

**Diplomado De Profundización
“Gerencia De Talento Humano”**

Fase 6

Presentado Por:

**Yorley Quintero - Código 49.797.1224
Dayana Acosta - Código: 1.065.205.331
Edwin Erney Sánchez - Código: 1.065.588.867
Omar Esteban González Vilorio - Código: 90.239.54
Luz Roció Garavito Aguilar - Código: 52.711.567**

Grupo: 101007- 5

**Presentado A:
Lina Marcela Parra**

**Universidad Nacional Abierta Y A Distancia - Unad
Escuela De Ciencias Administrativas Contables, Económicas Y De Negocios
Administración De Empresas
Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano
Mayo
2017**

CONTENIDO

Grupo: 101007- 5	1
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	7
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.3 OBJETIVOS	9
1.3.1 Objetivo general	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	10
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
CAPITULO 2: Revisión De Literatura	12
2.1 MARCO TEORICO	12
CAPÍTULO 3 METODOLOGIA GENERAL	18
3.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	19
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN	20
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	20
CAPÍTULO 4: RESULTADOS:.....	22
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS PARA ESTUDIOS CUANTITATIVOS	22
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	28
5.1 RESUMEN DE HALLAZGOS	28
5.2 RECOMENDACIONES	30
5.3 PROPUESTA	31
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros para la posible implementación de la propuesta.....	33
5.3.2. Cronograma de Actividades	37
5.3.3 Integración del modelo SECI (Nonata y Takeuchi)	38
5.3.3.1 Conocimiento tácito de los trabajadores	38
5.3.3.2 Conocimiento explícito de los trabajadores.....	39
5.3.3.3 Aplicación modelo Nokata y Takeuchi.....	40
5.3.3.3.1 Oportunidad de conocimiento	40

5.3.3.3.2 Socialización	41
5.3.3.3.3 Externalización	42
5.3.3.3.4 Combinación	43
5.3.3.3.5 Interiorización	44
5.3.4. Evaluación de la viabilidad de la implementación del plan de acción.	45
5.3.5. MAPA GENERAL DE PROCESOS	47
CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	52

INTRODUCCIÓN

En este proyecto de investigación se realiza el diseño de un plan estratégico de acciones correctivas, capacitación, evaluación del desempeño con énfasis en la gestión del conocimiento, teniendo en cuenta la importancia de la gestión estratégica del conocimiento, a través de reflexión y análisis de los temas planteados, se aplica el Modelo de Nonaka y Takeuchi, brindándonos una orientación de cómo aplicar la teoría en la vida cotidiana e integrándolos en la implementación de un plan de acciones correctivas.

Para desarrollar el trabajo se analizan los antecedentes que tiene el problema, definiendo así la problemática a abordar; además se emplean cuestionarios como instrumento para la recolección de datos, graficando y efectuando análisis de las respuestas de los trabajadores de ASSALUD. En el trabajo se usa el modelo de gestión del conocimiento más ampliamente publicados y citados es la Socialización, Exteriorización, Combinación, Internalización (SECI), este modelo de creación del conocimiento en las organizaciones permite a la empresa y a sus colaboradores ampliar su visión, su base de información, su forma de aprender de otros de forma individual, grupal y organizacional, traduciéndose definitivamente en conocimiento.

A través de los resultados obtenidos y de la aplicación de los conocimientos organizacionales se logra establecer e implementar un plan de acciones correctivas, capacitación y evaluación del desempeño con énfasis en la gestión del conocimiento, resaltando que la gestión del conocimiento es un tema significativo para ASSALUD, este plan de acciones correctivas permite el mejoramiento continuo en el área de salud ocupacional de la empresa ASSALUD con el fin de que todos sus empleados desarrollen sus labores de una forma segura, ergonómica y eficiente.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se aborda la investigación en la empresa ASSALUD, tomando como patrón fundamental el desarrollo de cada una de las fases con la cual pretendemos dar a conocer las bases, conocimientos y el estado en el que se encuentra la empresa. El desarrollo de cada una de estas fases se ha realizado a una gran empresa a la cual se le han venido *presentando a los empleados serios problemas de lumbalgia debido a algunas condiciones subestándares en los puestos de trabajo*. esta empresa dedicada a la prestación de servicios la cual es una IPS que presta servicios de salud, atención médica primaria, atención farmacéutica para los usuarios afiliados a la EPS-S,C. Comparta. Con la satisfacción de dar a conocer el análisis de los problemas que se encuentran dentro de la empresa.

Por medio de esta investigación desarrollaremos una visión general sobre las Técnicas y Procedimientos de Auditoria, crearemos las bases para un análisis y estudio como herramienta administrativa para encontrar los errores y las falencias, como a su vez las múltiples soluciones en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa.

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

- ✓ La empresa Assalud en sus últimos 3 años se le han venido presentando problemas de salud a los empleados del área de atención al cliente y a los administradores de los PAF, debido a que estos no cuentan con sillas ergonómicas y espacios de trabajos amplios y suficientes para el desarrollo de sus labores diarias.

- ✓ Falta de planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- ✓ Falta seguimiento oportuno por parte de Recurso Humano respecto a las tareas encomendadas al personal de las diferentes áreas de la empresa ASSALUD.

- ✓ Identificar y analizar la estructura organizacional del área de salud ocupacional en la empresa Assalud.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Salud ocupacional en contexto institucionalizado ha intentado mejorar en la empresa índices de enfermedades causadas por condiciones subestándares en los puestos de trabajo radicando la ciencia y la tecnología médica al servicio del campo laboral. Sin embargo en los últimos tres años en ASSALUD se ha incrementado el problema de lumbalgia en los empleados, esto generó consecuencias negativas para la salud en algunos funcionarios por no poseer herramientas ergonómicas para el desarrollo de sus labores.

Dentro del área de Gestión Humana existen conocimientos que se deben apoyar y fortalecer para crear conocimiento organizacional para alcanzar los objetivos esperados.

La empresa Assalud cuenta con un departamento de salud ocupacional el cual se encuentra debidamente estructurado pero también encontramos que los empleados en las áreas de atención al cliente de la empresa y sucursales no cuentan con condiciones de trabajos estándares.

En la actualidad los empleados tienen problemas con los espacios de trabajos muy reducidos, poca iluminación y la inadecuada postura de los empleados al momento de estar sentado en sus puestos de labores debido a que las sillas que poseen no son las adecuadas para ejercer dicha labor.

También se evidencia que en los PAF al momento en que los administradores de estos puntos reciben los medicamentos para surtir estos puntos; están utilizando posturas inadecuadas, movimientos riesgosos y ningún tipo de protección o (**EPP**) para no sufrir una lección.

Frente al planteamiento del problema se realiza la siguiente pregunta:

¿Cómo diseñar un plan de acciones correctivas con énfasis en salud ocupacional en la empresa Assalud para el año 2018?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Diseñar en Assalud un plan de acciones correctivas con énfasis en salud ocupacional para el año 2018. Con el propósito de construir conocimientos, formación para preservar la salud física y psicológica de los empleados, con el fin de mejorar el rendimiento de cada una de las áreas de la empresa.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Indagar en las actividades empleadas dentro del área de Gestión humana que evidencie el desarrollo del conocimiento tanto tácito como explícito.

- ✓ Adquirir una guía complementaria de todas las necesidades de los puestos de trabajo, desarrollando de esta manera un objetivo de la persona ideal para cada cargo, observando donde encajar y aprovechar al máximo su potencial.

- ✓ Mejorar el rendimiento de la empresa mediante la evaluación, basados en el manual de funciones y observar las debilidades en cada función, para hacer frente y aumentar las fortalezas.

- ✓ Mejora continua en cada uno de los programas y procesos establecidos por la empresa.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo empresarial, la globalización y la alta exigencia para incrementar la productividad laboral hace que los funcionarios, empleados y trabajadores adopten hábitos posturales inadecuados agravados por la rutina laboral, que asociada al desgaste normal de las funciones de algunos órganos dan como resultado la aparición prematura

de lesiones o enfermedades que deterioran la calidad de vida física y mental del individuo.

