarios y secundarios de la presente investigación.

Fuentes Primarios o Directas: Para esta investigación la fuente primaria será la entrevista en profundidad y la reunión con el grupo de colaboradores, quienes hacen parte activa de la entidad financiera.

Datos recopilados directamente por los responsables en el Banco Agrario de Colombia a través de la observación directa realizada en el periodo diciembre de 2021 y enero de 2022, y se hace uso de información interna, encuestas y entrevistas a los colaboradores de la entidad financiera.

Fuentes Secundarias o Información ya Procesada: Se contará con libros de texto, artículos de revistas online y biografías relacionados con la temática de investigación, además se tomará en cuenta los estudios anteriormente realizados por el grupo investigativo.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Cuando se menciona el concepto de instrumento de recolección se está haciendo precisión sobre la herramienta en concreto que se puede utilizar para el registro de los datos, aquello que sirve de medio para poner en acción una técnica determinada. (Palencia, 2013).

En la presente investigación se usará como instrumento, cuestionario de preguntas tipo abierta, para evidenciar la observación hecha. Se aplicará como técnica de recolección de datos la entrevista y por otro lado como instrumentos: el Formato de Registro con preguntas tipo cerradas para ingresar la información obtenida y tabularla, necesaria para dar respuesta a la pregunta de investigación objeto de este apartado.

Resultados

Presentación de Resultados

Como principales acciones orientadas a la mejora en materia de la salud y la seguridad en el trabajo, con el cual se busca obtener toda información confiable, que se preste como punto de partida para desarrollar programas y planes de mejoramiento donde se contemple como elemento de vital importancia, la satisfacción de los clientes internos. De manera que la herramienta o método de recolección de información aplicado sirva para el análisis del problema en materia de satisfacción laboral y para la implementación de metas puntualizadas de mejora.

Aplicado el método de recolección de información, se procedió a realizar el tratamiento orientado al análisis de los datos aplicado a los directivos y empleados del Banco Agrario de Colombia S.A.

Figura 1

¿Conoce Usted Cual es la Misión y la Visión del Banco Agrario De Colombia?

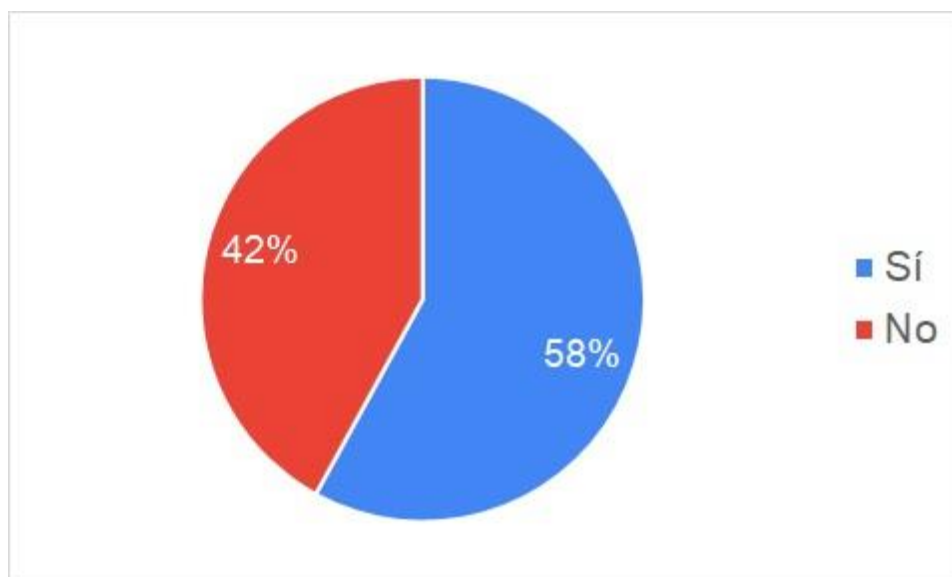
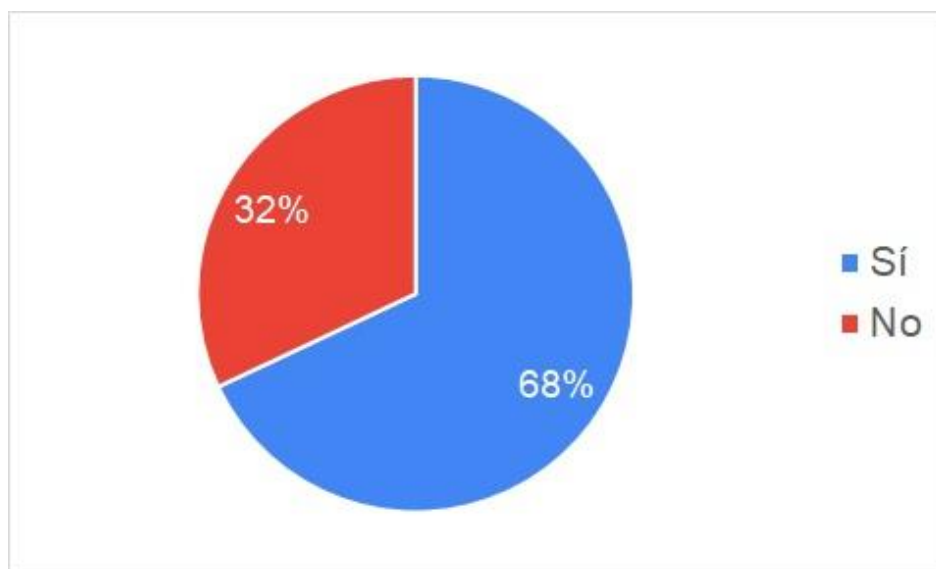


Figura 2

¿Conoce Usted Cuales son los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Para la que Trabaja?

