

**REDUCIR LAS ENFERMEDADES ERGONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES  
DEL BANCO BANCOMPARTIR**

PRESENTADO POR:

Eliana Lizeth Florez Gonzalez C.C. 1024506483

Sandra Patricia Cañon C.C.1024495052

Daniel Felipe Sierra C.C. 1.022.955.519

Angela Romero C.C. 1. 024.473.337

Diana Marcela Baez Soto C.C. 1.023.895.262

TUTOR:

CLAUDIA ROCIO ROCHA

“UNAD” UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE  
NEGOCIOS –ECACEN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2017

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	5
	Misión Bancompartir .....	6
	Visión Bancompartir .....	6
3.	EL PROBLEMA .....	7
	3.1 Antecedentes del Problema .....	7
	3.2 Planteamiento del problema.....	8
	3.3 Pregunta de investigación .....	9
	3.4 Objetivos .....	9
	3.4.1 Objetivo general.....	9
	3.4.2 Objetivos específicos .....	9
	3.5 Justificación de la Investigación .....	10
4.	REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
	4.1 Marco Teórico.....	11
	4.2 Marco Normativo.....	13
5.	METODOLOGÍA GENERAL.....	16
	5.1 Método de la investigación .....	16
	5.2 Población y Muestra.....	17
	5.3 Fuente de información.....	17
	5.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	18
6.	RESULTADOS .....	18
	6.1 Presentación de los resultados.....	18
	6.2 Análisis de datos .....	18
7.	CONCLUSIONES.....	26
	7.1 Resumen de Hallazgos .....	26
	7.2 Recomendaciones.....	26
	7.3 Propuesta .....	28
	7.4 Recursos: .....	29
	7.5 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt .....	32
	<b>7.6 Modelo NONAKA y TAKEUCHI.....</b>	<b>33</b>

8.	Conclusiones .....	36
9.	Bibliografía.....	37
10.	ANEXOS.....	38

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.	Resultado porcentual de la pregunta No. 1 .....	19
Gráfica 2.	Resultado porcentual de la pregunta No. 2.....	19
Gráfica 3.	Resultado porcentual de la pregunta No. 3.....	20
Gráfica 4.	Resultado porcentual de la pregunta No. 4.....	20
Gráfica 5.	Resultado porcentual de la pregunta No. 5.....	21
Gráfica 6.	Resultado porcentual de la pregunta No. 6.....	21
Gráfica 7.	Resultado porcentual de la pregunta No. 7.....	22
Gráfica 8.	Resultado porcentual de la pregunta No. 8.....	22
Gráfica 9.	Resultado porcentual de la pregunta No. 9.....	23
Gráfica 10.	Resultado porcentual de la pregunta No. 10.....	23
Gráfica 11.	Resultado porcentual de la pregunta No. 11 .....	24
Gráfica 12.	Resultado porcentual de la pregunta No. 12.....	24
Gráfica 13.	Resultado porcentual de la pregunta No. 13.....	25

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	Recursos Financieros.....	31
Tabla 2.	Diagrama de Gantt.....	32
Tabla 3.	Modelo Nonoka y Takeuchi .....	33

## 1. INTRODUCCIÓN

Para cualquier compañía es indispensable controlar los riesgos que puedan perjudicar la salud de los trabajadores, ya que un empleado sano es un factor importante en el proceso productivo de la empresa y el mismo se relaciona con las condiciones infraestructurales que la organización ha diseñado para llevar a cabo las tareas cotidianas y sus puestos de trabajo, los cuales pueden estar afectando el estado de salud de sus empleados; ya que realizar labores o tareas en condiciones inadecuadas pueden generar problemas de salud e insuficiencia laboral .

Lo que se busca con el trabajo es identificar cuáles son las condiciones que elevan circunstancialmente el riesgo ergonómico dentro de la compañía BANCOMPARTIR, tomando como base la creación e implementación de un programa de vigilancia epidemiológica que permita mitigar los riesgos e intervenir de manera inmediata e individualmente cada uno de los trabajadores que se encuentran más propensos a sufrir alguna lesión incapacitante, enfermedades laborales o accidentes de trabajo; dentro del proceso también se buscara realizar jornadas de prevención las cuales permitan a los trabajadores hábitos y una cultura saludable desde un enfoque ergonómico, mental y social.

Se deduce que este proyecto le permitirá a cada uno de los estudiantes reconocer la importancia del proceso de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo y la importancia de mantener ambientes laborales saludables.

## **2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

“La historia de BANCOMPARTIR nace hace casi 30 años, como respuesta solidaria a las familias colombianas que lo perdieron todo en la tragedia que vivió la población de Armero (Tolima), por la erupción del volcán Nevado del Ruiz.

Desde entonces, hemos compartido sueños y metas con más de 300 mil familias colombianas. Primero como ONG, luego como Grupo Solidario y más tarde como Compañía de Financiamiento.

Durante estos años hemos apoyado a los microempresarios del país, que todos los días abren sus negocios o trabajan sus tierras con esfuerzo y dedicación, buscando ofrecer a los suyos un futuro mejor. Empresas de familia, campesinos, pequeñas empresas y trabajadores independientes, son quienes nos inspiran día a día; a quienes nos debemos y por quienes adelantamos una labor con gran vocación.

Finamérica se convirtió en Bancompartir, un banco con la esencia social de siempre, que seguirá creciendo para ofrecer más herramientas a quienes no tienen acceso a la banca tradicional.

Un banco que nace con mucha historia: 320.000 clientes, 82 oficinas, 300 corresponsales, 23 departamentos cubiertos, 600 municipios atendidos y el firme propósito de ofrecer a todos ellos, soluciones innovadoras y ajustadas a su realidad.

Como banco profundizaremos nuestra vocación social, la esencia que a lo largo de nuestra historia nos ha caracterizado, para promover y generar oportunidades de empleo, de progreso, y bienestar para miles de familias colombianas.”

Fuente de información: <https://www.bancompartir.co/#!quienes-somos>

## **Misión Bancompartir**

“Somos una institución financiera incluyente, sostenible, rentable, ambientalmente amigable y socialmente responsable, especializada y con vocación en la prestación de productos y servicios microfinancieros, que a través de un equipo humano comprometido, eficiente, competente e innovador, genera oportunidades para el progreso, desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los microempresarios colombianos y sus familias.”

Fuente de información: <https://www.bancompartir.co/#!quienes-somos>

## **Visión Bancompartir**

“Seremos reconocidos como la mejor institución financiera de microfinanzas en Colombia y referente para el mundo, destacándonos por nuestra responsabilidad social y por nuestra capacidad de innovación.”

Fuente de información: <https://www.bancompartir.co/#!quienes-somos>

### **3. EL PROBLEMA**

Bancompartir es una entidad que promueve los servicios financieros a personas naturales y jurídicas, servicios que son suministrados por agentes financieros y quienes se encuentran continuamente expuestos a riesgos que llegan afectar el desempeño laboral y generar resultados enfocados a problemas de visión, estrés, posturas inadecuadas, movimiento repetitivos constantes de los cuales no tienen ningún tipo de intervención y los cuales a futuro pueden llegar a generar enfermedades ergonómicas.

