

**FASE 6 CONSTRUIR Y CONSOLIDAR EL PROYECTO DE GRADO**  
**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD**  
**OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA**  
**EMPRESA CREZCAMOS S.A**

**PRESENTADO POR**

**KEYDIS JOHANA RODRIGUEZ CODIGO: 1065618394**

**ARLEN NAIRIS ARZUAGA CODIGO:1065598580**

**LISETH KARINA MARTINEZ CODIGO: 23179676**

**JANIRIS MARITZA ARRIETA CODIGO: 64480357**

**YERLY TATIANA SERENO CODIGO 1065894229**

**TUTOR**

**JORGE ECHAVARRIA ZULETA**

**GRUPO: 101007\_5**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO**  
**HUMANO**

**13 DE MAYO 2018**

**FASE 6 CONSTRUIR Y CONSOLIDAR EL PROYECTO DE GRADO**  
**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD**  
**OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA**  
**EMPRESA CREZCAMOS S.A**

**PRESENTADO POR**

**KEYDIS JOHANA RODRIGUEZ CODIGO: 1065618394**

**ARLEN NAIRIS ARZUAGA CODIGO:1065598580**

**LISETH KARINA MARTINEZ CODIGO: 23179676**

**JANIRIS MARITZA ARRIETA CODIGO: 64480357**

**YERLY TATIANA SERENO CODIGO 1065894229**

**TUTOR**

**JORGE ECHAVARRIA ZULETA**

**GRUPO: 101007\_5**

**Trabajo de grado para obtener el título de Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO**  
**HUMANO**

**13 DE MAYO 2018**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	7
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA... ..	8
CAPITULO 1: EL PROBLEMA... ..	9
1.1. Antecedentes del problema .....	9
1.2. Planteamiento del Problema... ..	11
1.3. Objetivos... ..	13
1.4. Justificación de la investigación... ..	14
CAPITULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA .....	15
2.1. Marco Teórico.....	15
CAPITULO 3: METODOLOGIA GENERAL .....	20
3.1. Método de la Investigación... ..	20
3.2 Población y Muestra.....	21
3.3. Fuentes de Información.....	22
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	22
CAPITULO 4: RESULTADOS.....	23
4.1. Presentación de Resultados.....	23
4.2. Análisis de Datos .....	31
CAPITULO 5: CONCLUSIONES.....	34
5.1. Resumen de Hallazgos.....	34

5.2. Recomendaciones .....	35
5.3. Propuesta.....	36
5.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros .....	40
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt .....	42
CONCLUSIONES.....	43
BIBLIOGRAFIA .....	44
ANEXO.....	47

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Formula muestra finita .....	21
Figura 2. Resultado Muestra optima que se aplicara en la encuesta.....	21

## LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1. Resultado de la Encuesta Pregunta 1 .....	23
Gráfico 2. Resultado de la Encuesta Pregunta 2 .....	23
Gráfico 3. Resultado de la Encuesta Pregunta 3... ..	24
Gráfico 4. Resultado de la Encuesta Pregunta 4... ..	24
Gráfico 5. Resultado de la Encuesta Pregunta 5... ..	25
Gráfico 6. Resultado de la Encuesta Pregunta 6 .....	25
Gráfico 7. Resultado de la Encuesta Pregunta 7 .....	26
Gráfico 8. Resultado de la Encuesta Pregunta 8 .....	26
Gráfico 9. Resultado de la Encuesta Pregunta 9 .....	27
Gráfico 10. Resultado de la Encuesta Pregunta 10 .....	27
Gráfico 11. Resultado de la Encuesta Pregunta 11 .....	28
Gráfico 12. Resultado de la Encuesta Pregunta 12 .....	28
Gráfico 13. Resultado de la Encuesta Pregunta 13 .....	29
Gráfico 14. Resultado de la Encuesta Pregunta 14 .....	29
Gráfico 15. Resultado de la Encuesta Pregunta 15 .....	30
Gráfico 16. Resultado de la Encuesta Pregunta 16 .....	30
Gráfico 17. Espiral del conocimiento .....	39

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Recursos Humanos .....	40
Tabla 2. Recursos Materiales .....	40
Tabla 3. Recursos Financieros... ..	41
Tabla 4. Diagrama de Gantt .....	42
Tabla 5. Anexo encuesta realizada.....	47

## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el resultado de una actividad investigativa; en donde su principal objetivo es diseñar una propuesta de mejora sobre la gestión del conocimiento, la cual realiza el director de talento humano enfocado en la salud y seguridad en el trabajo de la empresa Crezcamos S.A., aplicando para ello todas las temáticas vistas a lo largo del Diplomado de Gerencia del Talento Humano.

Este trabajo nos orientará de cómo su trabajo en la empresa va desarrollar cada punto de una buena salud ocupacional, adicionalmente la gestión del conocimiento dentro de la organización brinda un panorama de crecimiento y desarrollo inicial, donde se puede evidenciar claramente que cuenta con un gran potencial de crecimiento e innovación; por lo tanto, gestionar el conocimiento de forma efectiva significará un crecimiento exponencial.

El objetivo de la gestión de las organizaciones orienta la percepción y desempeño organizacional con el fin de instaurar un control y desarrollo integral dentro de la organización, que permita tener un constante ambiente competitivo, un desarrollo integral y funcional de acuerdo a las necesidades de los colaboradores.

Es importante manifestar que el interés de este documento es buscar el control de las condiciones habituales en que los trabajadores realizan sus actividades laborales y así poder definir los riesgos a los cuales ellos están expuestos.

Una de las finalidades es establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro, para proporcionar un puesto de trabajo acorde a las aptitudes físicas y psicológicas de cada empleado.

## PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

### **CREZCAMOS S.A**

Crezcamos es una entidad que se dedica al financiamiento donde se pueden adquirir créditos de línea agropecuaria y de negocios, adicional a estos ofrece seguros de vida, de hogar y microempresa y de protección a la deuda. Tiene oficinas en 297 municipios de 11 departamentos.

Cuenta con 1122 colaboradores directos (50 son auxiliares Sena, 4 colaboradores contratados a través de bolsa de empleo, 67 trabajadores indirectos en servicios generales y 4 en vigilancia).

**MISION:** Acompañar con servicios financieros adecuados y responsables el desarrollo de las familias emprendedoras principalmente del sector rural.

**VISION:** Ser en 2022, la IMF rural innovadora prestadora de servicios de excelencia en toda Colombia.

### **OBJETIVOS ESTRATEGICOS:**

- Lograr la excelencia operativa y financiera en todas las oficinas que conforman la red de atención de crezcamos.
- Ofrecer una experiencia de servicio de excelencia y respeto a nuestros clientes.
- Continuar con los esfuerzos para mantener la certificación del Smart campaign, capacitando el personal en las oficinas para mejorar la vocación de servicio y que esto se refleje en la calidad y calidez en la atención a nuestra clientela y comunidad.

- Intervenir responsablemente el mercado rural a nivel nacional y construir una oferta integrada de los servicios financieros.
- Alinear a Crezcamos al marco normativo de la Súper financiera y a los estándares de desempeño social.
- Lograr que Crezcamos sea el lugar donde todos quieren trabajar.

## **CAPITULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Antecedentes del Problema**

La empresa crezcamos cada año realiza informes de gestión y con la implementación de indicadores de ausentismo laboral según la norma Técnica NTC -3793, se establece que la organización está presentando problemas debido al alto incremento cada año de ausentismo por parte de los empleados.

Según el informe de gestión para el año 2013 en sintonía con una empresa joven (edad promedio 30 años) las licencias de maternidad y paternidad tenían el primer lugar como generadores de ausentismo con 208 días aportados por 11 colaboradores 7 de maternidad y 4 de paternidad, representando el 44% del ausentismo. En segundo lugar, estaban las incapacidades por enfermedad y accidentes de origen común, esto representaba un 35%. En cuanto al ausentismo por índice de lesión incapacitante por accidentes de trabajo en el año 2013 disminuyó del 1,7 al 0,3 lo que indicaba la disminución de la severidad en los accidentes. De acuerdo a los estándares de ILI (índices de lesiones incapacitantes) permitidos por accidentes de trabajo según la actividad económica financiera y comercial debe ser igual o menor a 1, siendo la meta ideal 0.