La adaptación al espacio físico y a los elementos de trabajo con los que se interactúan durante el desempeño laboral pueden ser determinantes de la incidencia y prevalencia de los Desórdenes de Trauma Acumulativo (DTA) presentes y que tiene relación con la carga estática o dinámica que tiene como una relación fuente principal la clase de labor que realizan los trabajadores, también existe personal expuesto a manipulación de cargas, posturas inadecuadas y prolongadas y otros factores de riesgo ergonómicos.

La investigación es de gran importancia porque al momento de llevarla a cabo hemos encontrado una serie de problemas los cuales han estado afectando a algunos empleados de Assalud.

Los resultados de la investigación les genera a los empleados de la empresa la aplicación de todas las normas de seguridad y salubridad vigentes que van en beneficio del trabajador y por consiguiente aumento en la productividad y calidad.

A nivel empresarial contribuye al buen funcionamiento de esta, ya que por medio de cada uno de los planes y programas de mejoramiento continuo, la empresa tomaría un nivel

superior en el mercado y al mismo tiempo la empresa cumpliendo con los objetivos propuestos.

CAPITULO 2: Revisión De Literatura

2.1 MARCO TEORICO

Implementado el programa de Salud Ocupacional, Resolución 001016 de 1989, Artículo 4, Parágrafo 1 Ley 100 de 1993, en ASSALUD, se aplica contra accidentes y enfermedades profesionales en este caso la Ergonomía se busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo. Adaptar a las funciones al empleado controles `periódicos, administrativos creando pausas activas y preventivas de acuerdo a la normatividad vigente.

Cabe anotar la gran importancia que desempeña la población de los trabajadores ya que esta constituye aproximadamente la tercera parte de la población mundial. Es por esta razón que a través de la evolución de las sociedades, el trabajo como base de creación y desarrollo de la misma conlleva a la preocupación por la salud de los trabajadores, para proteger y mejorar la salud física, mental y social en los puestos de trabajo y sus actividades repercutiendo positivamente en la empresa.

Hoy en día es de gran importancia que exista un programa de salud ocupacional en las empresas y que a este se le dé estricto cumplimiento. Ya que estos programas proponen

un conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectivo.

La organización debe establecer una estructura en el área de salud ocupacional con ciertas definiciones de responsabilidades, con procedimientos de decisión establecidos y continua capacitación de los dirigentes para aplicarlos a la empresa Assalud.

Ya que implementando el programa de salud ocupacional se podrán disminuir las enfermedades y los riesgos, lo que llevara a un aumento de productividad, mayor bienestar y mejor ambiente laboral. Ya que en vista de los antecedentes encontrados se hace necesario conformar el comité paritario de salud ocupacional (Copaso) el cual está conformado por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo a la reglamentación vigente debe funcionar como organismo de prevención y vigilancia del programa de salud ocupacional.

(Decreto 1443 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.4.6.3. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

De acuerdo a Sherman-Bohlander-Snell, “el psicólogos industriales han realizado programas de investigación exhaustiva sobre todos los aspectos del ambiente físico del trabajo y han concluido que el ambiente incomodo ocasiona efectos negativos: disminución de la productividad, aumento de errores, mayor índice de accidentes.”

A lo que se refiere a la modernidad se hace necesario citar a Bernardino Ramazzini (1633 - 1714) médico italiano reconocido como el padre de la Medicina Ocupacional, fue el primer investigador que efectuó estudios sistemáticos sobre diversas actividades laborales, observando con perspicacia que algunas enfermedades se presentaban con mayor frecuencia en determinadas profesiones.

El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. En el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo:

1) el imperativo del desarrollo.

2) la transformación tecnológica.

3) la intensificación de la competencia a escala mundial.

4) la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado. Junto a esas fuerzas se considera que las mujeres y los hombres que trabajan percibirán cada vez más su propia situación laboral desde una perspectiva mundial (Rev. Perú. med. exp. salud publica v.29 n.2 Lima jun. 2012).

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En

el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (Gil-Monte PR. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev. Esp Salud Pública. 2009;83(2):169-73).

El informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales en el trabajo revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes que tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores (European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2007).

Para que toda esta Gestión se lleve a cabo e iniciemos con bases bien solidas es importante tener en cuenta que existe el proceso de conversión del conocimiento: las cuales son: socialización, exteriorización, internalización, y combinación.

Las ayudan a fortalecer para crear conocimiento organizacional para alcanzar los objetivos esperados.

1) Socialización: en esta fase se da el proceso de intercambio de experiencias, opiniones, entre los empleados del área y los usuarios; se encuentran cara a cara en el que construye conocimientos tácitos, a través de la imitación y la práctica de quienes saben y son responsables de las labores.

Acciones: Recolectar información por cada empleado, en el que ellos muestran sentimientos, emociones, en las funciones realizadas de Gestión Humana, que se convierten en la base sólida para la planeación de los objetivos a alcanzar.

2) Exteriorización: Durante esta fase se encuentran todos los empleados del área, adquieren conocimientos adicionales convirtiendo el conocimiento tácito en conceptos explícitos.

Acciones: Trabajar en equipo mediante la interacción del individuo y del grupo, para generar técnicas que logren convertir el conocimiento tácito en explícito.

3) Internalización: Durante esta fase se da el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de "aprender haciendo", es decir, se analizan todas las experiencias y prácticas que se dieron durante el desarrollo de las actividades en nuevos conocimientos y se agrega a la base de conocimientos tácitos que ya poseían, enriqueciendo los conocimientos y dando paso a la colectividad.

En esta área se pudo apreciar que la empresa internamente se debe preocupar por una constante capacitación en las diferentes áreas a cada uno de sus empleados y aplicar adecuadamente estrategias de Solución a los problemas internos que se presenten.

Acciones:

- Capacitar a los trabajadores para mejorar cada día el servicio ofrecido y así obtener el propósito de tener mayor eficiencia en todo su proceso
- Plantear constantemente estrategias que brinden soluciones viables y/o aptas para los problemas diagnosticados internamente en la empresa.

4) Combinación: En esta fase se sistematizan los conceptos que se generaron durante las fases anteriores, y en el que tenemos como resultado la conversión el conocimiento explícito a explícito, logramos construir un espacio virtual donde la información recolectada con la ya existente se convierte en un nuevo conocimiento.

Acciones: Capacitar mediante charlas de sensibilización, crear espacios de trabajo adecuados y óptimos, para que así los empleados puedan desarrollar sus labores de manera ergonómica, segura y eficiente.

CAPÍTULO 3 METODOLOGIA GENERAL

En este capítulo se aborda el diseño del tipo de investigación la cual permitirá el desarrollo y el enfoque de la investigación.

Esta investigación está basada en la recopilación de información por parte de la empresa, los funcionarios de Assalud, y algunas entrevistas realizadas a algunos empleados. Gracias a toda esta fuente de información pudimos darnos cuenta sobre los factores de riesgo que están afectando a los empleados en sus lugares de trabajo y que métodos están empleando para minimizarlos.

3.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El método de investigación que aplica para todo este proceso es la **investigación cuantitativa** (*explicativa*); porque por medio de este tipo de investigación podemos examinar los elementos y toda la información recolectada que nos están causando problema en los empleados de la empresa Assalud.

El diseño de este tipo de investigación es una excelente forma de analizar la información, luego de los análisis estadísticos de los resultados se llega a una respuesta abarcativa y los resultados pueden ser discutidos y publicados legítimamente. Para así poder tomar decisiones más asertivas y dar las posibles soluciones a los problemas que está afectando salud de los empleados de Assalud.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Direccionado hacia el proceso de gestión del conocimiento en el área de talento humano en los procesos de capacitación y evaluación de desempeño de la empresa Assalud.

La **población** para la investigación es la totalidad de 270 empleados de la empresa Assalud.

Muestra es una parte de la población, la cual se selecciona con el propósito de obtener información ``*debe ser representativo*``.

Para hallar la muestra es importante la aplicación de fórmula.