**Figura 3**

¿Crees que las Condiciones Laborales de la Empresa Están Dadas Según los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo?

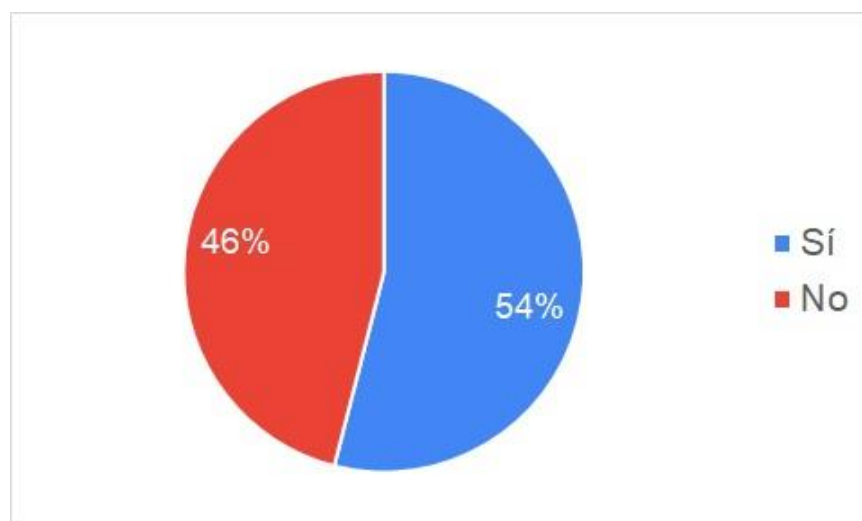
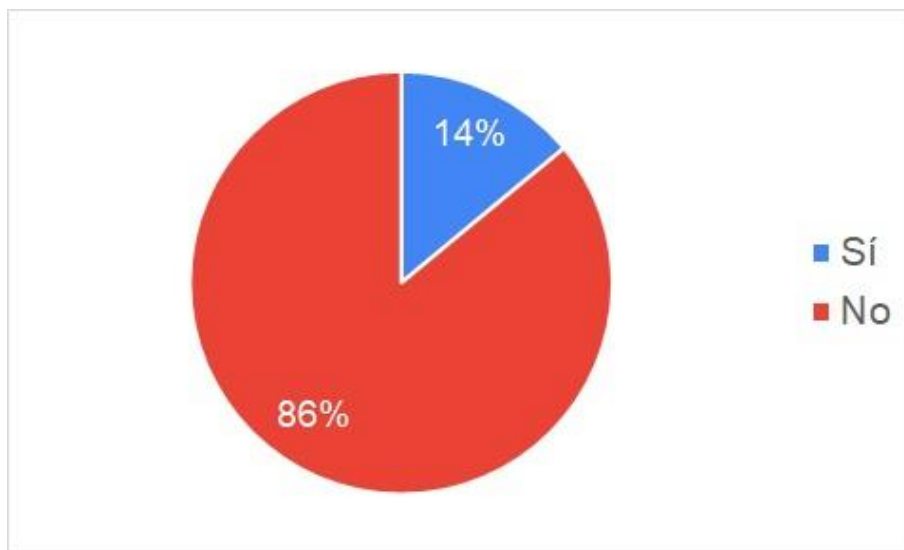


Figura 4

¿Alguna vez ha Sido Objeto de Acoso Laboral por Parte de los Superiores Inmediato de la Empresa Para la que Trabaja?

**Figura 5**

¿Has Tenido Algún Accidente o Enfermedad Laboral por la Sobrecarga de Trabajo Acumulado?