El índice de lesión incapacitante en CREZCAMOS en el 2014 se incrementó en un 0.9, es decir los días cargados por eventos de accidente de trabajo (A.T.) fueron mayores a los que se presentaron en el año inmediatamente anterior, estos fueron 9 eventos donde su incapacidad fue mayor a 30 días de incapacidad por causas de tránsito con consecuencias como fracturas y propios del trabajo, los totales de estas incapacidades en el año fueron de 628 días.

El índice de frecuencia año corrido 2014 fue de 12 accidentes de trabajo en general, es decir con y sin incapacidad, esto es por cada 100 colaboradores que trabajan 48 horas en 50 semanas.

En el año 2014 se presentaron 81 AT. Estos eventos se presentaron por diferentes causas como: Accidente de tránsito, caídas de diferente nivel (46), choque o golpes (16), caídas al mismo nivel (2), sobreesfuerzo (2).

Propios del trabajo: Caídas de cuerpo extraños en ojos (3), caídas de diferente nivel (2), caídas al mismo nivel (2), Mordedura de animal (4), golpeado contra un objeto (1).

Deportivo: Caída al mismo nivel (1)

Violento: Atracos (2)

Durante 2015 las principales causas generadoras del ausentismo fueron las licencias de la Ley María (maternidad y paternidad). En promedio 331, enfermedad común 208 y accidentes laborales 115. El índice de lesión incapacitante fue de 1.8, el riesgo de tránsito es que el que genera mayor accidentalidad.

Durante 2016 la principal causa generadora del ausentismo fue enfermedad común. El promedio de días perdidos fueron 206 por enfermedad de origen común, 202 licencias de

maternidad y paternidad, 181 por accidentes de trabajo y no se reportaron enfermedades laborales. El índice de lesión incapacitante fue de 3.2. El riesgo de tránsito es el que genera la mayor accidentalidad en Crezcamos, en promedio por mes se presentaron 12 eventos. Solo en 6 de las oficinas comerciales no se reportaron accidentes de trabajo en el año.

Durante el 2017 el ausentismo más alto fue por enfermedad laboral con un porcentaje del 70%.

En lo transcurrido del 2018 las enfermedades laborales han sido de 25, enfermedades de origen común 15 y accidentes de tránsito 3 eventos.

## **1.2. Planteamiento del problema**

El problema que se viene generando en la empresa Crezcamos es el aumento de ausentismo laboral por diferentes causas, dentro de las cuales se encuentran: estrés, falta de motivación, malas condiciones del trabajo, excesiva carga de trabajo, enfermedades, lesiones, entre otras. Este problema se viene incrementando desde el 2013, generando costos directos e indirectos perjudiciales para la empresa, Además de los costos, esto también tiene una trascendencia importante en los demás colaboradores, ya que deben asumir las tareas de sus compañeros ausentes.

Debido a la actividad propia del negocio, es común que las jornadas de trabajo sean extensas, esto que implica esfuerzo físico y mental de los empleados y da que da lugar a posturas reiteradas o viciosas, malas condiciones ambientales, trabajo con cargas y bajos niveles de actividad física, derivándose consecuencias como lesiones o enfermedades laborales que afectan la columna o la ergonomía de la persona.

Muchos empleados no practican ejercicios de estiramiento, ni verifican las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo: altura de la silla, posición de la columna, entre otras.

En muchas ocasiones el trabajo termina invadiendo los espacios de la vida personal del colaborador, de manera que trabajar se convierte en un fin en sí mismo, y ya no en un medio para satisfacer necesidades, originando una situación de conflicto, La tecnología es también considerada como un factor influyente en la salud del colaborador al estar permanentemente trabajando a través de dispositivos, lo más probable es que la salud del trabajador se resquebraje.

En la actualidad el ausentismo es considerado uno de los principales motivos por los cuales las empresas tienden a generar grandes pérdidas puesto que los costos de capacitaciones, sumado a la cantidad de colaboradores inconformes por tener que realizar más de una tarea tienden a incrementar los índices de rotación.

Debido a lo anterior es importante preguntar si en la empresa Crezcamos S.A., ¿Es posible reducir la tasa de enfermedades laborales y las incapacidades en un 10% aplicando un modelo integral de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en gestión del conocimiento para el año 2018?

## 1.3 Objetivos

### Objetivo General

✓ Diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional (sistema de gestión y seguridad en el trabajo) con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa CREZCAMOS S.A.

### Objetivos Específicos

- ✓ Implementar actividades de tipo preventivo para evitar enfermedades laborales, que produzcan en los servidores incapacidad, e invalidez y/o muerte.
- ✓ Orientar las actividades del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (Copasst) en función de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Crezcamos.
- ✓ Desarrollar estrategias de capacitación continuada fundamentada en la concientización, prevención, de las enfermedades laborales presente en un puesto de trabajo.
- ✓ Mejorar las condiciones laborales del puesto de trabajo de los empleados atreves del conocimiento transferido.
- ✓ Analizar e identificar la información encontrada para hallar las oportunidades de mejora que ayuden al desarrollo de la empresa de manera productiva.

#### **1.4 Justificación de la Investigación**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud no solamente como la ausencia de enfermedades, sino más bien como un estado de completo bienestar físico, mental y social. Por tanto, al hablar de salud laboral no nos referimos exclusivamente a las afecciones o a las posibles enfermedades profesionales que puedan padecer nuestros empleados, sino que el concepto es mucho más amplio y se relaciona con el bienestar, es decir, con la satisfacción en el puesto de trabajo.

Tras haber identificado una problemática como la descrita y en la que se involucra aspectos de gran relevancia como la salud y satisfacción de los colaboradores, este estudio busca un alcance de los objetivos anteriormente propuestos, y que están dirigidos hacia la garantía del bienestar ideal y el desarrollo social de los trabajadores. Este es en primera instancia el mayor interés, el cual va ligado hacia la necesidad por definir y así obtener el tipo de necesidad que se presenta al interior de la empresa y el grado en que se afectan o benefician el logro de los objetivos.

El objetivo de la salud laboral no es otro que mantener un alto nivel de bienestar en los trabajadores. Para ello, se utilizan técnicas de prevención, asegurando la adecuada protección de los mismos y asignándoles un puesto de trabajo que se adapte a sus aptitudes físicas y mentales, para que de esta forma se sientan realizados y felices.

Para que los empleados gocen de una buena salud laboral es imprescindible que estos desarrollen su trabajo en un medio ambiente de trabajo adecuado, donde puedan realizar su actividad de forma que se sientan útiles, valorados y miembros activos de la organización.

Con los resultados de estudios que se realicen la empresa sería la más beneficiada ya que detectaría y descubriría las posibles enfermedades laborales a los que se enfrentan los trabajadores en el desempeño cotidiano de sus actividades para así prevenirlos.

La prevención de las enfermedades laborales en los empleados contribuiría a un entorno de trabajo adecuado, y una atención a las personas creando un clima de confianza que favorece la motivación y satisfacción de los trabajadores, además la salud y la calidad de vida de los trabajadores mejoraría, por lo que el compromiso hacia la empresa aumentaría.

## **CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1 Marco teórico**

Iniciando con la temática de investigación es importante tener en cuenta los conceptos y enfoques de diferentes autores lo cual nos permita desarrollar estrategias de implementación del plan de mejoramiento del SG-SST.

Según Charria, Sarsosa, & Arenas (2011) Las tareas cotidianas afecta positiva o negativamente al individuo en este caso, el trabajo es una labor diaria, es una conducta aceptada por la sociedad y un sustento para el individuo, que de una forma inadecuada ha sido considerado desde mucho tiempo atrás un riesgo para la salud. En la época actual por crecimiento del mercado y la globalización, las condiciones laborales se han vuelto más exigentes y competitivas causando desgaste en el trabajador tanto físico como mental. (Citado por Quitan y Garavito, 2015, p. 3)

Chiavenato (1999), en su obra Gestión del talento Humano, concluye que:

Las casusas del ausentismo se ven afectadas por la capacidad profesional de los empleados y por su motivación (recompensas al cumplimiento de horarios y castigos al ausentismo) en el trabajo, así como por factores internos y externos al trabajo. Las organizaciones exitosas incentivan la asistencia y desestimulan las ausencias al trabajo privilegiando la participación, desarrollan actitudes, valores y objetivos de los empleados favorables a la participación. (p.41).