#### **3.1 Antecedentes del Problema**

Durante los últimos tiempos las organizaciones han buscado diferentes mecanismos para automatizar algunos procesos de sus compañías con el fin de evitar la contratación del ser humano debido a la alta demanda monetaria que puede verse reflejada en el momento que el mismo sufra algún quebranto de salud que perjudique tanto los procesos internos, como su aspecto monetario y el incumplimiento de sus objetivos; pero como las actividades del común dentro de cualquier organización de estatus medio requieren de la mano de obra de seres humanos las organización se han visto en la tarea de realizar diferentes estrategias que permitan mantener un ambiente laboral sano para no perjudicar al trabajador.

Lo que permite la ergonomía es diseñar lugares y puestos de trabajo seguros basados en estadísticas y estudios que evalúen la necesidad del trabajador desde todos sus aspectos y evaluados desde una matriz de riesgos y peligros, quien determinara que equipos se requieren para llevar a cabo determinada tarea, mitigando aspectos importantes como es el

ruido, la iluminación, la vibración y actividades repetitivas durante una jornada laboral extensa.

El análisis de estos lugares de trabajo lo que busca para cualquier organización es corregir, mantener y mejorar de manera continua el ambiente de trabajo y reducir de manera significativa cada uno de los riesgos que se asocian a la tarea que desempeña el trabajador<sup>4</sup> dentro de la organización.

### **3.2 Planteamiento del problema**

Las compañías durante los últimos tiempos se han enfrentado continuamente a un mal que los ataca silenciosamente y que genera descompensación en la busca de sus objetivos y esto debido a la ausencia continua de personal que se ve involucrado en incapacidades por temas enfocados en los desórdenes osteomusculares por sobre cargas laborales, las cuales dejan propensos a los trabajadores debido a los movimientos repetitivos de sus actividades y las malas posturas que generan en el momento de realizar cualquier actividad.

En Bancompartir el 80% de sus empleados desempeñan sus labores en un puesto de trabajo con video terminales “computadores”, donde el sedentarismo se involucra potencialmente debido a las actividades que se generan de manera repetitiva, carga laboral, posturas inadecuadas y estrés; conllevando a consecuencias que afectan la salud del trabajo directamente a sus sistema esquelético, muscular, sanguíneo y diferentes molestias en sus partes del cuerpo.



### **3.3 Pregunta de investigación**

¿Cómo puede Bancompartir reducir las enfermedades ergonómicas de sus empleados?

### **3.4 Objetivos**

#### **3.4.1 Objetivo general**

Identificar cuales son los factores ergonómicos a los que se exponen los trabajadores durante su jornada laboral, con el fin de disminuir de manera considerable los riesgos que pueden concebir enfermedades ergonómicas en Bancompartir.

#### **3.4.2 Objetivos específicos**

- ✓ Identificar los principales problemas de salud que presentan los empleados a causa de sus actividades laborales.
- ✓ Identificar los peligros y riesgos que se derivan de las actividades diarias de cada trabajador
- ✓ Diseñar un plan de acción que permita disminuir los riesgos a los cuales se encuentran expuestos lo trabajadores

### **3.5 Justificación de la Investigación**

La investigación que se realizara para este trabajo tiene como enfoque evaluar las enfermedades ergonómicas, ya que es un fenómeno que continuamente afecta a los funcionarios que desempeñan día a día sus labores dentro del banco; fenómeno que se ha incrementado de manera considerable y el cual requiere atención oportuna para evitar y prevenir que los funcionarios padezcan las consecuencias y desmejoren su desempeño en la organización, y afecten los resultados y el logro de los objetivos de Bancompartir.

Con el siguiente trabajo se quiere mostrar los riesgos ergonómicos que pueden presentar los empleados de Bancompartir si no se realiza un adecuado uso de elementos de oficina y si la empresa realiza un plan de prevención o planes de contingencia que se lleven a cabo en el departamento de salud ocupacional. Es importante investigar que molestias pueden presentar los empleados a causa de una mala postura, de sillas inadecuadas, de escritorios que no lleven las medidas adecuadas.

Los resultados de los estudios que se realicen le servirán a empresas que hagan trabajos de oficina pero primordialmente a Bancompartir ya que con esto pueden prevenir que sigan surgiendo más enfermedades, realizando planes de contingencia para asegurar un buen bienestar de sus empleados y que ellos también se sientan satisfechos y motivados.

Con esta investigación se puede contribuir al mejoramiento de la práctica empresarial ya que el área de talento humano junto con el área de salud ocupacional realizaran actividades que ayuden al mejoramiento de salud de los empleados, realizando pausas activas, cambios

en sillas, escritorios y tapando iluminaciones que afecten en las actividades laborales diarias. Esto motivara más a los empleados y ayudara a que haya un mejor rendimiento laboral ya que trabajaran más motivados y se verán los resultados en los informes y actividades entregadas.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1 Marco Teórico**

#### **1 “investigación sobre dolor lumbar desarrolladas en los postgrados de salud ocupacional en la ciudad de Cali”**

**Autores:** Claudia C Lasso-Méndez, Ximena Marín-Aparicio, Alejandro Velandia, Lessby Gómez.

Lo que buscan los autores de este artículo es evidenciar de acuerdo a una muestra tomada considerable dentro de las universidad libre de cali, es evaluar el nivel de dolor musco esquelético derivados de una actividad laboral y la cual lleva a sufrir dolores constantes en diferentes miembros del cuerpo y lo cual lleva a incrementar el ausentismo en las diferentes organizaciones.

#### **2 “PRINCIPIOS DE ERGONOMÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA DIRECCIÓN DE LA DANZA FOLCLÓRICA EN ACADEMIAS DE BARRANQUILLA”**

**Autores:** HERNÁNDEZ RETAMOZO SAID DE JESÚS, QUINTANA MARTINEZ SARHEB MARIA

**Documento:** [http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/478/Said%20%26%20Sarheb%20FINAL%2018Jul\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/478/Said%20%26%20Sarheb%20FINAL%2018Jul_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lo que busca el autor de esta tesis es la identificación de los diferentes movimientos repetitivos que se llevan a cabo dentro de la dirección de danza folclórica de barranquilla y el nivel de riesgo que se presenta en el momento de llevar a cabo cada uno de los bailes que se fomentan dentro de sus presentaciones.

### **3 “DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA EMPRESA FUNDASABOR”**

**Autores:** ERIKA LUCIA ITURREGUI AMAYA

**Documento:** [http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2033/6136219\\_1.pdf?sequence=1](http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2033/6136219_1.pdf?sequence=1)

El autor de la tesis identifica inicialmente los riesgos a los cuales se encuentran expuestos organizacionalmente los trabajadores y los cuales tiene mayor impacto para generar enfermedades laborales y dentro de los cuales se resalta las posturas habituales y el diseño de los puestos de trabajo y cómo impacta sobre los mismos las jornadas laborales que se rigen dentro de la organización.

## **4 “LA ERGONOMÍA EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA”**

**Autor:** JAIRO ERNESTO LUNA-GARCÍA

**Documento:** <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v12s1/v12s1a08.pdf>

Lo que cita el autor dentro del documento es el impacto que tiene el marco político, económico y de conflicto armado dentro del desarrollo sostenible de la salud y las necesidades de los trabajadores dentro del territorio nacional que se ven específicas dentro de sus ámbitos laborales como los problemas de salud mental que se generan de sus actividades rutinarias dentro de una organización y el beneficio de crear profesionales en la rama ergonómica dentro de nuestra nación ya que permitirá la mejoría en todos los ámbitos de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones.