$N \rightarrow$ Población = 270

$n \rightarrow$ Muestra = x

$\sigma \rightarrow$ Desviación = 0,5

$z \rightarrow$ Nivel de confianza del 95 % = 1.96

$e \rightarrow$ Error muestral 5 % = 0.05

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

$$n = \frac{270(0.5)^2(1.96)^2}{(270 - 1)(0.05)^2 + (0.5)^2(1.96)^2} = 159$$

La muestra corresponde a 159 empleados

3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes primarias: la información que adquirimos en esta fuente se hizo a través de las diferentes visitas, encuestas, y entrevistas que se realizaron a los empleados de la empresa Assalud.

La empresa también nos facilitó información que ellos en su debido momento tuvieron a la mano acerca de la estructura y la situación actual del área de salud ocupacional.

Fuentes secundarias: fue toda aquella información encontrada en revistas, artículos, y enciclopedias relacionadas con el tema de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, con el fin de tener bases sólidas para seguir con el desarrollo de la investigación.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

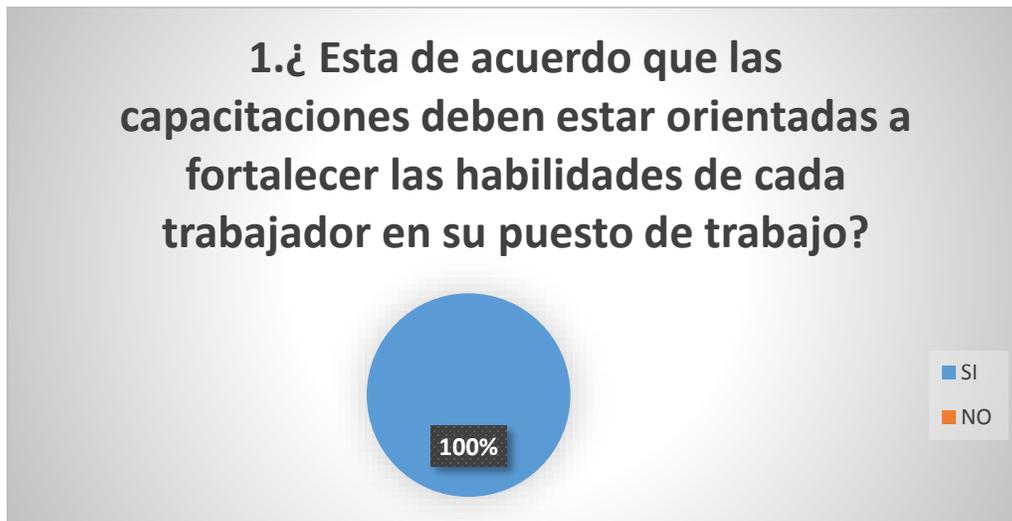
La encuesta esta técnica se da a través de una serie de preguntas que le permiten al investigador adquirir información de una forma general con el fin de buscar soluciones a un problema específico.

La recolección de datos se realizó por medio de una encuesta, la cual está conformada por una serie de preguntas relacionadas directamente con el empleado y sus funciones, las cuales nos van a permitir que tanto se están viendo afectado los empleados en el aspecto físico y psicológico al momento de estar desempeñando sus labores en su puesto de trabajo bajo las condiciones existentes.

La entrevista esta fue otra de las técnicas que se utilizó para obtener información de forma inmediata acerca de las condiciones laborales que tienen los empleados de la empresa Assalud.

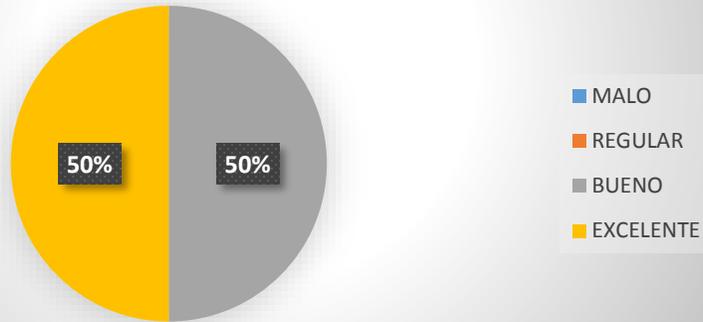
CAPÍTULO 4: RESULTADOS:

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS PARA ESTUDIOS CUANTITATIVOS



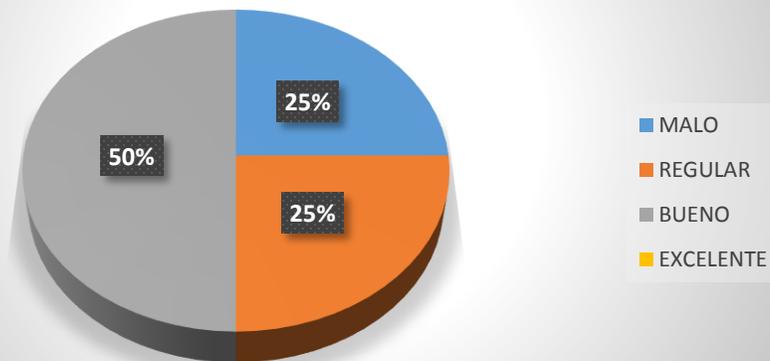
Análisis 1: vemos que el 100% de los empleados están de acuerdo que las capacitaciones realizadas estén orientadas al mejoramiento continuo para desarrollar sus labores. Porque por medio de la cual pueden desarrollar y fortalecer sus conocimiento y mejorar sus condiciones laborales y colocarlas en práctica.

2. Como es su desempeño laboral en ASSALUD bajo las condiciones existentes

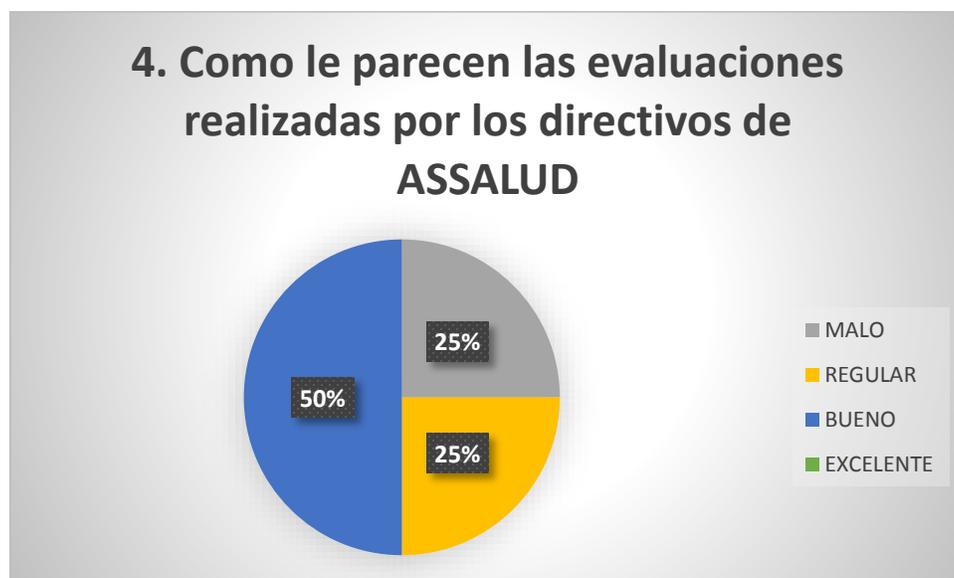


Análisis 2: del total de los encuestados el 50% considera que su desempeño en la empresa ASSALUD es bueno y el 50% considera que es excelente. Se observa que los empleados en su mayoría creen que su desempeño es bueno y excelente.