Según la revista Colombiana de Salud Ocupacional (2016):

El ausentismo laboral es un factor que debe medirse en toda empresa, con el objetivo principal de controlarlo y reducirlo al máximo pues elevados índices pueden llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad con afectación directa de ganancias, así como un limitante en el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma, generalmente implica que se pague horas extraordinarias de trabajo a otro personal, molestias e incomodidades en el grupo de trabajo. (p.2)

Una de las principales causas identificadas de ausentismo médico justificado es el dolor osteomuscular. Se ha identificado que 80% de la población trabajadora y 90% de las personas adultas presenta dolor lumbar en algún momento de la vida, y 50% de las personas que laboran presentan molestias a nivel lumbar en un año 8 en los países industrializados este dolor es considerado como una catástrofe de los siglos XX y XXI. (Revista Colombiana de Salud Ocupacional (2016).(P.2)

Otra causa que podemos citar es la de condiciones disergonómicas, aquellas asociadas al incremento de posibilidades de una persona para sufrir una lesión en su puesto de trabajo, esto está relacionado directamente con aspectos específicos de cada labor, por ejemplo: manipulación de cargas de manera manual, sobreesfuerzos, posturas, movimientos repetitivos, etc.

Para evaluar la ergonomía en el puesto de trabajo, la Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional del Ministerio de a Protección Social (2011) dice que:

El análisis ergonómico de la actividad de trabajo corresponde a la identificación de todos los componentes que integran el sistema socio-técnico y que permita realizar un diagnóstico retrospectivo longitudinal de todas las situaciones de trabajo en la vida laboral de la persona objeto del análisis. (p.123)

Natalia Ángel (2017), menciona en una publicación que Estar sentado mucho tiempo trae consigo alteraciones para la salud ya que el cuerpo humano no fue diseñado para estar inactivo, estudios han demostrado que pasar más de la mitad del día sentado duplica el riesgo de diabetes y problemas cardiovasculares. Cuando se combinan todas las causas de muerte y se compara a quienes están más tiempo sentados con los que son más activos, los primeros tienen un 50 por ciento más probabilidades de muerte Las molestias más comunes producidas por sedestación prolongada son las cervicales, abdominales, trastornos en la zona lumbar de la espalda y alteraciones del sistema circulatorio y nervioso, principalmente de miembros inferiores, ya que la falta de movimiento ocasiona cambios en el metabolismo, reduce la cantidad de alimento que se convierte en energía, y por lo tanto promueve la acumulación de grasa llevando a la obesidad, y genera altos picos de azúcar en la sangre luego de la ingesta de alimentos

Vicente Herrero (2013), menciona que el síndrome de ojo en ámbito laboral se asocia a nuevas formas de trabajo, con uso creciente de pantallas y dispositivos electrónicos y condiciones medioambientales surgidas en los modernos diseños de oficinas, despachos y otros entornos. Influyen igualmente exposiciones laborales a radiaciones ionizantes, productos químicos o polvo ambiental, con incremento de sequedad ocular. El estudio de los aspectos fisiopatológicos y las causas laborales del ojo seco deben ser una tarea coordinada entre salud laboral, salud pública y responsables del Sistema Nacional de Salud, encaminada a actuaciones preventivas primarias y secundarias más eficaces y un correcto diagnóstico, control y seguimiento de la enfermedad.(P.98).

Benavides, Ruiz y García, (2000), citado por Gómez (2007), comentan que:

La salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte.

Artacoz (2002), citado por Gómez (2007), plantea que, aunque están cobrando relevancia los factores de riesgo psicosocial, derivados de las nuevas formas de trabajo y de acuerdo con el complejo panorama que muestra el mundo del trabajo en la actualidad, aún persisten los riesgos laborales clásicos; por ejemplo, los riesgos físicos, mecánicos, entre otros, siguen existiendo, y se unen al estrés, al mobbing y a la confusión de rol, por sólo mencionar algunos. Esto indica, que los trabajadores deben enfrentarse a distintas e incluso contradictorias condiciones de trabajo,

como por ejemplo, seguir estrictamente las reglas y procedimientos en la organización, pero ser creativos y tener iniciativa para mantenerse en el mercado de trabajo; tener evaluaciones de desempeño basadas en resultados, pero ser exigido en múltiples competencias –algunas innecesarias- para la realización del cargo; gestionar su tiempo y sus recursos personales para responder al trabajo de una manera flexible, pero cumplir cabalmente horarios de trabajo.

Estas condiciones pueden desencadenar dificultades en la salud de los trabajadores, manifestadas de distintas maneras, como trastornos físicos, psicológicos e incluso socio-familiares.

De acuerdo con Chu (2003), citado por Gómez (2008); la salud laboral se consolida como una temática relevante en las últimas décadas, cuando se estudia la relación entre el ser humano y el trabajo, ya que se ha encontrado que, pese a algunos avances importantes realizados por los organismos internacionales, gobiernos, empresas, sindicatos y universidades, el número de accidentes mortales, lesiones enfermedades ocupacionales sigue siendo inaceptablemente elevado.

Ortiz y Samaniego (1995), citados por Boada (2005); definen ausentismo como un mecanismo que surge como consecuencia de la concepción social imperante del trabajo individualista y hostil, la cual pretende presentar las conductas del abandono como un fenómeno meramente individual, cuando en realidad son conductas creadas y mantenidas por el propio sistema; sistema que niega, a su vez, que la experiencia del hombre en el trabajo pueda ser un acto creador.

Para Samaniego (1998), citado por Boada (2005); el ausentismo consiste en el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo; algo muy particular que Samaniego sostiene es que el ausentismo también puede presentarse cuando el empleado disminuye considerablemente su rendimiento estando presente en su puesto de trabajo; este fenómeno se denomina ausentismo presencial según Molinera en el 2001.

Steers y Rhodes (1984), identificaron 209 variables que causan el absentismo que se pueden agrupar en ocho categorías: Actitudes de trabajo; Factores económicos y de mercado; Factores organizacionales; Factores del medio laboral; Satisfacción laboral; Factores personales; Factores externos: temperatura, horas de sol, etc.; y Cambio organizacional.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL**

### **3.1. Método de la investigación**

El método de investigación que se llevara a cabo es de tipo cuantitativo, donde se podrán conocer cuáles son las enfermedades laborales que afectan a los empleados y sus causas. Así como con base en ellas, se podrá plantear la mejor forma de prevenirlas. Esta información servirá de base para desarrollar técnicas que favorezcan tanto al empleado como a la empresa disminuyendo las ausencias y aumentando los porcentajes de cumplimiento de metas y objetivos.

### 3.2 Población y muestra

**Población:** este tipo de investigación será aplicada a empleados de la sede CREZCAMOS Valledupar que cuenta con 50 empleados.

**Muestra:** Para determinar el tamaño de la muestra se aplicará la siguiente formula

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

Figura 1. Formula muestra finita

En donde,

N = tamaño de la población = (50 empleados)

Z = nivel de confianza= 95%=1.96

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

e = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción) = 5%, 0.05

$$\frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 50}{((0.05)^2 \times (50 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5)} = \frac{9\ 800}{221} = 44.3438914027149321$$

Figura 2. Resultado Muestra optima que se aplicara en la encuesta

Vemos que la muestra óptima donde a quien se le aplicara la encuesta es de 44 empleados.

### **3.3 Fuentes de información**

**Fuentes Primarias:** la información que se tomó de primera mano fue la suministrada por la empresa en los informes de gestión que se han realizado en los últimos Años.