### **4.2 Marco Normativo**

- LEY 9 DE 1979: código sanitario nacional es la ley marco de la salud ocupacional en Colombia: por la cual se establecen normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- LEY 776 DE 2002: Por la cual se dictan normas sobre la administración, organización y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales para las organizaciones.

- LEY 1562 DEL 2012: por medio de la cual, la presidencia de la República de Colombia realiza modificaciones al sistema de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.
- RESOLUCION 2400 DE 1979: por medio de la presente se establece el reglamento general de Higiene y Seguridad Industrial, por lo que toda organización debe dar cumplimiento a las disposiciones generales de para garantizar y proteger la integridad de los operarios.
- RESOLUCION 2013 DE 1986: la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina preventiva, Higiene y Seguridad Industrial.
- RESOLUCION 1016 DE 1989: es la resolución por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional, los cuales deben ser desarrollados por los empleadores. Dicho programa de Salud Ocupacional se manifestará de la siguiente forma: subprograma de Medicina Preventiva y de Trabajo, subprograma de Seguridad Industrial, Comité Paritario de Salud Ocupacional, subprograma de Higiene Industrial.
- RESOLUCION 156 DEL 2005: por la cual se establecen los formatos para el informe de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional. El informe de accidentes de trabajo o de enfermedad laboral se considera como una prueba entre otras para la determinación del origen del incidente.
- RESOLUCION 1401 DEL 2007: se establecen los parámetros para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo que ocurren dentro y fuera de las instalaciones de la organización.
- RESOLUCION 2346 DEL 2007: por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas

ocupacionales. Que el seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.

- RESOLUCION 1013 DEL 2008: por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionado con el trabajo.
- RESOLUCION 1075 DE 1992: se reglamenta actividades en materia de Salud Ocupacional, donde se establece que la el Tabaquismo, el Alcoholismo, y la Drogadicción; afectan Salud y la Seguridad constituyendo una amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora de la organización.
- DECRETO 614 DE 1984: la presidencia de la Republica de Colombia determina las fases de administrar la Salud Ocupacional, estableciendo los niveles de competencia, responsabilidades y creación de comités regionales de salud Ocupacional.
- DECRETO 1530 DE 1996: se reglamentan los procedimientos de afiliación a las ARL, la clasificación de empresas con los varios frentes de trabajo, el reporte e investigación de accidentes de trabajo con muerte del trabajador y actividades relacionadas con empresas de servicios temporales: afiliación al Sistema de Seguridad Social, suministro de elementos de protección personal, inducción al programa y actividades a cargo de las empresas usuarias.
- LEY 100 DE 1993: Establece la organización general de los riesgos profesionales con la finalidad de establecer y promover las condiciones y medios de trabajo de las

salud de los trabajadores en cada uno de los sitios o áreas donde estos laboran, dicho sistema aplica a todas las empresa. También se establece la obligación que tienen el empleador de vincular a los trabajadores al sistema de Seguridad Social.

- **CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:** Este código tiene con función lograr la justicia entre las relaciones de los trabajadores y los empleadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Por lo cual el código sustantivo del trabajo establece en su Artículo 56- Incumbe al empleador ofrecer la protección y seguridad a todos sus trabajadores.
- **ARTIUCULO 57.** Son obligaciones del empleador brindar a los trabajadores artículos necesarios para la protección de los mismos contra accidentes y/o enfermedades de riesgo profesional.

## **5. METODOLOGÍA GENERAL**

### **5.1 Método de la investigación**

Se llevará a cabo una investigación cualitativa en donde se recoge información basada en la observación y respuestas para la posterior interpretación de significados, donde se realizará una encuesta con preguntas de respuestas afirmativas o negativas y de selección múltiple, la cual tendrá como objetivo evaluar el nivel de exposición de los trabajadores a su labor diaria y en la cual se puede evidenciar las consecuencias y malos hábitos que mantienen los trabajadores y el diseño errado de los proceso e infraestructura de la organización.



## 5.2 Población y Muestra

La población que se utilizará en este proyecto investigativo será a los trabajadores de Bancompartir que en toda su jornada laboral se encuentran en su puesto de trabajo como: los empleados de la fábrica de operaciones, los del área administrativa y el área financiera, mesa de ayuda e ingenieros, en total son 85 empleados.

$$n = \frac{(z)^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) \cdot e + z^2 \cdot p \cdot q}$$

INGRESO DE PARAMETROS	
N Tamaño de la poblacion	85
E Error muestral	0,07
P Proporción de éxito	0,9
Q Proporción de fracaso	0,1
Z Valor	1,96

Si confianza el 97,5%

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,9 \cdot 0,1 \cdot 85}{(85-1) \cdot 0,07 + 1,96^2 \cdot 0,9 \cdot 0,1} = 39,0570461$$

La muestra será seleccionar al azar 40 empleados dentro de ese grupo de población y realizar la encuesta.

## 5.3 Fuente de información

La información se obtendrá por muestra aleatoria al personal de muestra y se utilizara la fuente de información primaria la cual tiene como enfoque aplicar una encuesta a los trabajadores seleccionados de Bancompartir que son las personas directamente afectadas y quienes tienen la percepción clara sobre los temas relacionados con salud ocupacional.

## **5.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Las técnicas que se utilizaran en esta investigación serán:

- ✓ Encuesta que pueden ser (por correo)
- ✓ Análisis documental como (la intranet que cuenta con información real del banco)

El tipo de instrumento será encuesta a través de la cual se realizarán preguntas con respecto a las variables propuestas teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, estas preguntas serán cerradas, de opción múltiple.

### **Anexo A. Encuesta en Salud Ocupacional**

## **6. RESULTADOS**

### **6.1 Presentación de los resultados.**

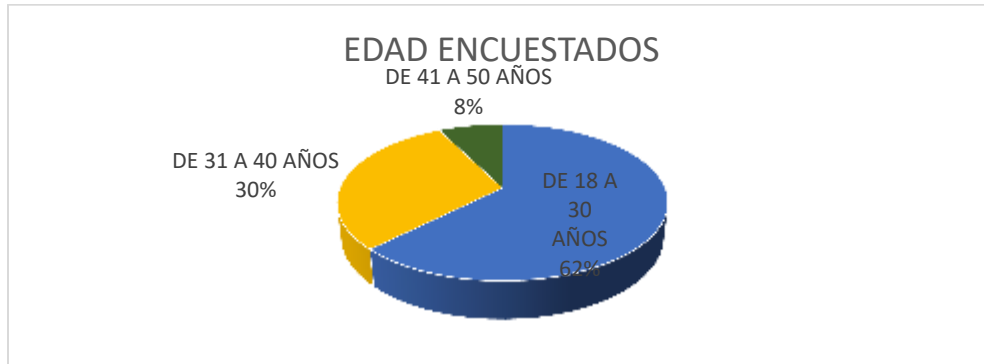
Las preguntas realizadas a través de la encuesta a los empleados de Bancomptir, fueron graficadas con sus respectivos datos confiables y los datos se reflejan en porcentaje para una mayor interpretación de los resultados.