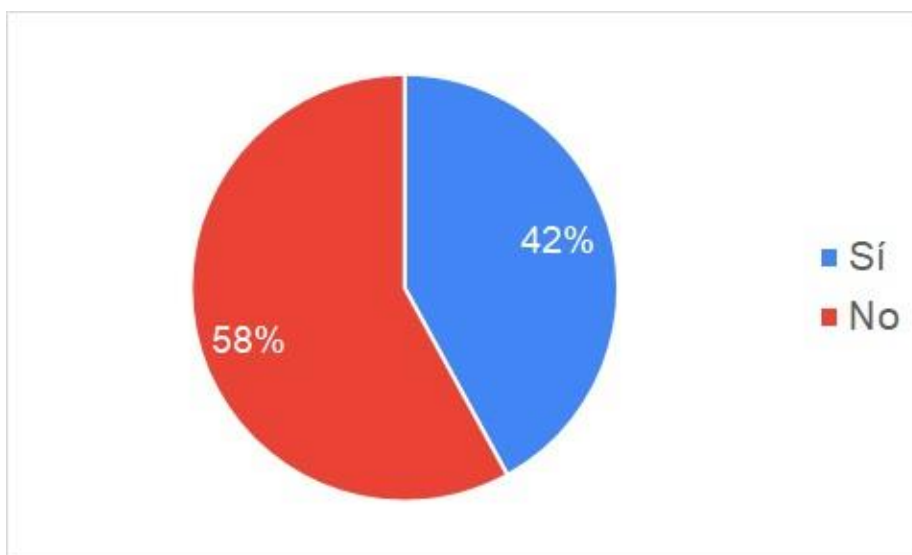
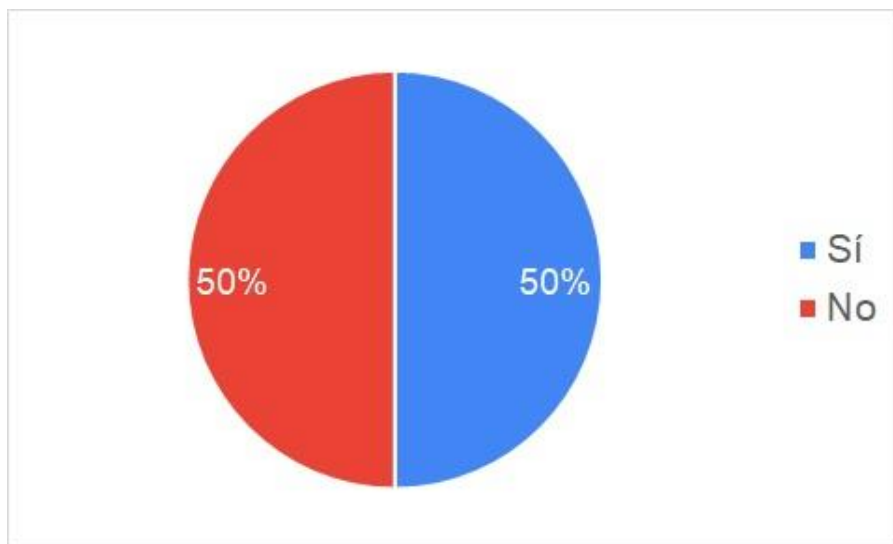


Figura 6

¿Conoce Usted Según el Código Sustantivos del Trabajo sus Derechos Laborales Como Empleado?

**Figura 7**

¿Han Recibido Alguna Capacitación o Charla Sobre Seguridad y Salud en Trabajo en el Presente Año o Anteriores?

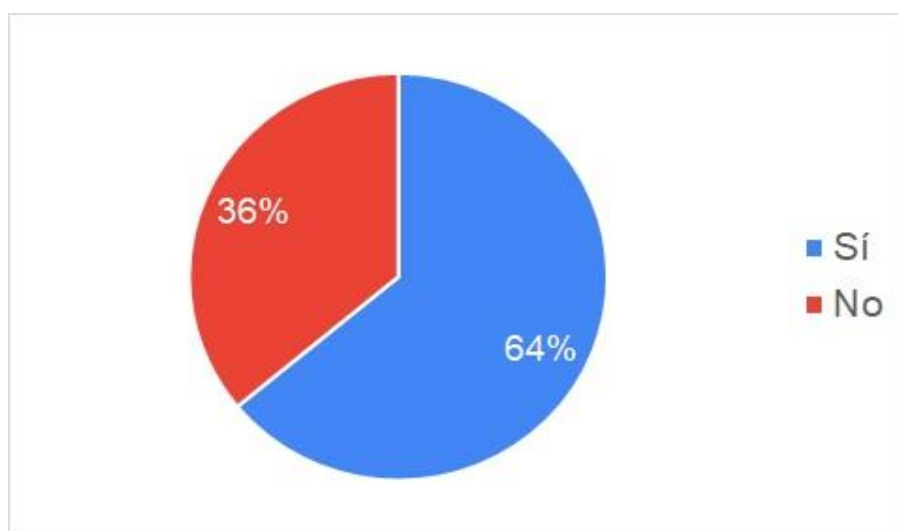
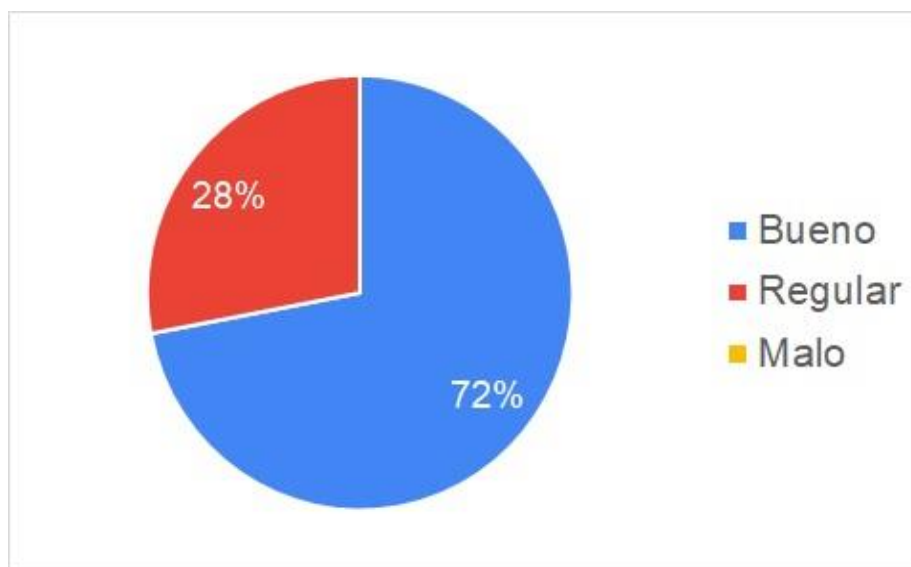