**Fuentes Secundarias:** Marco Normativo del ministerio de trabajo, libros y artículos referente al tema de investigación, Normas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

### **3.4 Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas utilizadas son las encuestas con preguntas cerradas de elección única.

Sólo puede ser elegida una opción de entre las opciones planteadas en la pregunta. Son preguntas excluyentes entre sí.

Pueden ser dicotómicas que son preguntas que se responden con un Sí o con un No, o en su defecto No sabe, No contesta o No responde.

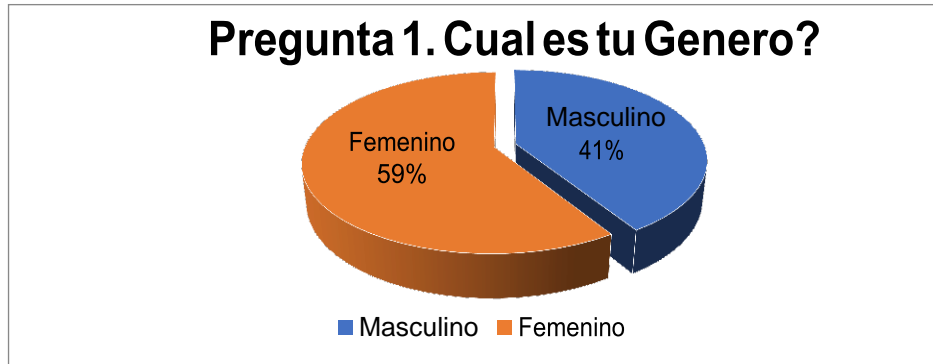
O poliatómicas también conocidas como categorizadas, presentan varias alternativas para que el encuestado elija la más conveniente.

Con esta técnica podremos conocer aquellas enfermedades laborales y condiciones de trabajo que más aquejan a los empleados por medio de muestras o estadísticas. (**Anexo**)

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

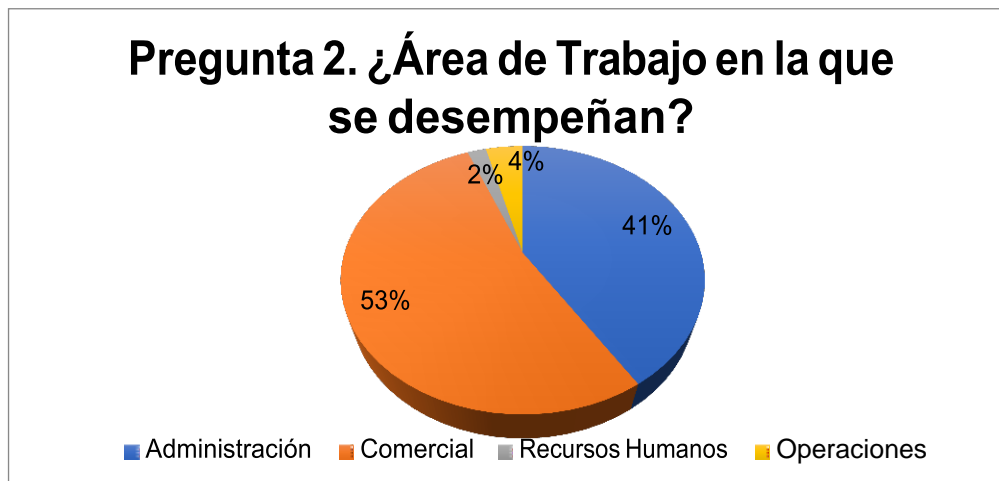
### 4.1. Presentación de Resultados

*Gráfico 1. Resultado de la Encuesta Pregunta 1*



Como se observa en la gráfica el 59% son mujeres trabajadoras de crezcamos y el 41% son hombres, dándonos a conocer que existe un porcentaje alto en mujeres.

*Gráfico 2. Resultado de la encuesta Pregunta 2*



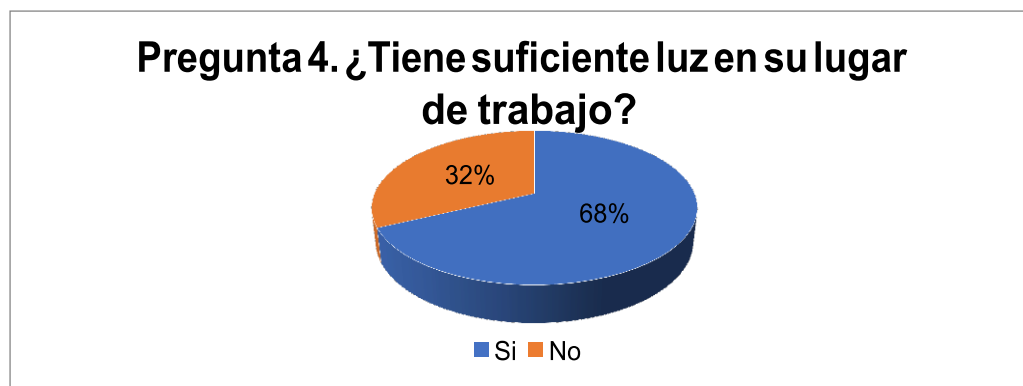
Se puede observar que el área comercial maneja mucho más personal con un 53%, lo contrario del área Administrativa con un 41%, recursos humanos con 2% y operacional 4%.

*Grafico 3. Resultado de la encuesta Pregunta 3*



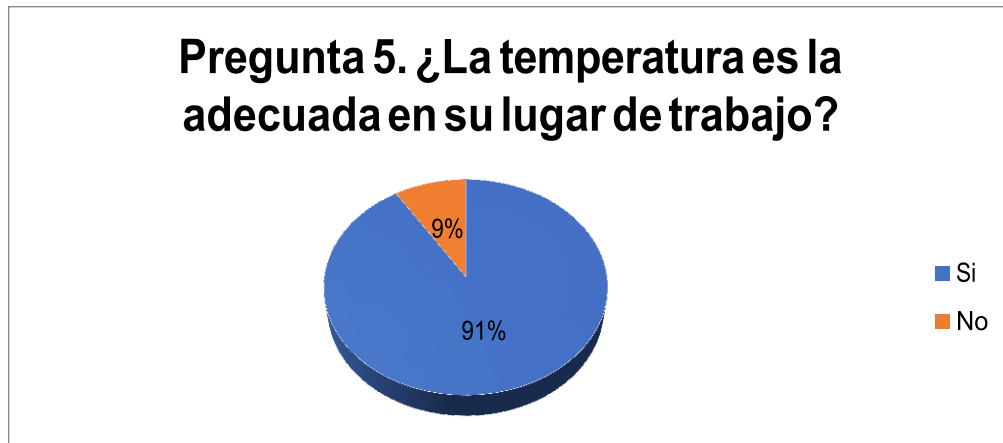
Se puede notar que el 52%, es decir más de la mitad no está cómodo en su puesto de trabajo, y el 48% si está cómodo con su puesto de trabajo, esto es bastante preocupante debido a que el lugar de trabajo es un sitio donde el colaborador permanece más de 8 horas diarias.

*Grafico 4. Resultado de la encuesta pregunta 4*



Aquí podemos mirar que el 32% considera que no es suficiente; los ojos necesitan una iluminación adecuada y en el puesto de trabajo si hay poca luz, y el 68% considera que tiene luz adecuada.