### **6.2 Análisis de datos**

Con los resultados obtenidos de las encuestas se pudo conocer las condiciones ergonómicas que prevalecen los 40 empleados muestreados, detectando lo siguientes:

1. De los 40 encuestados el 62% fueron personas entre los 18 y 30 años, con esto se puede observar o decir que la mayoría de los empleados de Bancompartir son personas jóvenes.

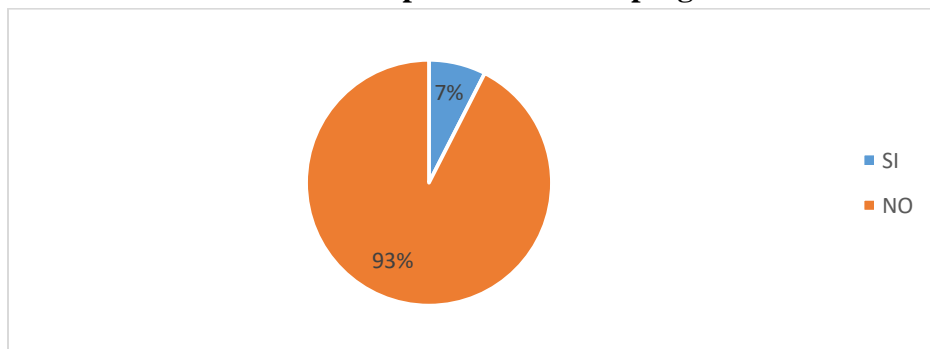
**Gráfica 1. Resultado porcentual de la pregunta No. 1**



**Fuente: Elaboración propia**

2. El 7 % de los empleados encuestados están enterados y conocen que en la empresa Bancompartir mantienen un programa de seguridad y salud en el trabajo antes denominado Salud Ocupacional; Lo cual es bastante preocupante ya que la compañía no realiza ningún tipo de actividad que promueva que es el programa de salud ocupacional, para que sirva, como funciona y cuáles son sus ventajas.

**Gráfica 2. Resultado porcentual de la pregunta No. 2**



**Fuente: Elaboración propia**

3. En la respuesta a esta pregunta se evidencia que el 78% de los empleados encuestados trabaja más de 40 horas semanales, lo cual se puede considerar como una de las causas potenciales, que conllevan a los empleados a sufrir enfermedades ergonómicas.

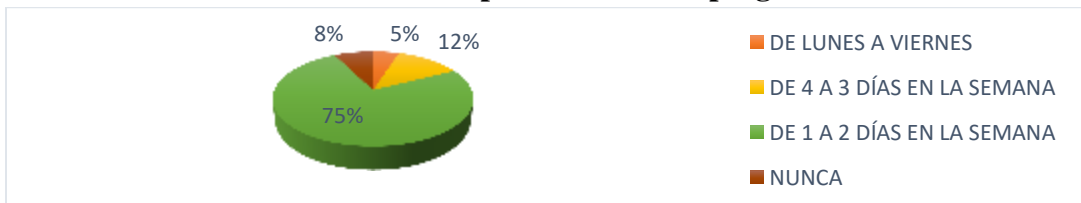
**Gráfica 3. Resultado porcentual de la pregunta No. 3**



**Fuente: Elaboración propia**

4. Se evidencia que en el tema de pausas activas el 75% de los empleados encuestados realiza en la semana 1 o 2 días las pausas activas; lo cual permite evidenciar el desconocimiento, la falta de acompañamiento por parte del proceso de seguridad y salud en el trabajo, evaluando que estas actividades permitirán en la organización disminuir el grado de probabilidad de sufrir enfermedades osteomusculares.

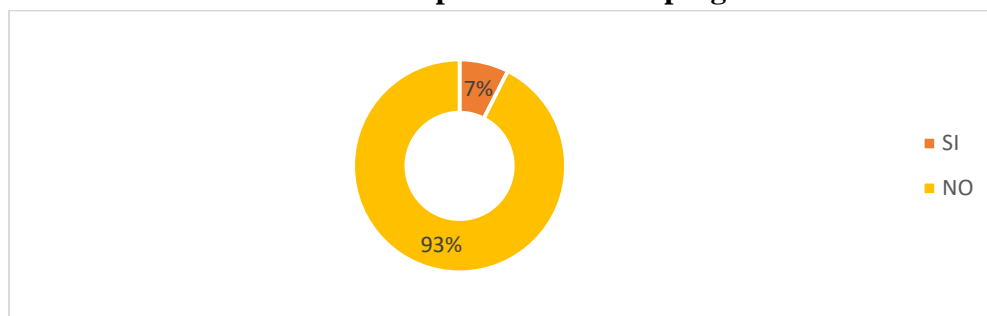
**Gráfica 4. Resultado porcentual de la pregunta No. 4**



**Fuente: Elaboración propia**

5. El 93 % de los empleados encuestados ratifica que al permanecer sentado en su puesto de trabajo no mantiene las posiciones adecuadas con las cuales debe llevar a cabo sus actividades, y se observa al igual que en el ítem anterior el desconocimiento de los trabajadores en temas de salud ocupacional y la falta de acompañamiento de proceso de seguridad y salud en el trabajo.

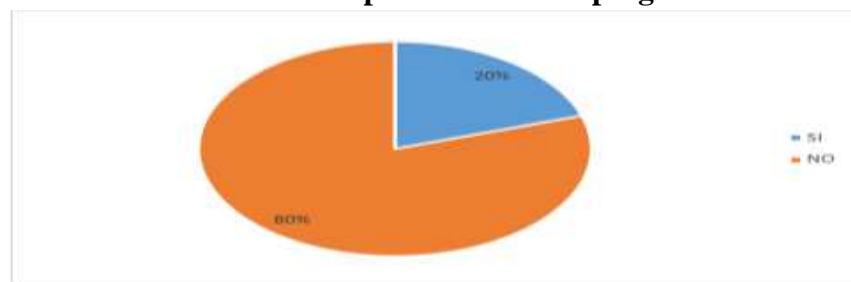
**Gráfica 5. Resultado porcentual de la pregunta No. 5**



**Fuente: Elaboración propia**

6. Se evidencia que las sillas de las oficinas no cumplen con los estándares básicos de ergonomía y a parte se encuentran en condiciones reprobables y malas condiciones.

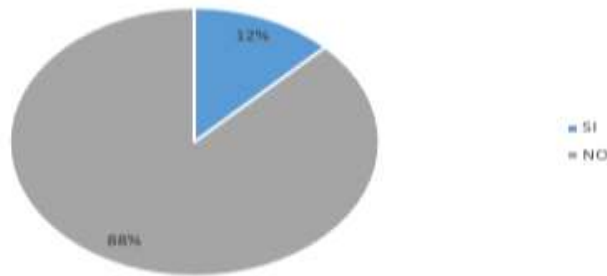
**Gráfica 6. Resultado porcentual de la pregunta No. 6**



**Fuente: Elaboración propia**

7. En cuanto al tema de iluminación no es una molestia para los empleados, ya que solo el 12% de los empleados son los que respondieron que en su puesto de trabajo existe, en cuanto a esto se deben tomar medidas para reducir estos casos, ya que pueden presentar dificultades como fatiga visual, agotamiento, estrés y otras enfermedades.