Figura 8

El Ambiente Laboral en la Empresa, ¿Cómo la Califica?

**Figura 9**

¿La Empresa Tiene Algún Programa de Incentivos Para que Aquellos (as) Trabajadores que se Destacan por su Sentido de Pertenencia y Entrega Laboral?

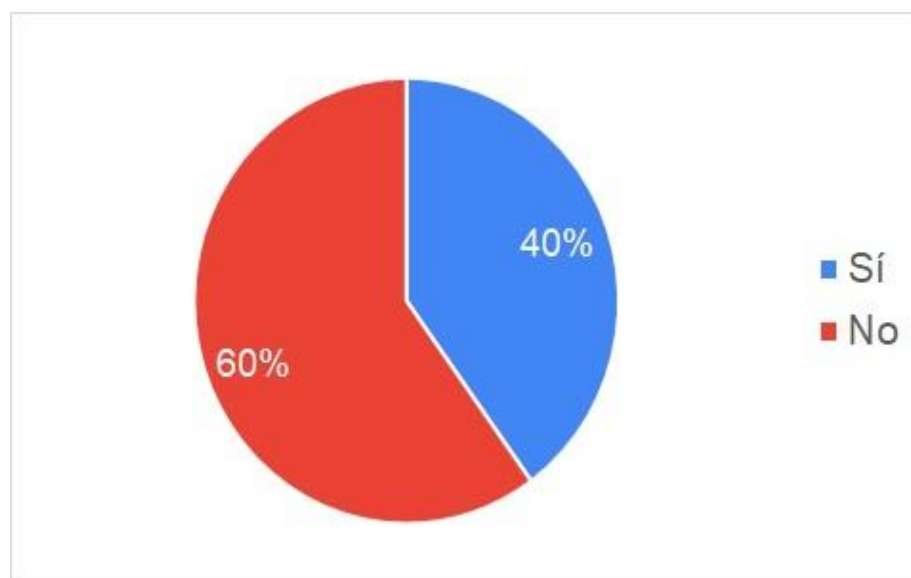
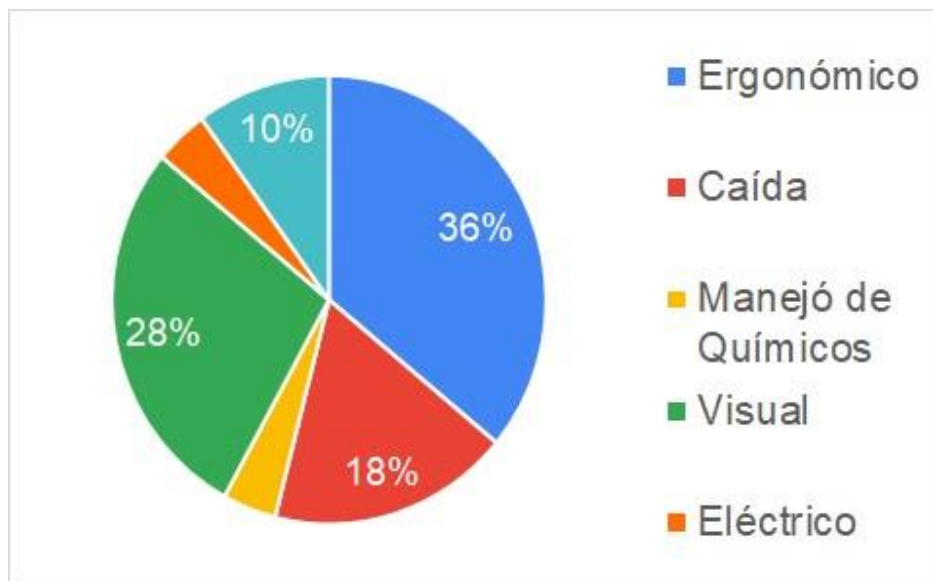
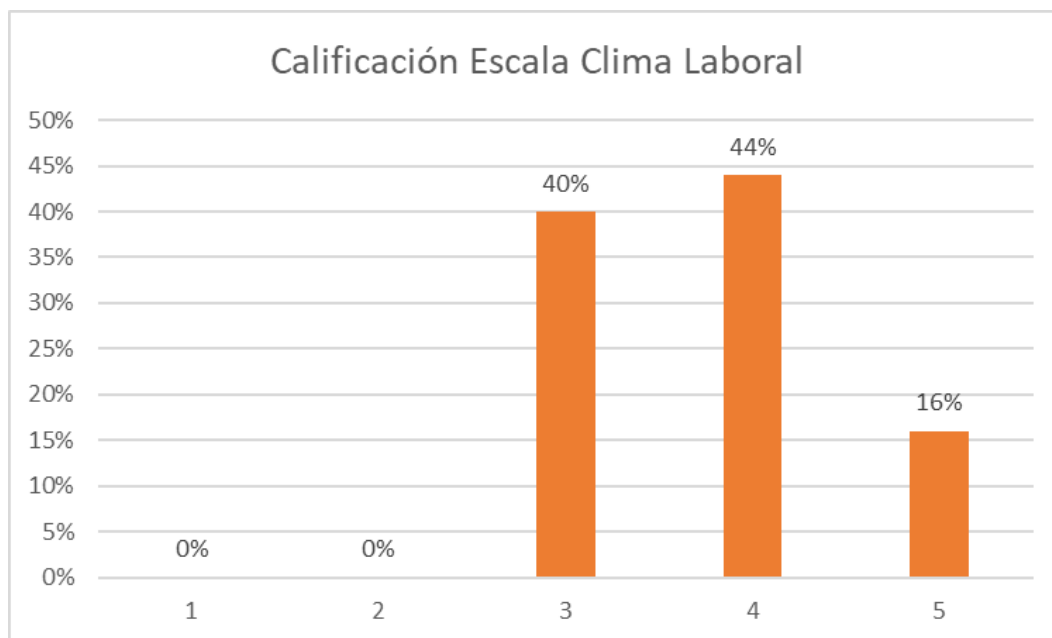