3. Como califica el ambiente laboral en el cual se desempeña

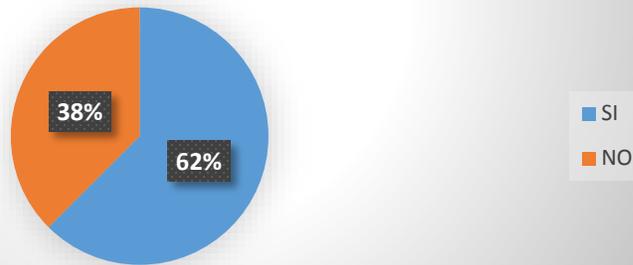


Análisis 3: Del total de los encuestados el 50% considera tener un ambiente bueno en su trabajo y 25% considera que su ambiente laboral es regular y el 25% restante considera que es malo. Podemos notar que los empleados trabajan bien y les gustaría seguir trabajando, pero hay algo que les impide lograr cumplir con objetivos.



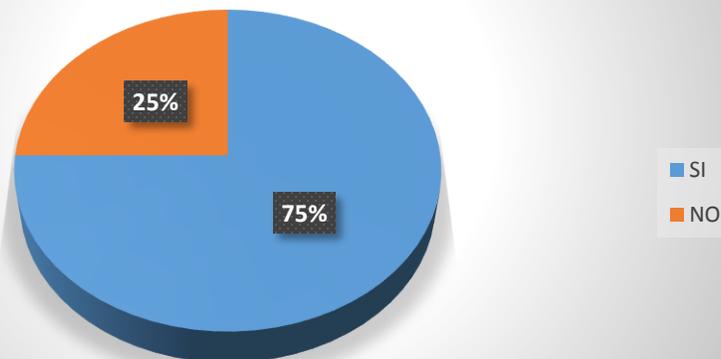
Análisis 4: del total de los encuestados el 50% considera buenas las evaluaciones de desempeño realizadas por sus jefes y el 25% muestran inconformidad declarando que las evaluaciones son regulares, en cuanto al otro 25% la manera en que los jefes los evalúan declaran que son malas mas evaluaciones por las cuales deben ser más claras y precisas. Ya que no están de acuerdo al modelo de evaluación realizadas, dentro de la empresa ASSALUD.

5. Su puesto de trabajo cuenta con las condiciones óptimas, ergonómicas para el desarrollar sus labores

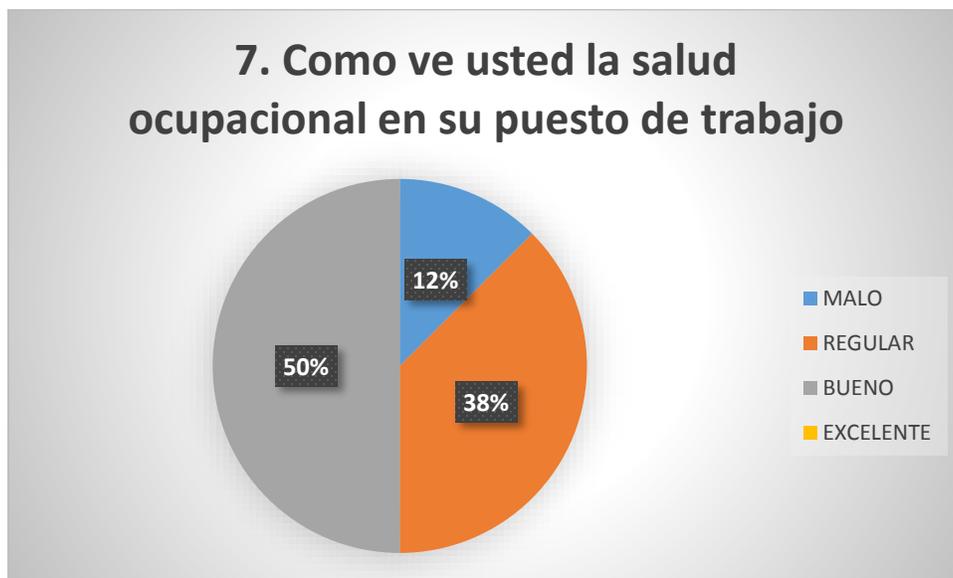


Análisis 5: los empleados de ASSALUD el 62% cuentan con sus óptimas condiciones laborales en sus puestos de trabajo, lo contrario del 38% de los empleados que no cuentan con las condiciones para el desempeño de sus labores en su puesto de trabajo.

6. Posee usted conocimientos sobre salud ocupacional

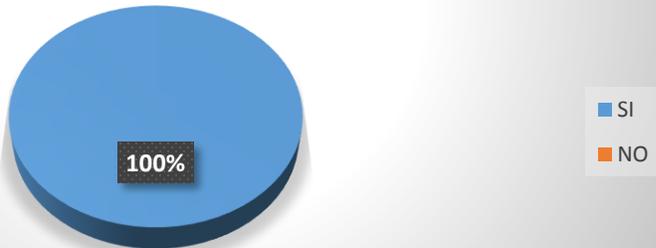


Análisis 5: del total de los encuestados el 75 % respondió tener conocimiento sobre el tema de salud ocupacional dentro la empresa. Se puede concluir que la mayoría de los empleados tienen claro a lo que se dedica la organización, lo que busca en el futuro y las metas que se desean alcanzar. Mientras que el 25% aún no tiene claro sus conocimientos sobre este tema.



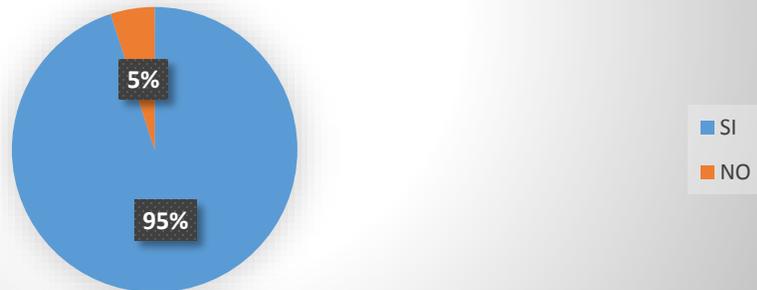
Análisis 7: del total de los encuestados el 50% considera que su puesto de trabajo se están aplicando las normas de salud ocupacional y el 38% considera que su puesto de trabajo es regular para desempeñar sus labores, el 12% considera que su puesto de trabajo no cuenta con las normas de salud ocupacional. Por lo cual podemos notar que algunos trabajadores, no se sienten excelentemente bien ya que no se están brindando las mejores condiciones.

8. Esta de acuerdo que implemente un plan de capacitación de salud ocupacional trimestralmente en ASSALUD



Análisis 8: Es importante reconocer el trabajo de los empleados en las organizaciones, cabe resaltar que un empleado motivado logra un alto desempeño laboral. Por eso el 100% de cada trabajador está de acuerdo con las capacitaciones. Lo cual indica que los empleados consideran necesario recibir capacitaciones para mejorar en el desempeño de su trabajo; por tanto, dicha implementación será bien recibida por los trabajadores, estando dispuestos a participar en las capacitaciones y a cumplir con el cronograma de capacitación propuesto dentro de los horarios de trabajo de cada empleado.

9. Cree usted que por medio de las capacitaciones de salud ocupacional aumentaría el nivel de conciencia en la empresa ASSALUD ?



Análisis 9: el 95% de los encuestados creen que por medio de las capacitaciones se lograra crear conciencia a cada uno de los integrantes de la empresa ASSALUD y así poder lograr los objetivos propuestos. Mientras que el 5% piensa que no se generaría conciencia.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 RESUMEN DE HALLAZGOS

En el estudio realizado se identifica la situación actual dentro de la empresa ASSALUD donde se presentan situaciones no convenientes en el programa de salud ocupacional como la no implementación adecuada por parte del empleador de cada uno de los puestos de trabajo y esto a su vez genera inconformidad por parte del empleado y una

inadecuada recolección de datos. Se proponen acciones de mejoramiento por medio del sondeo entre la población trabajadora para evaluar los diferentes riesgos presentes dentro de los lugares de trabajo y la búsqueda de posibles enfermedades prevenibles que vienen ligadas al tipo de actividades laborales.

En la entidad se encuentra un desequilibrio en varias áreas. El incumplimiento de compromisos como reuniones o entregas de informes se puede tomar como falta de profesionalismo, irresponsabilidad o falta de compromiso con la organización, pero también se ve muchas veces como desmotivación, problemas personales o enfermedad.