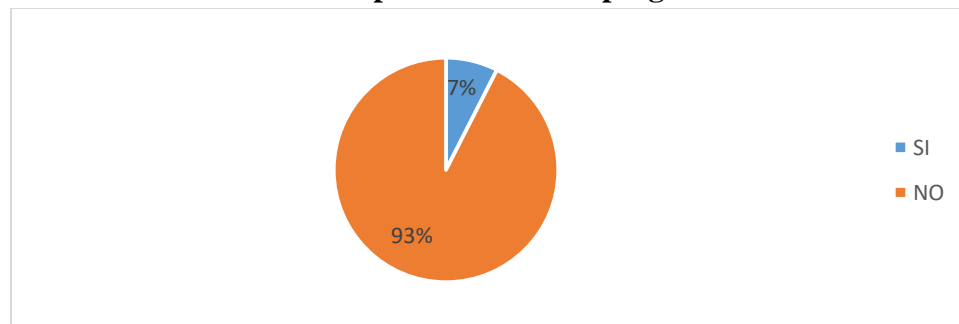
**Gráfica 7. Resultado porcentual de la pregunta No. 7**



**Fuente: Elaboración propia**

8. El 93% de los empleados manifestó que en la oficina no hay ruidos que afecte el desempeño de sus actividades; Se tendrá en cuenta identificar por que el 7% restante expresa mantener un nivel de ruido que disminuye la eficiencia en sus labores.

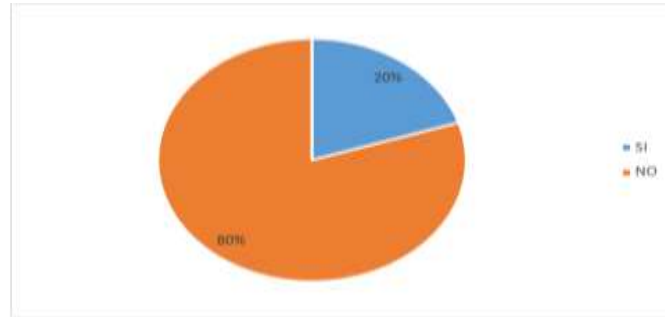
**Gráfica 8. Resultado porcentual de la pregunta No. 8**



**Fuente: Elaboración propia**

9. Se evidencia que los lugares de trabajo no se encuentran acondicionados para llevar a cabo las tareas básicas con video terminales (computadores), lo cual se convierte en un riesgo latente para la organización debido a que los trabajadores mantienen posturas inadecuadas para cumplir con las tareas designadas para su cargo.

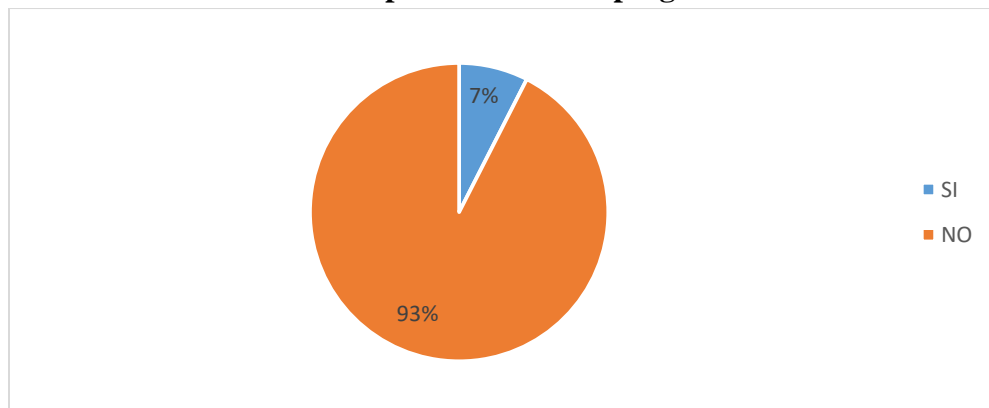
**Gráfica 9. Resultado porcentual de la pregunta No. 9**



**Fuente: Elaboración propia**

10. De acuerdo a los datos obtenidos se pudo evidenciar que el 93% de los encuestados afirman, mantener posturas repetitivas en su puesto de trabajo y no cuentan con las herramientas que les permita descansar sus extremidades inferiores.

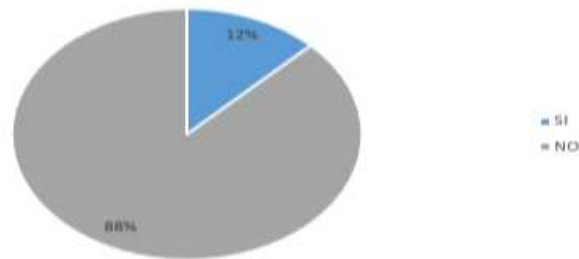
**Gráfica 10. Resultado porcentual de la pregunta No. 10**



**Fuente: Elaboración propia**

11. Se puede evidenciar en la tabulación de las encuestas que solo el 12% de los empleados encuestados practiquen una actividad física; del cual el 88% restante del personal por sus largas jornadas laborales no puede hacer uso de su tiempo libre para realizar actividades diferentes y no para ejercitar sus cuerpos y combatir posibles enfermedades que se pueden generar por el sedentarismo de sus cuerpos.

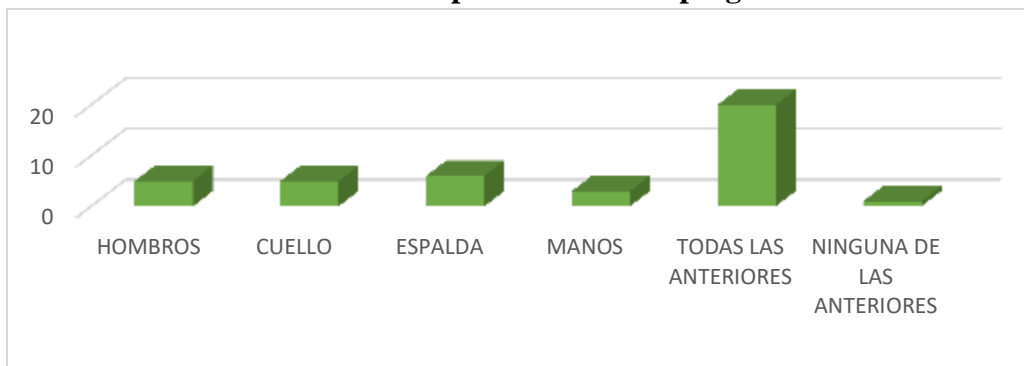
**Gráfica 11. Resultado porcentual de la pregunta No. 11**



**Fuente: Elaboración propia**

12. Es preocupante saber que 20 de las personas encuestadas durante los últimos 3 meses dolores en hombros, cuello, espalda y manos, y el restante a presentado alguna de estas molestias, se debe tomar medidas urgentes para que se mitiguen estos resultados.