Figura 10

De Acuerdo con su Trabajo o Labor Prestado en la Empresa, ¿Cuáles Son Los Riesgos Laborales Presente o Está Expuesto en su Actividad Diaria?

**Figura 11**

Califique el Clima Laboral en Una Escala de 1 A 5, Donde 1 es el Más Bajo y 5 es el Más Alto.



Tablas de Encuesta

Tabla 1

Respuestas de Encuesta en Pregunta #1

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Sí	29	58%
No	21	42%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 2

Respuestas de Encuesta en Pregunta #2

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Sí	34	68%
No	16	32%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 3

Respuestas de Encuesta en Pregunta #3

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Sí	27	54%
No	23	46%

TOTAL:	50	100%
--------	----	------

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 4

Respuestas de Encuesta en Pregunta #4

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Sí	7	14%
No	43	86%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 5

Respuestas de Encuesta en Pregunta #5

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Sí	21	42%
No	29	58%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 6

Respuestas de Encuesta en Pregunta #6

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
------	----------------	------------------

Sí	25	50%
No	25	50%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 7

Respuestas de Encuesta en Pregunta #7

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Sí	32	64%
No	18	36%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 8

Respuestas de Encuesta en Pregunta #8

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Bueno	36	72%
Regular	14	28%
Malo	0	0%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 9*Respuestas de Encuesta en Pregunta #9*

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Sí	20	40%
No	30	60%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 10*Respuestas de Encuesta en Pregunta #10*

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Ergonómico	18	36%
Caída	9	18%
Manejó de Químicos	2	4%
Visual	14	28%
Eléctrico	2	4%
Opción 6 (Otros)	5	10%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Tabla 11*Respuestas de Encuesta en Pregunta #11*

Ítem	Valor Absoluto	Valor Porcentual
5	8	16%
4	22	44%
3	20	40%
2	0	0%
1	0	0%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Autores del proyecto

Análisis de Datos

En la Figura 1. Se logró recopilar información y verificar que más del 50% del personal de la compañía tiene conocimiento sobre la misión y visión de la empresa en la que laboran, esto muestra su compromiso y sentido de pertenencia con la compañía, se recomienda realizar seguimiento para que el 100% de los empleados tengan pleno conocimiento de estas.

En la Figura 2. La seguridad y salud en el trabajo actualmente es parte fundamental para el funcionamiento de toda empresa sin importar su número de empleados, es por esto que día a día se esfuerzan en brindarle información y capacitación al personal para que tengan pleno conocimiento de los planes de SST, esto se demuestra en la gráfica donde se evidencia que el 68% de los trabajadores tiene completo conocimiento de los mismos, y el 32% restante se encuentra en proceso de capacitación de SST.