Durante el desarrollo de esta actividad, investigamos sobre la empresa ASSALUD, los conocimientos tanto tácitos como explícitos que se dan en cada una de las áreas, enfocándonos especialmente en el área de salud ocupacional, lo consideramos de suma importancia, ya que de esta área emana las directrices con las que se trabajarán las demás dependencias, sujetas a cambios y/o correcciones dependiendo del comportamiento de los resultados de las metas.

La ausencia de espacios para capacitación, y dotación de elementos de protección en la población trabajadora crea un aumento en la probabilidad que se presenten enfermedades laborales, accidentes de trabajo y el inadecuado reporte de novedades a los directivos de institución y a su vez a los entes de control.

En la cual encontramos algunas falencias que nos están llevando a que el personal está presentando enfermedades físicas como, psicológicas dentro de ellas tenemos los problemas de lumbalgia, producida por las condiciones de los puestos de trabajo ya que no poseen usas sillas ergonómicas como lo declara la ley o las entidades de salud, stress y problemas psicológicos debido a que los puestos de trabajo son muy reducidos dentro de cada PAF que se encuentran en las distintas sucursales, Los trabajadores de la empresa ASSALUD presentan desconocimiento del programa de salud ocupacional y de las funciones de éste.

Por lo tanto adquirir aprendizaje donde se establece una memoria organizacional la cual permite identificar donde constituye un factor clave para el logro de objetivos estratégicos de acuerdo a la administración de salud ocupacional y este ha ido aumentando ya que ASSALUD requiere cada vez mas de personal altamente calificado y motivado para poder adaptarse a los constante cambios del entorno de los puntos de los PAF

5.2 RECOMENDACIONES

La integración del comité de salud ocupacional, la creación de estándares internos para la auditoria constante que facilite Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

Precisar las obligaciones y responsabilidades del Jefe de Salud Ocupacional para que con total claridad pueda ejercer sus funciones en cumplimiento de las políticas emanadas de la Gerencia.

Integrar en los procesos de inducción y reinducción estrategias dinámicas y efectivas para atraer y retener a los participantes a los ciclos de capacitación referentes a temas de salud ocupacional para la población trabajadora y llevarlos a un estado de conocimiento pleno de prevención de riesgo, accidente y enfermedad profesional.

Establecer auditorias periódicas por parte de un grupo de auditores expertos en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, que como asesores de la alta Gerencia y del Comité paritario de salud ocupación (copaso), con el fin de verificar la ejecución del Programa y la gestión del Comité.

Remodelación de cada uno de los PAF

5.3 PROPUESTA

La entidad prestadora de servicios de salud ASSALUD, pretendiendo garantizar la seguridad al cuerpo de trabajadores y los altos estándares de calidad en sus procesos, comparables internacionalmente; a través del proceso voluntario de acreditación y los requisitos que lo componen, Identificó que es necesario consolidar una metodología que

constituya la práctica de evaluar, administrar y comunicar de forma oportuna, relevante y concreta los riesgos de la institución.

También es propio de los procesos de mejoramiento continuo, el asignar responsabilidades a los jefes de área en materia de la salud y seguridad, partiendo de la identificación y evaluación de los riesgos, pasando por la definición de los planes de acción hasta llegar al control y evaluación de la efectividad de las medidas, para establecer nuevos ciclos de mejora. Esta responsabilidad lleva implícita la participación de los equipos de trabajo en la identificación de los peligros y la definición de las medidas de prevención y control.

Consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.

Por lo tanto se realizara la remodelación o reubicación de los PAF de la empresa prestadora de servicio ASSALUD, la cual podemos decir que desarrollando esta estrategia podemos obtener empleados sanos psicológicamente y por el medio del cual obtendremos mejores resultados en los objetivos propuestos.

Proceso para fortalecer el sistema de salud ocupacional, con el propósito de lograr un mejoramiento en el desempeño del mismo en concordancia con la política de seguridad y salud ocupacional de la organización.

La empresa debe llevar la información de las actividades realizadas en materia de inducción, capacitación y entrenamiento, de tal manera que le permita más adelante calcular la cobertura lograda con cada uno de esos planes.

El plan de desarrollo de salud ocupacional de ASSALUD, realizara el entrenamiento a todo el personal, Para ello se debe seleccionar los temas de acuerdo con sus objetivos de aprendizaje y las competencias que espera que las personas apliquen en sus puestos de trabajo y todos aquellos que hacen parte de la empresa.

ANEXO 4. Cronograma de Actividades

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros para la posible implementación de la propuesta.

Recurso Humanos

Para llevar a cabo la propuesta es importante la participación de todas las personas que laboran en la empresa ASSALUD, tanto de la parte administrativa como la operativa. En especial la cooperación del área de Talento Humano encargado de llevar a la ejecución la propuesta planteada.

El proveedor de capacitación o docente; puede ser empresas educativas con las cuales se realicen convenios de formación, profesional independiente; es de vital importancia conocer personal y previamente entrevistar cada uno de los docentes, facilitadores y capacitadores que participarán, reconocer su formación y experiencia con el fin de garantizar al máximo una ejecución exitosa.

Así mismo, para que la implementación del plan de capacitación sea exitosa, es fundamental involucrar a todo el personal de la empresa, puesto que son actividades dirigidas a mejorar su desempeño laboral de tareas continuas y transversales que tocan otras áreas y que buscan finalmente incidir positivamente en la productividad individual y colectiva de la empresa.

Recursos Materiales

Las instalaciones que se requieren para llevar a cabo las capacitaciones, seleccionar un local del tamaño adecuado para comodidad del grupo, ventilación satisfactoria, excelente iluminación, pantalla para proyección, video Beam, instalaciones eléctricas adecuadas, sistema de amplificación de sonido, cantidad suficientes de sillas y mesas; materiales didácticos para reforzar la información proporcionada se usarán gráficas, material para distribución, maquetas y computadoras.

Recursos Financieros

El monto de inversión de la implementación del plan de capacitación, remodelación u/o reubicación será financiada con los recursos propios de la empresa ASSALUD considerados en el presupuesto del año 2017 para que sea ejecutado en el año 2018.

ANEXO 1. TABLA DE ACTIVIDADES

EQUIPOS

Equipo	Cantidad	Justificación	Total
Computador portátil acer Aspire V3	2	Procesar Datos, realizar las capacitaciones	\$2.500.000
Video Bean Epson Ex3240 Wifi 3200 Lumerns	2	Proyector videos	\$2.000.000
Escáner Epson Es-400 Duplex 30bits Resol 300dpi Vel 35ppm	1	Digitalizar Encuestas, estados financieros, capacitaciones	\$1.500.000
TOTAL			\$6.000.000

Tabla 1.1. Descripción de los equipos que se planea adquirir (en miles de \$).

SOFTWARE

Software	Justificación	Total
Sistema operativo Licencia Eset Small Office Security 15 Equipos	Computador, uso aplicativo	\$650.000

Paquete de Office	Registrar datos Excel y Word	\$150.000
TOTAL		\$800.000

Tabla 1.2. Descripción del software que se planea adquirir (en miles de \$).