**Gráfica 12. Resultado porcentual de la pregunta No. 12**

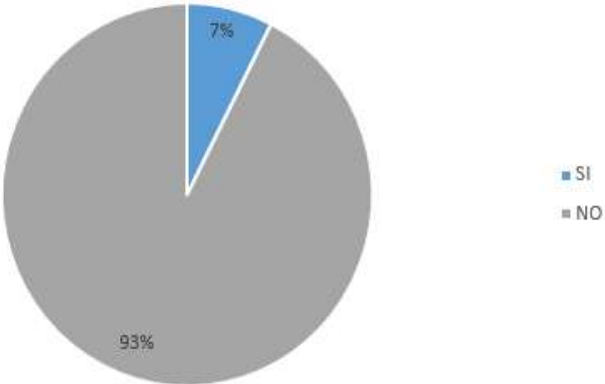


**Fuente: Elaboración propia**



13. El 7 % de los encuestados han presentado incapacidades en dolores de cuello, hombros, espalda y manos, hay que prestarle bastante atención a este tipo de incapacidades que se presenten ya que son generadas debido a malos hábitos y condiciones presentadas durante el trabajo.

**Gráfica 13. Resultado porcentual de la pregunta No. 13**



**Fuente: Elaboración propia**

## **7. CONCLUSIONES**

### **7.1 Resumen de Hallazgos**

Bancompartir cedió un espacio el día viernes 10 de noviembre donde por medio de correo electrónico se enviaron las encuestas a realizar, en donde aparte de responder la encuesta podían dejar un comentario referente al tema de ergonomía en su lugar de trabajo, en estas observaciones algunos trabajadores manifiestan que las pausas activas es muy complicado realizarlas por el volumen de trabajo que tienen, en donde el único día en que realmente disponen de tiempo son los viernes cuando el equipo de recursos humanos y bienestar realizan las pausas y son de carácter obligatorio. Por otra parte manifestaron que es muy difícil ellos sentarse de manera apropiada ya que algo que los molesta e impide son las sillas que están en mal estado, algunas cuando se sientan quedan de medio lado, o el espaldar está dañado y hace que su cuerpo quede hacia delante.

Sus molestias de cuello se deben a que el monitor no cumple con los requisitos establecidos de distancia y sus empleados deben de inclinar su cabeza para mirar frente al computador, se evidencia que algunos empleados al sentarse cruzan las piernas y que son muy sedentarios poco realizan actividades físicas.

### **7.2 Recomendaciones**

Durante la intervención realizada a la compañía BANCOMPARTIR, se identificó diferentes falencias a lo cual se recomienda:

- a) Realizar un programa de vigilancia epidemiológica enfocado al riesgo ergonómico, el cual tendrá como objetivo promocionar y prevenir el estado de salud de los trabajadores que tienen largas jornadas de trabajo, por medio de pausas activas intermedias dentro de su jornada laboral, la cual mantendrá al trabajador fuera del sedentarismo y previniendo de manera notable incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
  
- b) Obtener un programa tecnológico (software), el cual le advierta al trabajador entre su jornada laboral y a determinadas horas de trabajo, que debe realizar sus pausas activas de manera individual; solicitar de la misma manera a las cajas de compensación apoyo para generar brigadas de salud y pausas activas especializadas y suministradas por una fisioterapeuta especialista en seguridad y salud en el trabajo.
  
- c) Elaborar un procedimiento de exámenes médicos el cual evalúe las condiciones de salud del trabajador después de tener una alteración a su estado de salud
  
- d) Realizar un seguimiento correspondiente al COPASST, con el fin de identificar su gestión en la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales
  
- e) Realizar las respectivas inspecciones a los puestos de trabajo por parte del encargado del departamento de seguridad y salud en el trabajo y el COPASST, con el fin de identificar posibles riesgos dentro de la organización.

### 7.3 Propuesta

Modelo estratégico integral de salud ocupacional para la compañía Bancompartir

Realizado el proceso de investigación y la obtención de datos en Bancompartir, lo que se busca en este capítulo es promover el mejoramiento ocupacional de la organización por medio de una propuesta que le permita a la compañía disminuir los riesgos a los cuales se encuentran expuestos sus trabajadores en el momento de realizar cualquier tipo de tarea dentro de sus instalaciones; por medio de las siguientes actividades:

- Realizar un diagnóstico al proceso de seguridad y salud en el trabajo para identificar el cumplimiento de la resolución 1111 de 2017; con un profesional o especialista en salud ocupacional, donde se evaluara si la compañía si busca el beneficio ocupacional de sus trabajadores.
- Realizar un programa de vigilancia epidemiológica enfocado al riesgo ergonómico con el fin de promover, prevenir y control la salud del trabajador.
- Realizar un procedimiento de exámenes médicos con el fin de promover la salud de los trabajadores, desde todos los aspectos medicinales.
- Seguimientos por parte del proceso de seguridad y salud en el trabajo a las actividades organizacionales con el fin de identificar y prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y posibles riesgos.
- Realizar actividades con un fisioterapeuta donde evaluara cada área de la organización, con el fin de tomar acciones correctivas realizando pausas activas con el fin de promover un estilo de vida saludable.

- Investigar y analizar las enfermedades que se han presentado, determinar sus causas y establecer medidas preventivas.
- Realizar visitas a los puestos de trabajo con el fin de conocer los riesgos relacionados reacciones en su salud, donde se informe al gerente para tomar medidas correctivas lo antes posible.
- Mantener un seguimiento adecuado por parte del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo con el fin de promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Promover actividades de recreación y deporte.

#### **7.4 Recursos:**

##### ***Humanos***

Para el desarrollo de la implementación del modelo estratégico se requiere la participación del personal de talento humano, director, jefe de bienestar, funcionarios vinculados en el Copasso, y para complementarlo se requiere del apoyo del director de fábrica de operaciones, director administrativo y director financiero quienes darían espacio para que los funcionarios que se desempeñan en estas áreas, puedan ser partícipes del proceso que se llevara a cabo con este modelo.

Se necesitara personal especializado de las cajas de compensación familiar, fisioterapeuta especialista en salud ocupacional y aprendiz SENA para la implementación de actividades deportivas.

- Se puede realizar actividades con las personas que trabajan en el área de recursos humanos, bienestar y copasso.

- Se necesitara personal especializado de las cajas de compensación familiar y ARL.
- Contratar un fisioterapeuta especialista en salud ocupacional.
- Los estudiantes de la Unad que implementaron el modelo estratégico.

### ***Materiales***

Se requiere un salón para la realización de los exámenes médicos, sillas ergonómicas, reposapiés, bases para pantallas de computador, pad mouse y pad teclado y el alquiler de lugar para actividades deportivas, balones, lasos, etc.