*Grafico5. Resultado de la encuesta pregunta 5*



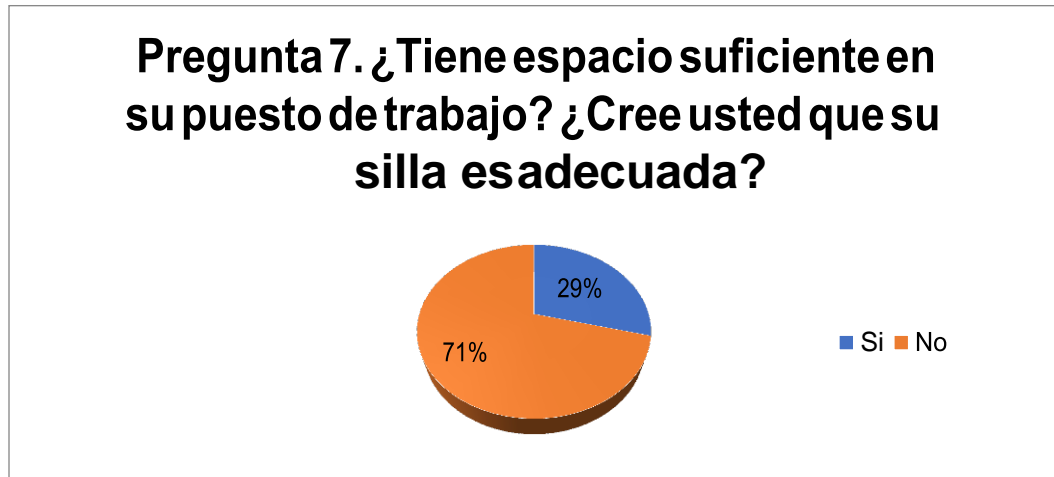
Aquí observamos que el 9% considera que no es la adecuada; las inadecuadas condiciones bien sea de humedad y de calor dentro del ambiente de trabajo provocan cansancio y riesgos a la salud, el 91% considera que si es la adecuada.

*Grafico 6. Resultado de la encuesta pregunta 6*



En esta observamos que el 36% considera que no es suficiente; esta pregunta está muy relacionada con la comodidad en el puesto de trabajo, y el 64% considera que si es suficiente la ventilación actual.

*Grafico 7. Resultado de la encuesta pregunta 7*



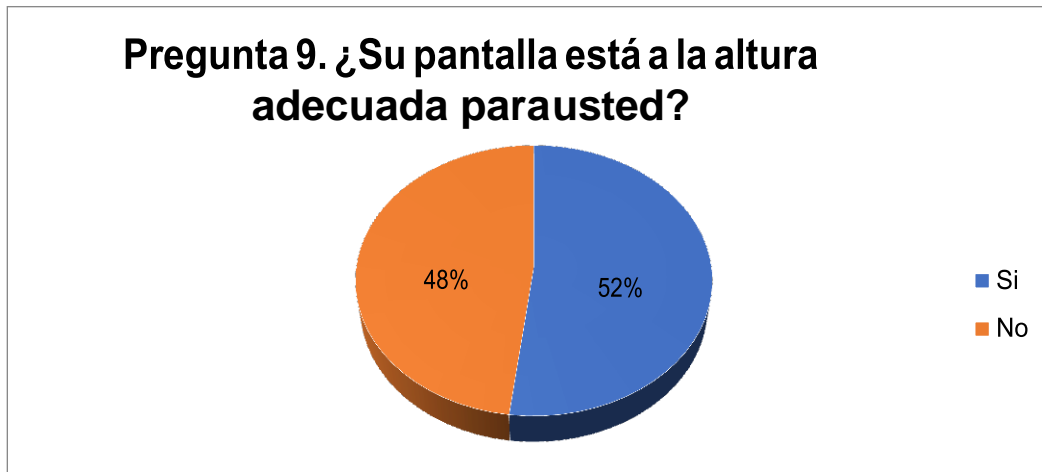
El 71 % no cuenta con suficiente espacio y no cuenta con una silla adecuada para sus labores, para el 29% si tienen un buen puesto y una silla adecuada para sus actividades laborales.

*Grafico 8. Resultado de la encuesta pregunta 8*



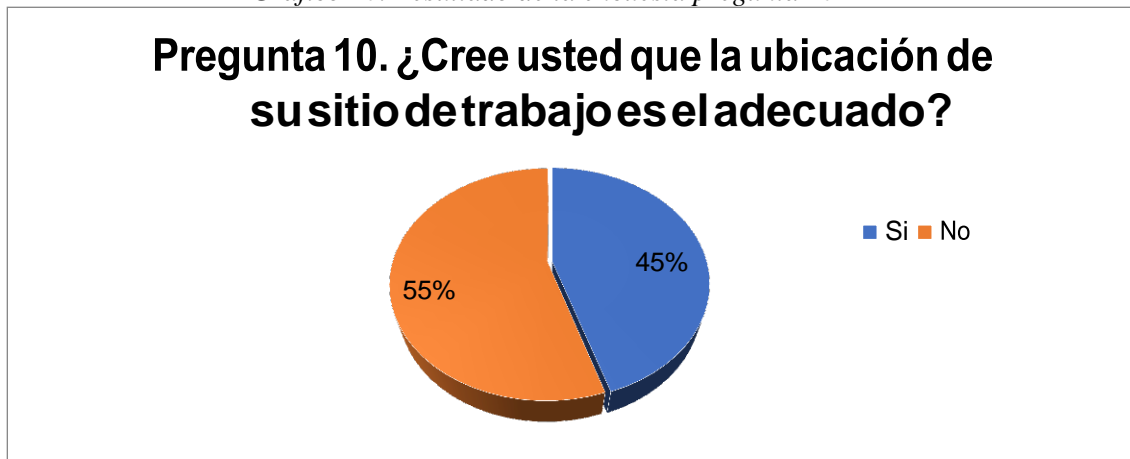
En cuanto a los filtros de protección y la posición de la pantalla del computador el 91% no cuenta y esta es de vital importancia para su salud, para el 9% si tienen su adecuado protector.

*Grafico 9. Resultado de la encuesta pregunta 9*



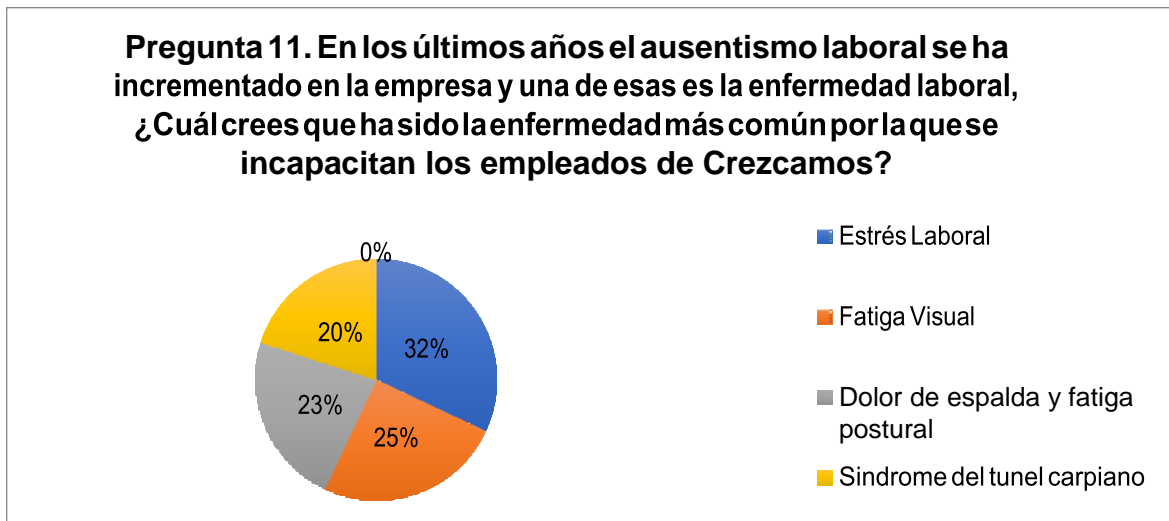
En esta grafica podemos observar que el 48% del personal no cuenta con una pantalla adecuada, pero el 52% dice que si tiene una buena y adecuada pantalla de trabajo.