MATERIALES (SILLAS Y MESAS)

Ítem	Cantidad	Justificación	Total
Sillas La Silla Ergonómica De Oficina Berkshire Grupo V, Con Sopor	10	Ubicación y comodidad de trabajadores para cada uno de los PAF	\$8.000.000
Mesas de escritorio	5	Apoyo para trabajar material didáctico	\$2.000.000
TOTAL			\$10.000.000

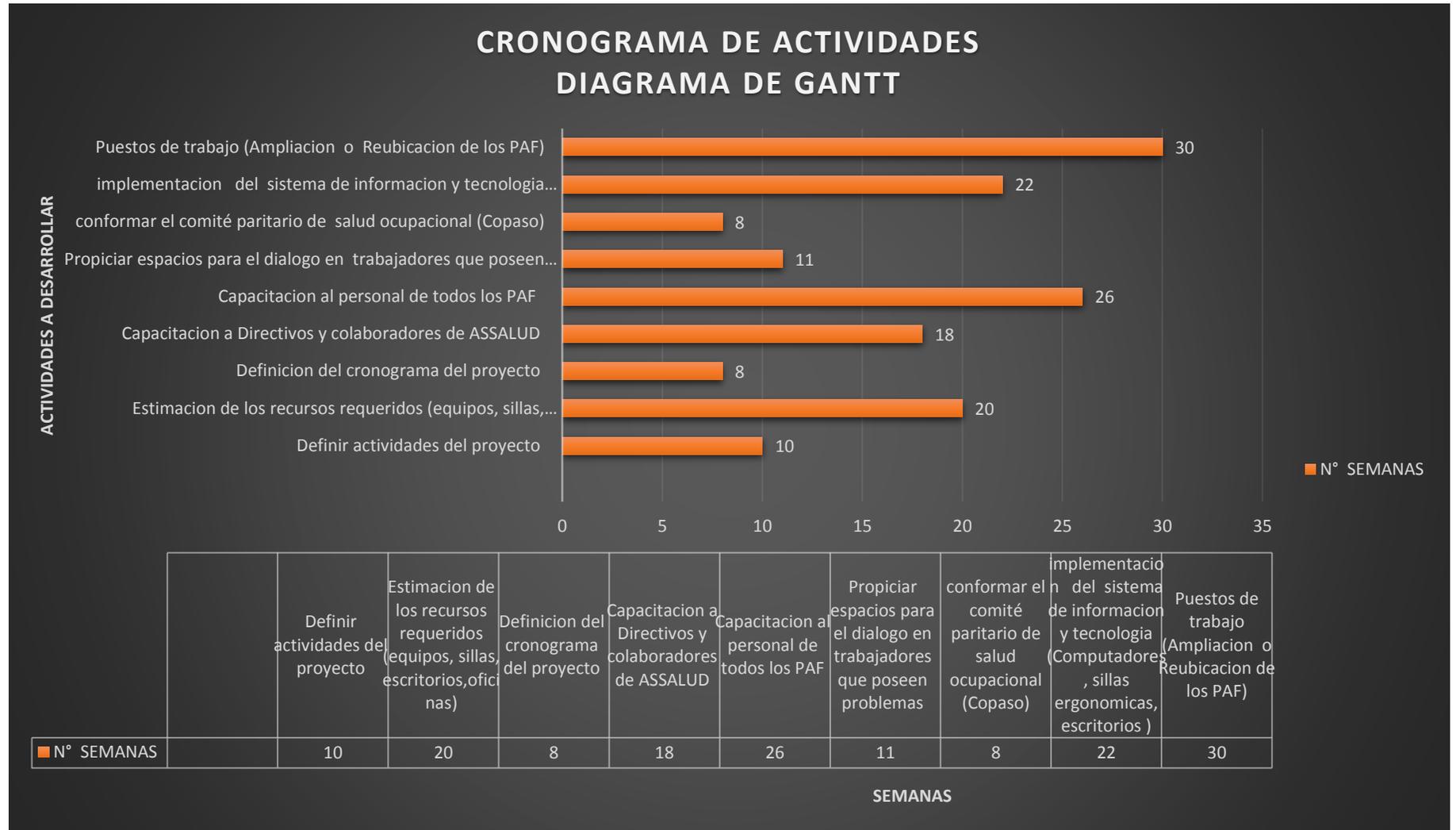
Tabla 1.3. Materiales (sillas y mesas) (en miles de \$)

AMPLIACION O REUBICACIÓN DE LOS PAF

Empresa	Justificación	Total
www.artecture.com	Encargada de realizar las ampliación o reubicación de cada uno de los PAF de la empresa ASSALUD	\$ 12.000.000
TOTAL		\$ 12.000.000

Tabla 1.4. Remodelación o reubicación de los PAF (en miles de \$)

5.3.2. Cronograma de Actividades



5.3.3 Integración del modelo SECI (Nonata y Takeuchi)

5.3.3.1 Conocimiento tácito de los trabajadores

En la implementación del plan de capacitación se tendrá en cuenta el conocimiento tácito con el que cuentan los trabajadores al realizar sus tareas, se verificará que sea suficiente para reconocer cual es el momento idóneo para incursionar en nuevas estrategias de logística en relación a la operación de sus funciones, para que puedan asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo, para ello se requiere tener capacidad de análisis y síntesis, es un discernimiento dentro del cargo que no se registra de manera precisa, porque esta varía según la escenario que se presente.

Se evaluará los conocimiento en relaciones interpersonales, en relación a la capacidad para comunicarse e influenciar sobre los demás y para resolver conflictos, en AASALUD se presenta con bastante frecuencia disputas entre empleados, los colaboradores llevan un ritmo de trabajo agotador, lo que genera un ambiente de tensión entre ellos; para solucionar estos altercados requiere gestionar conocimientos que facilite a los mismos la sensibilidad y empatía ante los demás, capacidad para escuchar y comprender a otros, para hacer preguntas y emitir juicios; cada contexto es impredecible, cada trabajador es particular y pueden reaccionar de distintas manera.

5.3.3.2 Conocimiento explícito de los trabajadores

Los trabajadores de ASSALUD deben tener un amplio conocimiento sobre el conjunto de fases y actividades ordenadas de manera secuencial, es decir los procesos implicados en la prestación del servicio de salud, las funciones de cada trabajador, así como el conjunto de personas realizan determinadas actividades, con el objetivo de obtener resultados a partir del trabajo de otros.

Conocimiento en relación a la capacidad de prestación del servicio, es decir, cuántas veces al día efectúa la misma actividad, la capacidad de los empleados para desempeñarse en su cargo y un formato que le permita seguir el mejoramiento continuo de cada trabajador, asegurando de que las tareas se completen a tiempo y las políticas se sigan con rigurosidad, debido a la responsabilidad que implica atender vidas humanas.

Acciones de conocimiento tácito de los trabajadores:

- Interactuar efectivamente con los compañeros de trabajo, clientes y aliados.
- Planear y desarrollar estrategias de gestión de conocimiento en relación a las actividades que puedan asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo.

Acciones de conocimiento explícito del área:

- Realizar las revisiones de las tareas que implica el cargo que desempeña y equipos a usar para garantizar la seguridad de los usuarios del servicio.
- Establecer las políticas y procedimientos de seguridad para que los trabajadores las adopten durante el horario laboral, y así evitar accidentes laborales.

5.3.3.3 Aplicación modelo Nokata y Takeuchi

5.3.3.3.1 Oportunidad de conocimiento

La oportunidad de conocimiento en la implementación del plan de capacitación y evaluación del desempeño que se puede aplicar en Assalud, es la apropiación las capacidades para la identificación de las necesidades de formación específicas, para incursionar en nuevas estrategias de realizar las tareas del cargo en relación a la operatividad, que puedan asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo, estableciendo estándares y adelantándose a los períodos de mayor demanda del servicio. Para que sucedan los procesos de movilización y ampliación de conocimiento, el área de talento humano debe lograr la integración de la información sumado al recurso humano, la participación, compromiso, motivación y esfuerzo de los trabajadores, que,

asociado con las nuevas tecnologías de la información permiten la interacción social entre el conocimiento tácito y el explícito.

5.3.3.3.2 Socialización

Assalud en la fase de socialización, el área de talento humano impulsará los nuevos conocimientos encontrados, para que se transmitan las experiencias entre los trabajadores del área (nuevos-antiguos) a través de exposiciones orales, documentos manuales y cotidianos en busca de un mejoramiento continuo en el diseño de nuevas estrategias.

Estrategias de implementación

Procesos manuales de procedimientos y funciones en los que se determinen las actividades que integran dicha área y/o cargos. Para esto se divulga con el personal a través de reuniones la socialización de los procedimientos establecidos por la gerencia. Adicionalmente se integra al personal con el fin de tener ideas novedosas que permitan a la organización establecer nuevas formas de hacer las tareas.