- Comprar sillas ergonómicas
- Reposapiés
- Bases para pantallas de computador
- Pad mouse
- Pad teclado

### ***Financieros***

- Para comprar sillas, reposapiés, pad mouse, pad teclado y bases para pantallas de computadores se necesitara un presupuesto de (\$ 100.000.000)
- Para actividades deportivas, de integración se necesitara un presupuesto de (\$ 40.000.000)
- Salario del Fisioterapeuta (\$ 2.500.000)

**Tabla 1 Recursos Financieros**

<b>RECURSOS</b>	<b>VALOR</b>
Sillas, reposapiés, pad mouse, pad teclado y bases para pantallas de computadores	\$ 100.000.000
Actividades deportivas (balones, lasos, aros, colchonetas.	\$40.000.000
Fisioterapeuta	\$2.500.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$142.500.000</b>

**Fuente: Elaboración propia**

## 7.5 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

**Tabla 2. Diagrama de Gantt**

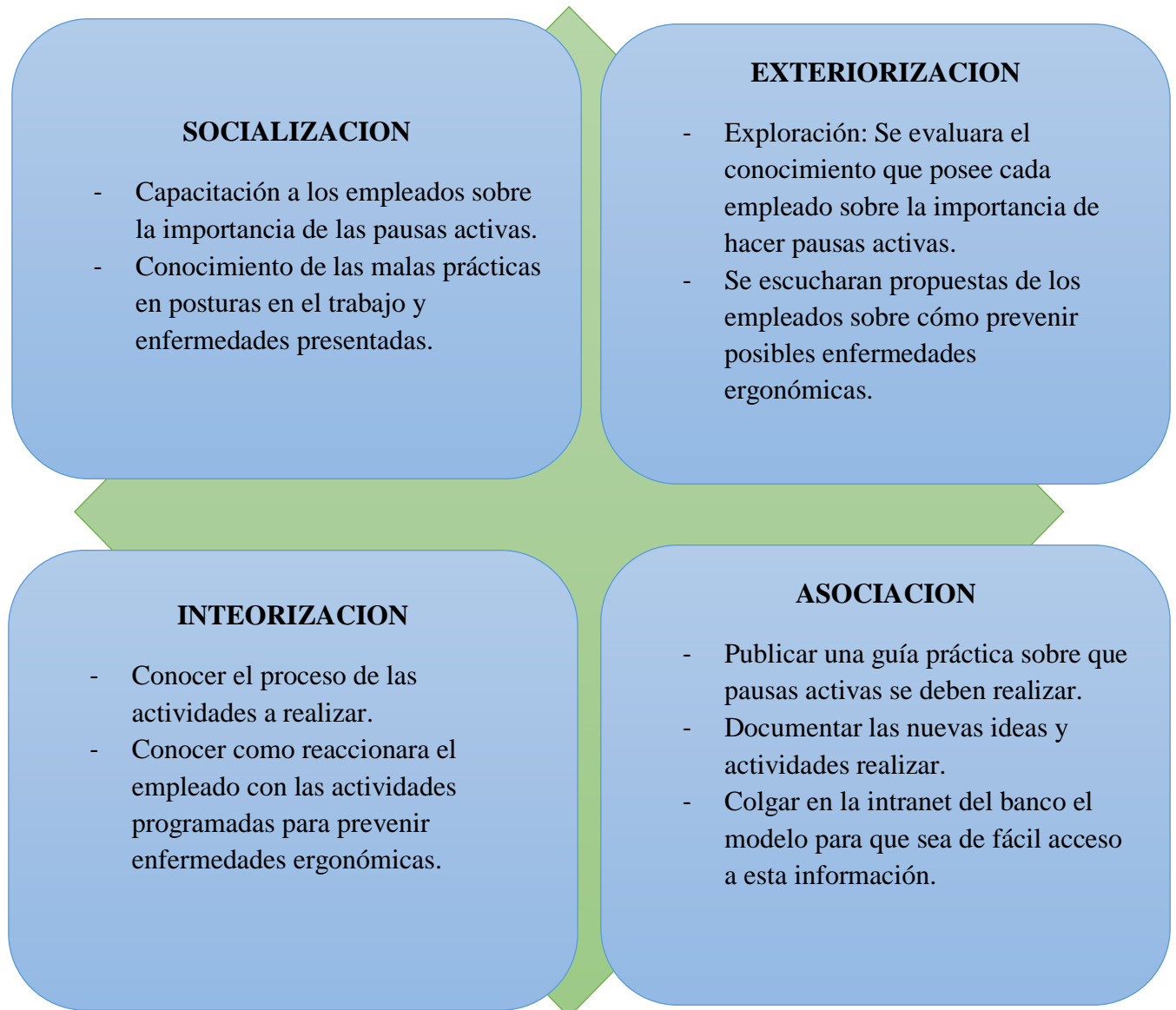
CRONOGRAMA ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL MODELO INTEGRAL ESTRATEGICO										
PROGRAMA	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO DE EJECUCION					
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Salud Ocupacional	Campañas de salud	Realizar exámenes médicos para admisión para así mismo ubicarlo en el cargo adecuado, exámenes periódicos, exámenes de reingreso al trabajo y retiro, esto con el fin de evitar riesgos para la salud de los trabajadores.	Humanos - Entidades de salud	-	■		■		■	
	Actividades Fisioterapeutas	Realizar actividades con un fisioterapeuta donde evaluara cada área de la organización, con el fin de tomar acciones correctivas realizando pausas activas con el fin de promover un estilo de vida saludable.	Humano - Fisioterapeuta	\$ 2.500.000		■		■		■
	Vigilancia	El personal de salud ocupacional realizará actividades de vigilancia en donde se identifique posibles accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y posibles riesgos.	Humano- Área Recursos Humanos	-	■			■		
	Correcciones ante Enfermedades Ergonomicas	Investigar y analizar las enfermedades que se han presentando, determinar sus causas y establecer medidas preventivas.	Humano- Área Recursos Humanos y ARL	-	■	■			■	
		Realizar visitas a los puestos de trabajo con el fin de conocer los riesgos relacionados reacciones en su salud, donde se informe al gerente para tomar medidas correctivas lo antes posible.			■	■	■			
	Recreacion y deporte	Promover actividades de recreacion y deporte, e integracion con otras areas.	Aprediz del sena profesional en actividades deportivas	\$ 40.000.000			■	■		
	Pausas Activas	Involucrar a los jefes de areas para que se verifique que todos los dias realicen pausas activas.	Humanos- trabajadores del Banco	-	■	■	■	■	■	■
Prevencion y mejoramiento ambiente laboral	Renovacion y cambio muebles oficina Cambio de sillas ergonomicas, bases pantallas, pad mouse, pad teclado, reposapiés.	Financiero	\$ 100.000.000					■	■	

**Fuente: Elaboración propia**



## 7.6 Modelo NONAKA y TAKEUCHI

Tabla 3. Modelo Nonoka y Takeuchi



Fuente: Elaboración propia

Teniendo como base este modelo se pretende enfatizar teniendo en cuenta cada uno de los factores que a continuación se describirán:

**SOCIALIZACIÓN:** En esta fase de sobresalir el liderazgo, trabajo en equipo, la experiencia que se adquirido en el transcurso del desarrollo de cada actividad esto con el fin de debatir y transmitir los conocimientos los unos con los otros.

Acciones:

- Capacitación a los empleados sobre la importancia de las pausas activas.
- Conocimiento de las malas prácticas en posturas en el trabajo y enfermedades presentadas.

Instrumento

- Capacitación.
- Charlas

**EXTERIORIZACIÓN:** En la siguiente fase lo ideal es realizar una recopilación de información que se útil para establecer u corregir el modelo que se está construyendo, se debe integrar a los asesores mediante motivación de incentivos y adquisición de conocimiento.