En la Figura 3. El 54% de los empleados del Banco Agrario de Colombia S.A., coinciden en que las condiciones laborales de la compañía están alienadas con el plan de SST, esto dado a que siguen las indicaciones del personal encargado para tener una jornada laboral exitosa, y al 46% se le preguntaron las inconsistencias que tenían referente a las condiciones y la compañía tomo en cuenta sus inquietudes y se comprometieron a realizar retroalimentación del tema.

En la Figura 4. El acoso laboral es una práctica que suele ser común en las empresas, y que la ley busca identificar, prevenir, corregir y sancionar, con el fin de proteger a los trabajadores de conductas que afecten sus derechos.

Para verificar si los empleados cuentan con el conocimiento sobre el tema y/o si han sufrido algún tipo de acoso laboral dentro de la compañía optamos por encuestarlos y el 86% respondió de manera positiva frente a la consulta, teniendo en cuenta que el 14% tiene algún tipo de inconformidad y dado el caso se pone en conocimiento del área encargada para su correcto seguimiento.

En la Figura 5. Entendiendo como accidente de trabajo es 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.

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

El 58% de los empleados del Banco Agrario de Colombia S.A. respondió que no ha sufrido ninguno accidente y/o enfermedad laboral por motivo de sobre carga de trabajo acumulado sin embargo una parte muy importante de las personas encuestadas que es el 42%

coincidió que en algún momento presenta o presento las mencionados anteriormente en su puesto de trabajo, dado estos casos se coloca en conocimiento al área encargada para que se trabaje en la situación en estos casos, y realice capacitaciones sobre las buenas prácticas laborales, pausas activas, entre otras y así tratar de lograr que el 100% de los trabajadores se encuentre en óptimas condiciones.

En la Figura 6. La importancia de tener un perfecto conocimiento sobre la funcionalidad del código sustantivo del trabajo y su cumplimiento permite que el empleador y el empleado tengan una relación laboral optima, dado que el 50% de los empleados no tiene conocimiento de sus derechos laborales se sugiere realizar retroalimentación por medio de charlas y capacitaciones para evitar futuros inconvenientes laborales en el futuro.

En la Figura 7. Solo el 64% respondió positivamente. Es primordial para el correcto funcionamiento de la compañía que el 100% de sus empleados tenga conocimiento sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, esto se logra a través de la constante capacitación y retroalimentación a todos los integrantes de la compañía tanto personal nuevo como antiguo y eso optimizara un completo desarrollo de actividades diarias evitando accidentes y/o enfermedades laborales por falta de conocimiento.

En la Figura 8. Se observó que en la encuesta el 28% califico de manera negativa el ambiente laboral en la empresa, se investigó y se logró detectar algún tipo de diferencia de tipo personal entre los trabajadores del Banco Agrario de Colombia S.A., esto conllevando a un mal clima laboral, a lo que se le hace referencia a que un buen clima laboral en la organización permite que los miembros de la compañía cumplan con los objetivos de la empresa, un empleado motivado es más eficiente y trabajará mejor.

En la Figura 9. El 60% de los empleados no tiene conocimiento de que exista un programa de incentivos para aquellos trabajadores que se destacan por la responsabilidad y sentido de pertenecía para la compañía, a lo que se sugiere a la dependencia encargada diseñar un programa de incentivos donde se destaque la Flexibilidad de horario y conciliación del descanso, Planes de formación profesional, programas de seguridad y salud en el trabajo, de igual incluir incentivos económicos y así lograr mejor funcionamiento de la compañía.

En la Figura 10. Teniendo en cuenta que la mayoría de los empleados del Banco Agrario Nacional desarrollan su actividad laboral sentados frente a un computador brindado asesoría a sus clientes el Riesgo laboral con mayor presencia es el Riesgo Ergonómico con un 36%, motivo por el cual se recomienda por medio de actividades realizar pausas activas en el puesto de trabajo el tiempo que esta descrito según el plan con el que cuenta el departamento de SST.

En la Figura 11. Según la encuesta tan solo el 16% de los empleados del Banco Agrario de Colombia S.A., considera que el clima laboral en la compañía es alto, a lo que contrario a esto le 40% respondió de manera no muy acertada sobre el clima laboral, de acuerdo a esto se le pide al departamento encargado que haga constantes actividades donde los empleados puedan expresar su inconformidad la manera solucionarlo.

Conclusiones

Se evidencia la poca presencia de un buen Programa de Salud Ocupacional en Banco Agrario de Colombia S.A., lo cual significa que es viable diseñar una propuesta que mejore de forma continua las condiciones de trabajo y de salud de sus trabajadores.

El proyecto contribuirá relevantemente en la identificación de los puntos que hay que cubrir y considerar para llevar a cabo una implementación exitosa del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Comprendemos la importancia de detectar cuáles son las necesidades reales de las personas que trabajan todos los días con el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Con el diagnóstico que pretendemos realizar a la empresa seleccionada evaluar si cuenta con un sistema SG-SST, desarrollado, medio, o bajo. De hecho, después de que realicemos un análisis a este sistema de seguridad y salud en el trabajo identificaremos las diversas falencias que este sistema pueda presentar.