*Grafico 10. Resultado de la encuesta pregunta 10*



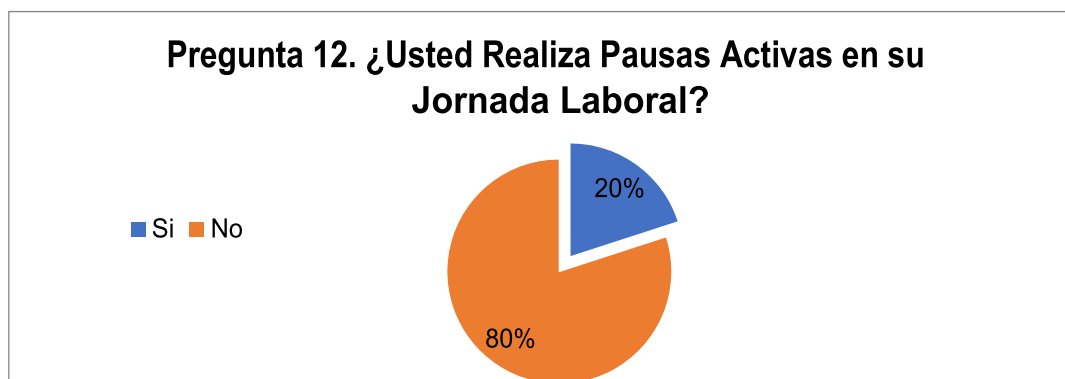
Para el 55% de los colaboradores no es un sitio adecuado, y para el 45% si es un sitio confortable.

*Grafico 11. Resultado de la encuesta pregunta 11*



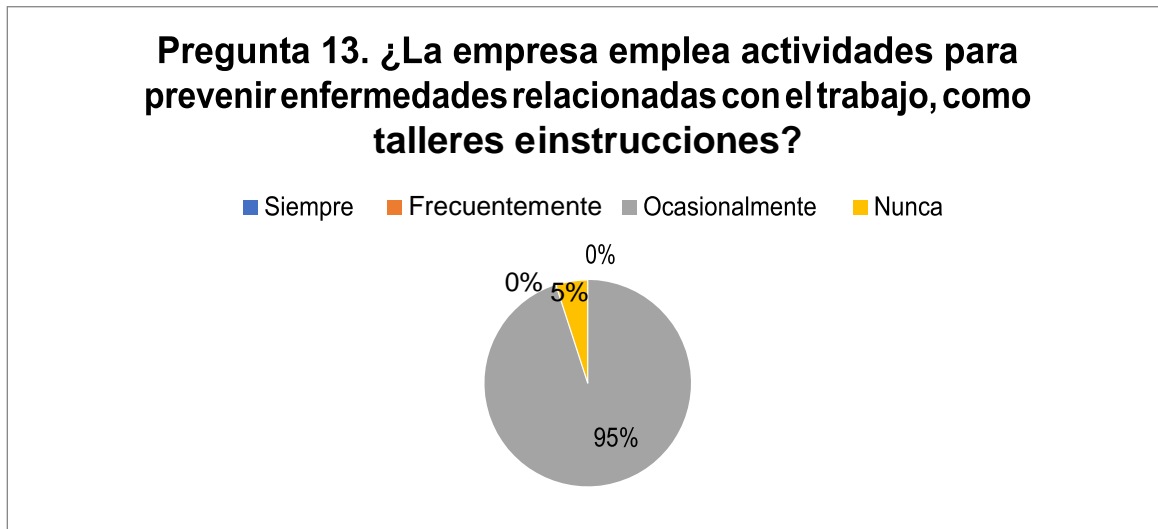
Aquí podemos observar que el 32% se enferman por estrés laboral, 25% de los colaboradores de enferman por fatiga, el 23% por dolores en la espalda, un 20% por el síndrome del túnel carpiano, analizando vemos el que índice de enfermedad laboral es alto.

*Grafico 12. Resultado de la encuesta pregunta 12*



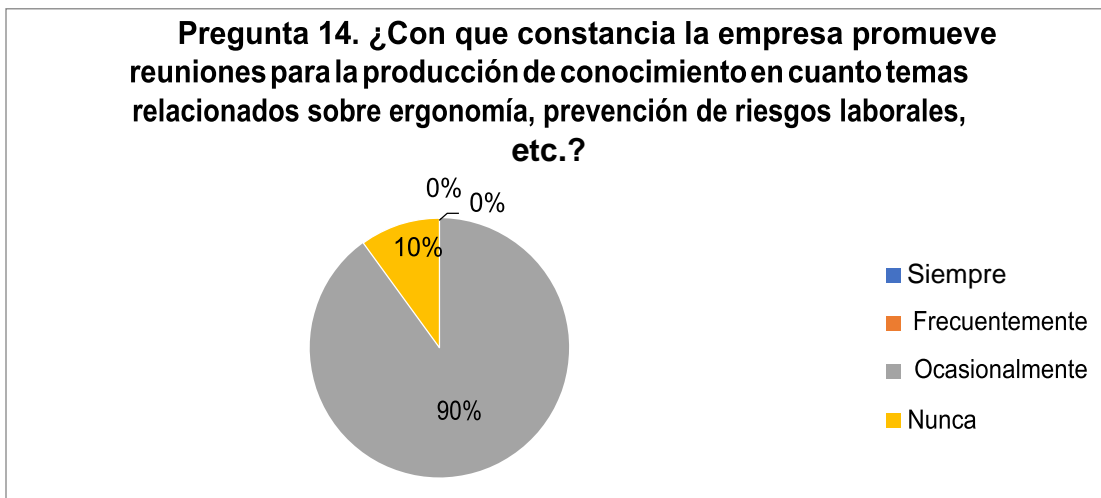
Como podemos visualizar en esta nos dicen que el 80% no realiza estas actividades y el 20% si las realiza quiere decir que existe un desconocimiento de los beneficios de estas actividades tanto para las actividades básicas del trabajo como para la salud física y mental de la persona

*Grafico 13. Resultado de la encuesta pregunta 13*



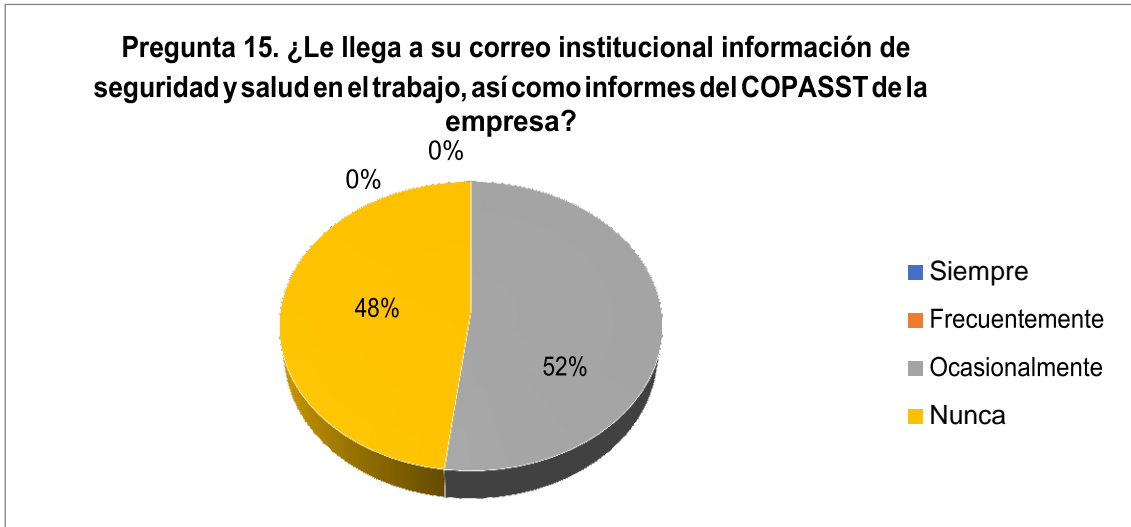
Para esta grafica podemos mirar que el 95% de los colaboradores ocasionalmente recibe información relacionada a la prevención de las enfermedades laborales y para el 5% asegura que nunca lo ha recibido.