Actividades: Sensibilización frente al trabajo en equipo y transferencia de conocimiento, Levantamiento y recolección de información Oral y Escrita, descripción de la temporada a afrontar (vacaciones, semana santa, fin de año... Etc.) Analizar y definir la información.

Objetivo: Comprender de las condiciones de demanda del servicio, minimizar tiempos y obtener resultados mejores y más rentables.

Técnica: Entrevistas con el personal del área de talento humano y colaboradores de Assalud y sondeo de la opinión de los Clientes

Recursos: Programación de tiempo para entrevistas, papelería.

5.3.3.3 Externalización

En esta fase Assalud trabajará en la construcción de nuevas ideas para lograr la documentación sistematizada de la información, Articulando el conocimiento a través del diálogo y la reflexión, este proceso involucra la traducción del conocimiento tácito de trabajadores y expertos en formas comprensibles.

Estrategias de implementación

Organización de ambientes de aprendizaje propicios, los cuales permitan un flujo de conocimiento efectivo entre el personal y de esta forma mejorar procesos, servicios entre otras situaciones dentro de Assalud.

Actividades: generar diagnóstico e implementar programas de capacitaciones al personal con el fin de fortalecer las debilidades identificadas en sus competencias personales o académicas encontradas en las evaluaciones de desempeño.

Objetivo: sistematizar y clasificar la información de las tareas realizadas en cada cargo y la variación de las actividades por periodos.

Técnica: Mapas del conocimiento, apoyo del SENA y de recursos propios se realizan dichas capacitaciones en las instalaciones de la organización.

Recursos: adecuación de ambiente, computadora, grupo de analistas de información y digitación.

5.3.3.3.4 Combinación

En esta fase Assalud Captura y clasifica los diferentes tipos de conocimiento, alineados a dirigir y comunicarse con los colaboradores, para garantizarles la seguridad y el tiempo de prestación del servicio a los clientes que esperan trasladarse de una ciudad a otra.

Estrategias de implementación

Crear conocimiento explícito al reunir conocimiento explícito proveniente de cierto número de fuentes, mediante el intercambio de conversaciones, reuniones, correos, documentos entre otros.

Actividades: configuración de la información, clasificación, adición, combinación y categorización del conocimiento explícito.

Objetivo: Estimular la participación de sus colaboradores en la planificación, toma de decisiones y solución de problemas.

Técnica: difusión de conocimiento explícito, esta técnica se basa en el proceso de transferir esta forma de conocimiento directamente utilizando presentaciones y reuniones.

Recursos: Base de datos de empleados y unidades automotoras, información sistematizada producto de la fase anterior, tiempo y recursos económicos para su desarrollo.

5.3.3.3.5 Interiorización

Explícito a Tácito, Es un proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los

miembros de los trabajadores de Assalud en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

Estrategias de implementación

Creación, codificación y transferencia del conocimiento, difundirlo por toda la empresa e incorporar lo aprendido a las nuevas tecnologías.

Actividades: plantear estrategias a partir de los modelos a los problemas diagnosticados.

Objetivo: efectividad de Assalud, con estrategias que dependen directamente de la eficacia y la eficiencia.

Técnica: Administración de documentos, mapa del conocimiento y entrevistas.

Recursos: Aprendiz continuo, rotación de cargos para fomentar la divulgación y capacitación.

5.3.4. Evaluación de la viabilidad de la implementación del plan de acción.

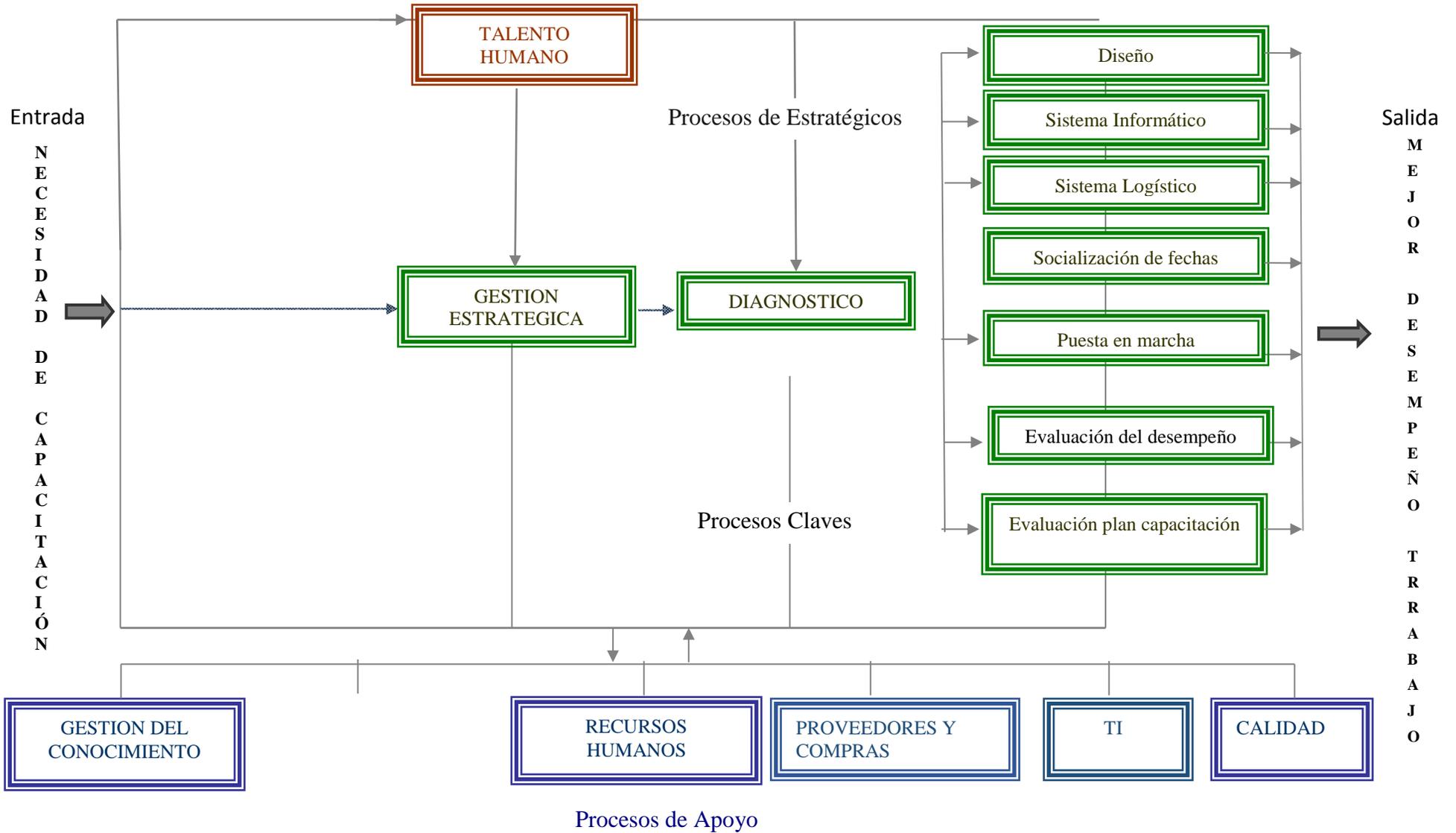
1. Alcance del proyecto: el proyecto que va ser presentado para la empresa ASSALUD

- Hace alusión al propósito para aprovechar la oportunidad brindada para el desempeño de las labores de cada trabajador, visto que tenemos la problemática definida en el área de salud ocupacional.
- Tiene una estructura clara y partes de la empresa, en las cual se desean ser aplicadas.

2. Análisis de situación: debido a las capacitaciones que se realizaran a los directivos y a todos sus colaboradores, contamos con un personal capacitado los cual esto nos llevara a obtener los mejores resultados ya que podemos tener un recurso humano, sano y evitar posibles enfermedades tanto físicas como psicológicas y que en la planificación se tomara como prioridad la salud de cada uno de los colaboradores de la empresa ASSALUD.