La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora.

Las empresas se están haciendo cada vez más competitivas por lo tanto más exigentes, para ello debe contar con métodos, efectivos de trabajo, para así tener un reconocido prestigio y desempeño tanto a nivel nacional como internacional.

De los hallazgos anteriormente expuestos, resultados tabulados, graficados y analizados, pudimos concluir que el Banco Agrario de Colombia S.A. requiere mejoras que se implementen en el actual programa de salud ocupacional que logren mitigar la problemática detectada.

Recomendaciones

De acuerdo con los hallazgos que se pudieron evidenciar dentro del desarrollo de la presente investigación, referente a la necesidad de identificar y corroborar la correcta implementación de un programa de salud ocupacional en el Banco Agrario de Colombia S.A., se recomienda a la directiva considerar la ejecución de una propuesta que brinde a los colaboradores todas las garantías y los elementos necesarios para ejercer su trabajo, donde su estructura se enfoque en la continuidad del programa, la metodología utilizada para el aprendizaje, y la efectividad de los capacitadores.

Otras recomendaciones pertinentes son:

- La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.
- El compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización con el sistema de gestión es de gran importancia para que se cumplan con los objetivos establecidos por la empresa.
- Es importante establecer medidas de control para los riesgos identificados que, aunque no representan un alto riesgo pueden traer consigo consecuencias en la salud de los trabajadores.
- Implementar un plan de formación y capacitación, donde se incluyan todos los temas relacionados con la Salud Ocupacional dentro de la empresa.

Propuesta

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación, se determina proponer el desarrollo e implementación de mejoras en el programa de sistema de gestión en Seguridad Ocupacional y Salud en el trabajo, para el Banco Agrario de Colombia S.A., y basado en el modelo de los japoneses de Nonaka y Takeuchi (1995) que permite a los directivos identificar la importancia del conocimiento como un activo intangible en el diseño de estrategias, en el sostenimiento de ideas innovadoras y en la supervivencia en una economía global altamente competitiva.

Para la aplicación de este modelo, se deben ejecutar cuatro fases:

Socialización de tácito a tácito: En esta fase está la profundización en conceptos básicos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Exteriorización de tácito a explícito: En esta fase junto con la dirección y acompañamiento del profesional, se establece la matriz de riesgos, el protocolo de higiene y seguridad industrial, el plan anual de capacitación, entre otros.

Combinación de explícito a explícito: En esta fase con el conocimiento debidamente documentado, se interioriza el conocimiento a todo el personal del Banco Agrario de Colombia S.A.

Interiorización de explícito a tácito: En esta fase los funcionarios aplican todos los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo realizadas en sus actividades diarias, garantizando así la salud de todos los miembros de la entidad bancaria.

Tabla 12

Propuesta Modelo de Gestión de Conocimiento Nonaka y Takeuchi "Banco Agrario de Colombia S.A."

Hallazgos	Proceso	Acción	Estrategia
Falta de conocimiento sobre temas de gran importancia dentro del sistema de salud ocupacional.	Socialización Tácito a Tácito	<input type="checkbox"/> Capacitaciones <input type="checkbox"/> Reuniones <input type="checkbox"/> Seminarios La empresa debe contar con un recurso humano motivado y capacitado.	Realizar reuniones frecuentes con el personal de cada una de sus áreas en donde cada persona haga los aportes y sugerencias propias de su entorno.
Accidentes y enfermedades laborales que se pueden controlar con prevención y mitigación.	Exteriorización Tácito a Explicito	<input type="checkbox"/> Brochure empresarial <input type="checkbox"/> Debates <input type="checkbox"/> Comunicación directa	Hacer capacitaciones. Forjar junto con los empleados procesos que permitan la interacción.
Mal clima laboral.	Combinación Explícito a Explicito	Desarrollar: <input type="checkbox"/> Programas de integración <input type="checkbox"/> Actividades de prevención <input type="checkbox"/> Actividades de promoción	Promoviendo la responsabilidad social con estrategias de meditación, pausas activas, e integración
Falta sentido de pertenencia, y Participación.	Interiorización Explícito a tácito	<input type="checkbox"/> Talleres <input type="checkbox"/> Participe en las decisiones del Banco <input type="checkbox"/> Lluvia de ideas <input type="checkbox"/> Mesas redondas	Crear espacios de comunicación, motivar y hacer partícipe al personal en las actividades del banco, promover el respeto hacia miembros de la institución y hablar sobre el aprendizaje y su importancia.

Fuente: Autores del proyecto

Recursos

Equipo Humano

Para el éxito de la propuesta de mejora se requiere contar con la participación de todos los empleados del Banco Agrario de Colombia S.A., a:

- Delegado de la dirección SG SST – Profesional Sénior
- Profesional Universitario – Bienestar SST
- Profesional Universitario – delegados por bienestar seguridad y salud en el trabajo – uno en cada regional a nivel nacional
- comités paritarios SST uno por cada regional
- Brigada de emergencia – delegados en cada regional
- Apoyo Externo – Profesionales de la salud en IPS
- Gerentes, Cajeros, Asesores y cada uno de los demás colaboradores para el desarrollo del proyecto.