*Grafico 14. Resultado de la encuesta pregunta 14*



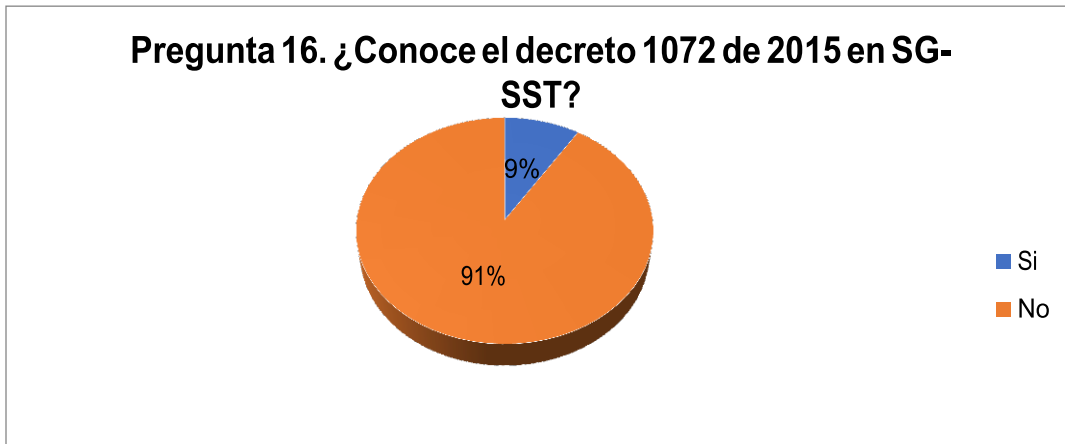
Podemos observar que para el 90% de los colaboradores ocasionalmente reciben reuniones donde les den a conocer los riesgos laborales, y el 10 % considera que nunca a recibido esta información importante.

*Grafico 15. Resultado de la encuesta pregunta 15*



El 52% de los empleados manifiestan que ocasionalmente recibe información en su correo institucional y el 48% manifiesta que nunca ha recibido información.

*Grafico 16. Resultado de la encuesta pregunta 16*



El 91% de los empleados no conocen el decreto 1072 del 2015 en SG-SST y el 9% si conoce este decreto, a raíz de esto es importante que la empresa produzca el conocimiento con lo referente a seguridad y salud en el trabajo

## 4.2. Análisis de datos

Después de conocer los resultados de la encuesta y su tabulación para una mayor comprensión, podemos reflejar que:

- ✓ La mayoría del personal de la empresa es mujer (59%).
- ✓ Las áreas administrativas y comerciales son las que más personal tienen con un 41% y 53%, respectivamente.

Con respecto a la pregunta si se siente cómodo en su puesto de trabajo, se puede notar que el 52%, es decir más de la mitad no está cómodo en su puesto de trabajo; esto es bastante preocupante debido a que el lugar de trabajo es un sitio donde el colaborador permanece más de 8 horas diarias, los puestos de trabajo deben estar diseñados para buscar la comodidad porque aunque no parezca la comodidad de una persona influye en la salud y puede tener repercusiones con el pasar del tiempo.

Con respecto a la iluminación en el puesto de trabajo, el 32% considera que no es suficiente; los ojos necesitan una iluminación adecuada y en el puesto de trabajo si hay poca luz o al contrario demasiada el trabajador se expone a sufrir accidentes, fatiga visual y dolores de cabeza, en este punto encontramos que la tercera parte de los empleados están en riesgo.

Con respecto a la Temperatura en el puesto de trabajo, el 9% considera que no es la adecuada; las inadecuadas condiciones bien sea de humedad y de calor dentro del ambiente de trabajo provocan cansancio y riesgos a la salud. Se debe establecer cuál es la falencia a la que se

refiere ese 9% de trabajadores. La temperatura al igual que la ventilación en la que asegura el 36% que es la inadecuada pueden generar disconfort térmico y baja productividad.

Con respecto al espacio en el puesto de trabajo, el 71% considera que no es suficiente; esta pregunta está muy relacionada con la comodidad en el puesto de trabajo. El espacio de trabajo es el lugar donde el trabajador pasa la mayor parte del tiempo y es una pieza clave para que el empleado cumpla sus funciones de manera eficaz y conveniente, el espacio se debe ajustar a la necesidad de cada labor, es decir, el escritorio y la silla deben ser apropiados, si el espacio no es suficiente puede provocar adopción de posturas incómodas que pueden desarrollar lesiones musculares en el trabajador.

En cuanto a los filtros de protección y la posición de la pantalla del computador el 91% no cuenta con filtros y el 48% considera que la posición no es la adecuada, con respecto a esto, podemos notar que la mayoría de los empleados se exponen a cansancio visual y posibles daños a largo tiempo en la visión, además de que la mala posición de la pantalla puede ocasionar forzamientos en la columna debido a que la cabeza no queda recta con respecto a la pantalla.

Como conclusión, podemos decir que se percibe que las condiciones ambientales en el puesto de trabajo son un poco favorables, la ergonomía en los puestos de trabajo es desfavorable, la silla no es adecuada, las pantallas de los ordenadores no cuentan con filtro de protección afectando la vista de los empleados.

Todo esto se ve reflejado estadísticamente en incapacidades por estrés Laboral con un 32%, fatiga Visual 25 %, dolor de espalda y fatiga postural 23 % y por último síndrome del túnel carpiano con un 20%.

En cuanto a la pregunta de si realiza pausas activas durante su jornada laboral, el 80% contestó que no. Existe un desconocimiento de los beneficios de estas actividades tanto para las actividades básicas del trabajo como para la salud física y mental de la persona. Esto es debido a que la empresa no ha implementado un plan de capacitación e implementación de actividades acerca de hábitos saludables dentro de la organización.

El conocimiento de Seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleados es muy bajo, la empresa ocasionalmente ósea por ocasión o contingencia realizan actividades para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo, que lo más habitual sería que fuera frecuentemente para que los empleados conozcan más sobre este tema, además no promueve reuniones para producir conocimiento sobre temas relacionados en salud ocupacional, el 52% de los empleados manifiestan que ocasionalmente recibe información en su correo institucional sobre temas de SST y del COPASST de la empresa y el 48% manifiesta que nunca ha recibido información, el 91% de los empleados no conocen el decreto 1072 del 2015 en SG-SST, a raíz de todo esto es importante que la empresa produzca el conocimiento con lo referente a seguridad y salud en el trabajo para prevenir todas aquellas falencias como ergonomía en el puesto de trabajo y no se originen las enfermedades laborales.

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

### 5.1 Resumen de Hallazgo

Con la implementación de esta actividad se evidencio que los riesgos a los que están expuestos los empleados son ergonómicos y psicosociales, es importante el entorno de trabajo para que se adapte el empleado y así favorecer el bienestar, proteger la salud y mejorar las condiciones de trabajo.

Con respecto a las condiciones ambientales de Trabajo se identifica que la iluminación, ventilación y temperatura son buenas, pero la mayoría de los empleados manifiestan que se sienten incomodos en sus puestos de trabajos, eso se debe a la carga postural, el espacio del entorno es dificultoso, se presentan posturas inadecuadas por los elementos como las sillas y mesas de trabajos que producen molestias y lesiones musculares, así como la ubicación del ordenador produciendo trastornos circulatorios.

Además, podemos nivelar que una gran mayoría de empleados presentan estrés laboral esto se puede deber a exceso de carga laboral o una mala planificación de trabajo y puede llegar a producir en un empleado aumento del ausentismo, incremento de accidentes laborales, así como generar sinergias negativas, y bajo rendimiento.

Así mismo con los datos analizados se evidencia que la producción del conocimiento es muy baja por parte de las personas encargadas, generando así poca instrucción por parte de los empleados en cuanto a prevención y manejo de riesgos, es por eso que la empresa debe mejorar

el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

En conclusión, podemos decir que los hallazgos más sobresalientes y que respaldan la propuesta de si es posible reducir la tasa de enfermedades laborales y las incapacidades en un 10% aplicando un modelo integral de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en gestión del conocimiento para el año 2018, son:

- ✓ Las áreas de trabajo (ventilación, iluminación, espacio, comodidad), no son las adecuadas.
- ✓ La ausencia de hábitos saludables como pausas activas, influyen de manera negativa en la productividad y motivación de los empleados.
- ✓ Existe gran desconocimiento acerca de la prevención y manejo de riesgos.