3. Definición de requisitos: los objetivos son claros cuando ya que se tiene claro el área en donde se viene trabajando, solo necesitamos gente dispuesta a trabajar y darlo todo por esta esta entidad prestadora de servicio.

5.3.5. MAPA GENERAL DE PROCESOS



RECOMENDACIONES

Continuar con los aplicativos dados llevarlos de forma coherente incorporando herramientas facilitadoras a su realidad; al valor agregado como se incidió el proyecto en el estado de finalidad de mejoras en las áreas específicas siguiendo la Gestión de Conocimiento; aplicada a la realidad colectiva de la institución.

CONCLUSIONES

La elaboración de este proyecto nos permitió mirar desde una perspectiva evaluadora por medio de la cual pudimos reconocer los problemas que aquejan la salud de los empleados, se realizaron las correcciones pertinentes, acciones correctivas, preventivas de mejoramiento continuo para la búsqueda de la solución.

La línea de investigación realizada permitió que se adquiriera destreza, habilidad, redacción, implementación, facilitación, análisis, aplicación de herramientas, durante el tiempo destinado para llevar a una realizada fundamental de mejora en cada uno de los aplicativos hasta LOGRAR los objetivos y metas de lo aprendido.

BIBLIOGRAFÍA

- Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamos/o/pregrado/minas/documentos/PASOS PARA REALIZAR UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamos/o/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)
- Vega Zambrano Ricardo. (2011, Septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional?. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>
- Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. UNAD: Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/9573>
- El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.). [GLOSARIO](http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm) BASICO DE SALUD LABORAL (48 Terminos). Recuperado de http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm
- Cuesta Santos, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones, 2009. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016.
- Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>
- Peluffo, Martha y Catalán Edith. (2002) Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. Página 57. Recuperado de: <http://e-derecho.cl/downloads/manual22.pdf>
- Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>

Calderón, G., Álvarez, C. M., y Naranjo, J. C., (2006). Gestión Humana en las Organizaciones un Fenómeno Complejo: Evolución, Retos, Tendencias y Perspectivas de Investigación. Colombia: Cuadernos de Administración 19(32) - julio-diciembre, 2006. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503210>

Soto Balbón, María, and Barrios Fernández, Norma. Gestión del conocimiento. Parte I: revisión crítica del estado del arte. La Habana, CU: Scielo Cuba, 2007. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10179528>

ANEXOS

ANEXO 1. Tabla De Actividades

ACTIVIDADES DE PREPARACION PARA IMPLEMENTAR EL PROYECTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	RECURSOS
ELABORACION DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION			\$ 18.000.000
Definir actividades del proyecto	01-jun-17	10-dic-17	humano
definicion del cronograma del proyecto	01-jun-17	10-dic-17	humano
Analisis y definiciones	01-jun-17	10-dic-17	humano
Estimacion de los recursos requeridos (equipos, sillas, escritorios,oficinas)	01-jun-17	10-dic-17	Humano y financiero
PLAN DE CAPACITACION			\$ 2.000.000
Capacitacion a Directivos y colaboradores de ASSALUD	01-jun-17	10-dic-17	humano
Capacitacion al personal de todos los PAF	01-jun-17	10-dic-17	humano
EVALUACION DEL AREA DE SALUD OCUPACIONAL			\$ 15.000.000
Evaluacion de los impactos del recurso Humano	01-jun-17	10-dic-17	humano
Evaluacion de los impactos de los sistema de informacion y tecnologia	01-jun-17	10-dic-17	humano
Evaluacion de los puestos de trabajo (Ampliacion o Reubicacion de los PAF)	01-jun-17	10-dic-17	humano y financiero
Otros			\$ 2.000.000
Total de los Recursos Financieros			\$ 37.000.000

ANEXO 2. Formato De Encuesta

ENCUESTA REALIZADA EN LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS ASSALUD											
									SI	NO	
1. ¿ Está de acuerdo que las capacitaciones deben estar orientadas a fortalecer las habilidades de cada trabajador en su puesto de trabajo?											
								MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
2. Como es su desempeño laboral en ASSALUD bajo las condiciones existentes?											
								MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
3. Como califica el ambiente laboral en el cual se desempeña?											
								MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
4. Como le parecen las evaluaciones realizadas por los directivos de ASSALUD?											
								SI	NO		
5. Su puesto de trabajo cuenta con las condiciones óptimas, ergonómicas para el desarrollar sus labores?											
								SI	NO		
6. Posee usted conocimientos sobre salud ocupacional?											
								MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
7. Como ve usted la salud ocupacional en su puesto de trabajo?											
								SI	NO		
8. Esta de acuerdo que implemente un plan de capacitación de salud ocupacional trimestralmente en ASSALUD ¿											

ANEXO 3. Formato De Encuesta Diligenciada

ENCUESTA REALIZADA EN LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS ASSALUD												
FECHA:	28-abr-17											
NOMBRE:	ANGELICA SANTANA											
								SI	NO			
1.¿ Está de acuerdo que las capacitaciones deben estar orientadas a fortalecer las habilidades de cada trabajador en su puesto de trabajo?								✓				
								MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
2. Como es su desempeño laboral en ASSALUD bajo las condiciones existentes?										✓		
								MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
3. Como califica el ambiente laboral en el cual se desempeña?										✓		
								MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
4. Como le parecen las evaluaciones realizadas por los directivos de ASSALUD?									✓			
								SI	NO			
5. Su puesto de trabajo cuenta con las condiciones óptimas, ergonómicas para el desarrollar sus labores?									✓			
								SI	NO			
6. Posee usted conocimientos sobre salud ocupacional?								✓				
								MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
7. Como ve usted la salud ocupacional en su puesto de trabajo?									✓			
								SI	NO			
8. Esta de acuerdo que implemente un plan de capacitación de salud ocupacional trimestralmente en ASSALUD ?								✓				

ANEXO 4. Tabulación De La Encuesta

Tabulación de las encuestas realizadas a los empleados de empresa de salud ASSALUD				
	SI	NO		
1. ¿ Esta de acuerdo que las capacitaciones deben estar orientadas a fortalecer las habilidades de cada trabajador en su puesto de trabajo?	40	0		
	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
2. Como es su desempeño laboral en ASSALUD bajo las condiciones existentes	0	0	20	20
	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
3. Como califica el ambiente laboral en el cual se desempeña	10	10	20	0
	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
4. Como le parecen las evaluaciones realizadas por los directivos de ASSALUD	10	10	20	0
	SI	NO		
5. Su puesto de trabajo cuenta con las condiciones óptimas, ergonomicas para el desarrollar sus labores	25	15		
	SI	NO		
6. Posee usted conocimientos sobre salud ocupacional	30	10		
	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
7. Como ve usted la salud ocupacional en su puesto de trabajo	5	15	20	0
	SI	NO		
8. Esta de acuerdo que implemente un plan de capacitación de salud ocupacional trimestralmente en ASSALUD	40	0		

ANEXO 5. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE ASSALUD									
TAREAS				FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	N° SEMANAS	RESPONSABLE	FUNCIONARIO	AREA
1	Capacitacion a Directivos y colaboradores de ASSALUD			01/01/2018	28/04/2018	18	Felix Jaime	Gerente de Zona	Gerencia
2	Capacitacion al personal de todos los PAF			01/01/2018	30/06/2018	26	Dina Peñaloza	Cordinador Regional	Contratacion
3	Propiciar espacios para el dialogo en trabajadores que poseen problemas de stress			01/05/2018	15/07/2018	11	Angelica Fernandez	Director	Recursos Humanos
4	conformar el comité paritario de salud ocupacional (Copaso)			01/01/2018	28/02/2018	8	Felix Jaime	Gerente de Zona	Gerencia
5	implementacion del sistema de informacion y tecnologia (Computadores, sillas ergonomicas, escritorios)			01/01/2018	30/07/2018	22	Alvaro Martinez	Director	Sistema y Teconologia
6	Puestos de trabajo (Ampliacion o Reubicacion de los PAF)			01/01/2018	30/07/2018	30	Felix Jaime	Gerente de Zona	Gerencia