Acciones:

- Exploración: Se evaluara el conocimiento que posee cada empleado sobre la importancia de hacer pausas activas.
- Se escucharan propuestas de los empleados sobre cómo prevenir posibles enfermedades ergonómicas.

Instrumento:

- Trabajo en equipo.

**ASOCIACIÓN:** Una vez unificadas todas las fases se pondrá a disposición de cada uno de los asesores y personas que se encuentren involucradas directa e indirectamente.

Acciones:

- Publicar una guía práctica sobre que pausas activas se deben realizar.
- Documentar las nuevas ideas y actividades realizar.
- Colgar en la intranet del banco el modelo para que sea de fácil acceso a esta información.

Instrumento:

- Intranet
- Carteleras informativas

**INTERIORIZACIÓN:** básicamente esta fase consiste en determinar el conocimiento y la información que posee cada uno de los colaboradores sobre el problema que genera la no implementación de un buen sistema de “salud ocupacional”, esto se dará mediante la experiencia, habilidades y destrezas con las que cuenta cada uno, para el banco es importante realizar una clasificación detallada de los conocimientos para adquirir información precisa y funcional.

Acciones:

- Conocer el proceso de las actividades a realizar.
- Conocer como reaccionara el empleado con las actividades programadas para prevenir enfermedades ergonómicas.

Instrumento:

- Entrevista grupal e individual.

## 8. Conclusiones

- Teniendo en cuenta la investigación realizada en el banco Bancompartir se concluye que un alto porcentaje de los empleados se encuentran inconformes en sus puestos de trabajo ya que manifiestan presentar dolencias musculares y deterioramiento en la ejecución de las actividades realizadas diariamente.
- Se evidencia que el área de Salud Ocupacional del banco Bancompartir no está ejecutando en un 100% el plan de bienestar laboral que habían planeado en alguna oportunidad, generando una afectación en cada área de trabajo.
- Para cualquier organización o empresa que se encuentre dedicada la prestación de un servicio o venta de un producto debe identificar que es prioritario mantener un nivel alto de satisfacción del cliente interno, ya que de ahí parte que se puedan cumplir las metas y los objetivos propuestos que conllevaran a un crecimiento de la empresa en el mercado.
- Mediante esta investigación se conocen que no se implementan de manera constante y repetitiva las pausas activas, lo cual puede estar incidiendo en el desmejoramiento de la calidad de vida y en la salud física y mental de cada uno de los trabajadores lo cual puede conllevar a un futuro a posibles problemas jurídicos que afectaran el crecimiento del banco.
- Se identifica la necesidad de implementar en la mayor brevedad posible un plan de acción que mitigue los riesgos a los cuales se encuentran expuestos todos los trabajadores que hacen parte del banco, sin excepción alguna.

## 9. Bibliografía

- ARL SURA. (22 de 06 de 1994). Obtenido de  
[https://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=60&catid=51&Itemid=17](https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=60&catid=51&Itemid=17)
- Ayala, D. M. (11 de 2014). *Especializacion en Contol Interno, Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de  
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13372/1/ENSAYO%20DE%20GRADO%201.pdf>
- Caceres, M. G. (2009). *Tesis Universidad Javeriana*. Obtenido de  
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis70.pdf>
- Castro, V. M. (08 de 02 de 2012). *PREVENCIONAR*. Obtenido de  
<http://prevencionar.com/2012/02/28/ergonomia-en-trabajos-de-oficina/>
- Contreras, M. (16 de 12 de 2010). *BLOGGER*. Obtenido de  
<http://asesoriatesis1960.blogspot.com.co/2010/12/antecedentes-de-la-investigacion.html>
- Flores, A. C. (2007). *INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL* . Obtenido de  
<http://www.enmh.ipn.mx/posgradoinvestigacion/documents/tesismsosh/alejandracorinnersamosflores.pdf>
- Hernandez, S. (20 de 04 de 2011). *EDUCAPUNTES* . Obtenido de  
<http://educapuntes.blogspot.com.co/2011/04/antecedentes-de-la-investigacion.html>
- Lozano, M. d. (2015). *Administración de Empresas, Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de  
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf>
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. (s.f.). Obtenido de  
[http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm)
- SALUD OCUPACIONAL DEL WEB*. (08 de 2014). Obtenido de  
<http://www.saludocupacionaldelhuila.com/los-problemas-de-salud-ocupacional-ocurren-en-el-trabajo/>
- SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT- MADRID*. (2008). Obtenido de  
<http://www.ladep.es/ficheros/documentos/Manual%20Informativo%20de%20Prevenci%20n%20de%20Riesgos%20Laborales%20ENFERMEDADES%20PROFESIONALES%20UGT.pdf>
- Tesis Universidad Javeriana*. (2009). Obtenido de  
<http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>

## 10. ANEXOS

### Anexo A. Encuesta en Salud Ocupacional

#### ENFERMEDADES ERGONÓMICAS

\*Obligatorio

1. NOMBRE?\*

---

2. EDAD?\* Marca solo un óvalo.

- DE 18 A 30 AÑOS
- DE 31 A 40 AÑOS
- DE 41 A 50 AÑOS

3. CONOCE USTED EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN SU EMPRESA?\* Marca solo un óvalo.

- SI  NO

4. CUANTAS HORAS POR SEMANA TRABAJA USTED? Marca solo un óvalo.

- MENOS DE 30 HORAS
- ENTRE 30 Y 40 HORAS
- MÁS DE 40 HORAS

5. CON QUE FRECUENCIA REALIZA PAUSAS ACTIVAS? Marca solo un óvalo.

- DE LUNES A VIERNES
- DE 4 A 3 DÍAS EN LA SEMANA
- DE 1 A 2 DÍAS EN LA SEMANA
- NUNCA

6. EN SU PUESTO DE TRABAJO SE SIENTA CON LA COLUMNADERECHA?

Marca solo un óvalo.

SI  NO

7. LA SILLAS DE LA OFICINA SONCÓMODAS? Marca solo un óvalo.

SI  NO

8. EN SU PUESTO DE TRABAJO EXISTE MUCHAILUMINACIÓN? Marca solo un óvalo.

SI  NO

9. EN LA OFICINA HAY MUCHO RUIDO CONFRECUENCIA? Marca solo un óvalo.

SI  NO

10. LA PANTALLA ESTA FRENTE A SUS OJOS SIN NECESIDAD DE INCLINAR SU CABEZA? Marca solo un óvalo.

SI  NO

11. CUANDO ESTA SENTADO SUS PIES SON APOYADOS EN EL SUELO O UN REPOSAPIES? Marca solo un óvalo.

SI  NO

12. REALIZA ALGUNA ACTIVIDAD FÍSICA? Marca olo

SI  
 NO

13. DURANTE LOS ÚLTIMOS 3 MESES HA PRESENTADO ALGUNO DE ESTOSDOLORES? Marca solo un óvalo.

HOMBROS CUELLO ESPALDA MANOS  
 TODAS LAS ANTERIORES NINGUNA DE LAS ANTERIORES

14. ALGUNA VEZ HA ESTADO INCAPACITADO POR DOLORES EN (CUELLO,  
HOMBROS, ESPALDA Y MANOS).

SI

NO