Materiales

En las oficinas se cuenta con extintores, camillas y botiquines. Auditorios dotados de ayudas audiovisuales, salas de reunión y cuando los entrenamientos del personal necesiten instalaciones favorables para desarrollo de actividades se contrata espacios apropiados y necesarios. Se cuenta en cada oficina con la red de internet como herramienta de comunicación e investigación y la participación de todos los trabajadores.

Financieros

Para el buen desarrollo y funcionamiento del Sistema de Gestión SST, se dispone del presupuesto necesario, determinado por las diferentes actividades que se llevan a cabo en la empresa y autorizadas por la Vicepresidencia de Gestión Humana.

Cronograma de Actividades

Figura 12

Diagrama de Gantt

Actividades	Meses año 2022											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gestionar los recursos para el desarrollo de la propuesta.												
Presentación de la información y resultados.												
Realizar la presentación a las directivas.												
Poner en marcha el desarrollo del protocolo.												
Charlas en salud ocupacional incluyendo simulacros de accidentes laborales en cada sesión.												
Compartir toda la información sobre los riesgos laborales y consecuencias.												
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												

Bibliografía

- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Chiavenato (2001). Administración de Recursos Humanos.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Fong e.t. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es
- Huertos e.t. (2004). La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>
- Sánchez e.t. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades.
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Pérez S. (2021). OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>

Ramos, P. (Coord.). (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 42-55). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5)

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.18-51). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123)

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>

Juárez Hernández, J. O., & Carrillo Castro, E. (s.f.). Books google. Obtenido de

https://books.google.com.co/books?id=i_HhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Programa+de+compensaci%C3%B3n+e+incentivos+para+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi329Sawbr1AhUDTTABHTwICwgQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=Programa%20de%20compensaci%C3%B3n%20e%20incentivos%20para%20la%20empresa

Qualtrics. (s.f.). www.qualtrics.com. Obtenido de [https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/motivacion-](https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/motivacion-laboral/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20se%20refiere,pueden%20ser%20intr%C3%ADnsecos%20o%20extr%C3%ADnsecos)

[laboral/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20se%20refiere,pueden%20ser%20intr%C3%ADnsecos%20o%20extr%C3%ADnsecos](https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/motivacion-laboral/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20se%20refiere,pueden%20ser%20intr%C3%ADnsecos%20o%20extr%C3%ADnsecos)

Anexos

Anexo 1

Encuesta Página 1.

**ENCUESTA DISEÑADA CON EL OBJETO DE DETECTAR EL RIESGO EN
MATERIA DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. YASI MISMO
COMPROBAR LA VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO
PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD DEL SG-SST**

Cordial saludo,

Muy amablemente solicito su colaboración en el diligenciamiento de la presente encuesta, la cual tiene como fin de detectar el riesgo en materia de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.

La información suministrada será procesada con responsabilidad y con la más estricta confidencialidad.

1. Conoce usted cual es la misión y la visión del banco agrario de Colombia?

SI

NO

2. Conoce usted cuales son los planes de seguridad y salud en el trabajo de la empresa para la que trabaja?

SI

NO

Anexo 2*Encuesta Página 2*

**ENCUESTA DISEÑADA CON EL OBJETO DE DETECTAR EL RIESGO EN
MATERIA DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. YASI MISMO
COMPROBAR LA VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO
PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD DEL SG-SST**

3. Crees que las condiciones laborales de la empresa están dadas según los planes de seguridad y salud en el trabajo?

SI**NO**

4. Alguna vez ha sido objeto de acoso laboral por parte de los superiores inmediato de la empresa para la que trabaja?

SI**NO**

5. Has tenido algún accidente o enfermedad laboral por la sobrecarga de trabajo acumulado?

SI**NO**

6. Conoce usted según el código sustantivos del trabajo sus derechos laborales como empleado?

SI**NO**

7. Han recibido alguna capacitación o charla sobre seguridad y salud en trabajo en el presente año o anteriores?

SI**NO**

Anexo 3*Encuesta Página 3*

**ENCUESTA DISEÑADA CON EL OBJETO DE DETECTAR EL RIESGO EN
MATERIA DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. YASI MISMO
COMPROBAR LA VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO
PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD DEL SG-SST**

8. El ambiente laboral en la empresa, ¿cómo la califica?

a. Bueno b. Malo c. Regular

9. La empresa tiene algún programa de incentivos para que aquellos (as)
trabajadores que se destacan por su sentido de pertenencia y entrega laboral?

SI

NO

10. De acuerdo con su trabajo o labor prestado en la empresa, ¿cuáles son los
riesgos laborales presente o está expuesto en su actividad diaria?

a. Ergonómico b. Caídas c. Manejos de químicos d. Visual e. Eléctrico

11. Califique el clima laboral en una escala de 1 a 5, donde 1 es el más bajo y 5 es el
más alto.