## **5.2 Recomendaciones**

Después de Analizar los hallazgos se recomienda lo siguiente:

- ✓ Implementación de pausas Activas, generalmente incorporando movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares, como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies; otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental a la vez que favorece el funcionamiento cerebral y con ello incrementa la productividad, no obstante lo anterior, es deseable incorporar actividades que

involucren interacción entre compañeros, como juegos, bailes de parejas y grupales que de acuerdo a la experiencia mejoran el clima y las relaciones dentro de la empresa.

- ✓ Adaptar el mobiliario y la distancia de alcance de los materiales a las características intrínsecas del propio empleado. En definitiva, tener en cuenta el diseño ergonómico del puesto de trabajo.
- ✓ Favorecer nuevos modelos de planificación de tareas que faciliten la participación y el trabajo, huyendo de las tareas monótonas y repetitivas.
- ✓ Desarrollar Acciones de mejora continua del proceso de gestión del conocimiento a partir de la situación actual para dar a conocer a los empleados la importancia de prevención de riesgos laborales así con formación en Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **5.3 Propuesta**

Analizando la situación de la empresa actualmente se presenta ausentismo laboral por no realizar estiramientos o ejercicios en las jornadas laborales, además de eso el puesto de trabajo no presenta buenas condiciones para ejercer la labor ocasionando dolores musculares, fatiga visual y en la espalda, así como estrés laboral y se debe a los riesgos ergonómicos.

Es por eso que la empresa se ve en la necesidad de implementar jornadas de pausas activas por tiempos corto esto permite mejorar las condiciones de salud en el trabajo y evitar el sedentarismo laboral; disminuyendo probabilidades de sufrir enfermedades laborales.

Al aplicar la gestión del conocimiento en el área de SG-SST es una oportunidad de mejora para la empresa CREZCAMOS S.A, ya que les permite la trasmisión de información y habilidades a sus empleados, de una manera sistemática y eficiente, además este conocimiento es un patrimonio de la empresa y se debe compartir, así mismo todos los empleados puede hacer uso de los conocimientos presentes de un todo y crear mucho más eficacia y productividad en la empresa.

Es importante implementar a las actividades las pausas activas, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa CREZCAMOS S.A. De esta forma se establece un cauce de participación y diálogo que facilita la implantación de mejoras en lo que respecta a las condiciones de trabajo. El funcionamiento de la empresa CREZCAMOS S.A dependerá en buena parte de su capacidad de innovación al integrar en todos sus procesos y operaciones un espíritu de mejora continua que la propia economía de mercado conlleva, y que es el objetivo que se busca al incorporar un sistema de gestión de conocimiento en el área de salud ocupacional.

Para continuar con el plan de mejoramiento en el cual es generar la gestión del conocimiento utilizaremos **el esquema Nonaka y Takeuchi**, este modelo está orientado específicamente a la creación del conocimiento dentro de las organizaciones.

**Socialización: (Tácito a tácito)**

En esta Fase cada empleado compartirá sus experiencias y conocimientos sobre formas de prevenir las enfermedades laborales y lo relacionado con pausas activas, esto se realizará mediante una mesa redonda con el objetivo en el cual puedan conocer más sobre estos temas.

**Exteriorización (de tácito a explícito):**

En esta fase se articulará el conocimiento tácito de forma escrita en el blog institucional de la empresa

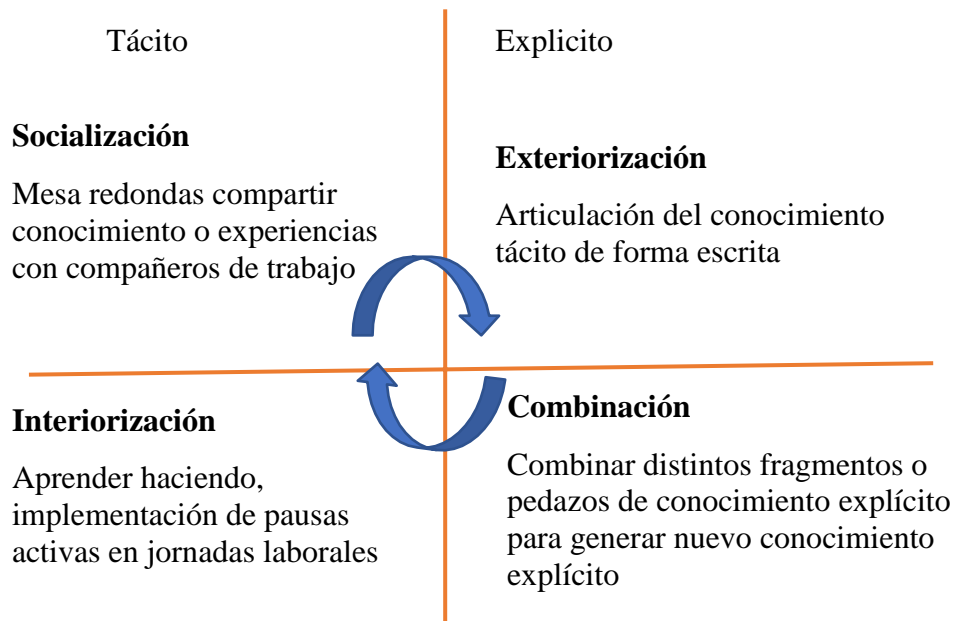
**Combinación: (Explícito a explícito):**

Por medio de charlas con los profesionales del área de seguridad y salud en el trabajo se publicará el plan de mejoramiento para así fortalecer el conocimiento adquirido y así cristalizar nuevo conocimiento. Este conocimiento se difunde por medio de videoconferencias.

**Internalización: (Explícito a Tácito):**

En esta fase Está estrechamente relacionado con el aprendizaje práctico o “aprender haciendo”.

A partir del 1 de julio de 2018, incluir 30 minutos diarios distribuidos en 15 minutos en las horas de la mañana y 15 minutos en las horas de la tarde a la realización de pausas activas (estiramientos, movimientos de articulaciones, bailes, saltos). Los horarios de las pausas deben ser coordinados con los jefes de departamento y deben realizarse por turnos para que no interfieran con las actividades de cada departamento.



*Grafico 17. Espiral del conocimiento*

### **Evaluación de la propuesta**

Los aspectos a tener en cuenta en el proceso evaluativo se derivan en la observación de los trabajadores en el transcurso de la implementación de la propuesta, son actitudinales y directamente relacionados con la salud de cada uno de ellos, los cuales serán:

- ✓ Disminución de estrés
- ✓ Actitud en la jornada laboral.
- ✓ Disminución de riesgos ergonómicos
- ✓ Trabajo en equipo

### 5.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

#### Humanos

Coordinador	1 Persona
Capacitadores	4 Personas
Auxiliares de Capacitación	4 Personas

*Tabla. 1 Recursos Humanos*

#### Materiales:

Cartelera	50 Unidades
Marcadores	12 Docenas
Computador	5 Unidades
Video Beam	3 Unidades
Telón de Proyección	3 Unidades
Libretas	100 Unidades
Lapiceros	100 Unidades
Carpetas	50 Unidades
Resma de Papel	10 Unidades

*Tabla 2. Recursos Materiales*

**Financieros:**

<b>Acción</b>	<b>Actividad específica</b>	<b>Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
Desarrollar actividades de prevención y promoción del trabajo saludable.	Realizar socializaciones de conocimientos y experiencias	Mesas de trabajo	2	1.500.000	3.000.000
	Implementar dinámicas de pausas activas	Talleres	24	450.000	10.800.000
	Evaluar la estrategia de pausas activas	Global	1	1.200.000	1.200.000
Realizar jornadas de capacitación	Diseñar programas de capacitación	Mesas de trabajo	2	1.500.000	3.000.000
	Realizar capacitación para directivos	Talleres	24	830.000	19.920.000
	Realizar capacitación para líderes de áreas	Talleres	24	700.000	16.800.000
	Articular el conocimiento tácito de forma escrita en el blog institucional.	Talleres	24	750.000	18.000.000
	Realizar charlas donde se den a conocer el plan de mejoramiento	Talleres	6	500.000	3.000.000
	<b>TOTAL</b>				<b>75.720.000</b>

*Tabla 3. Recursos Financieros*

### 5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

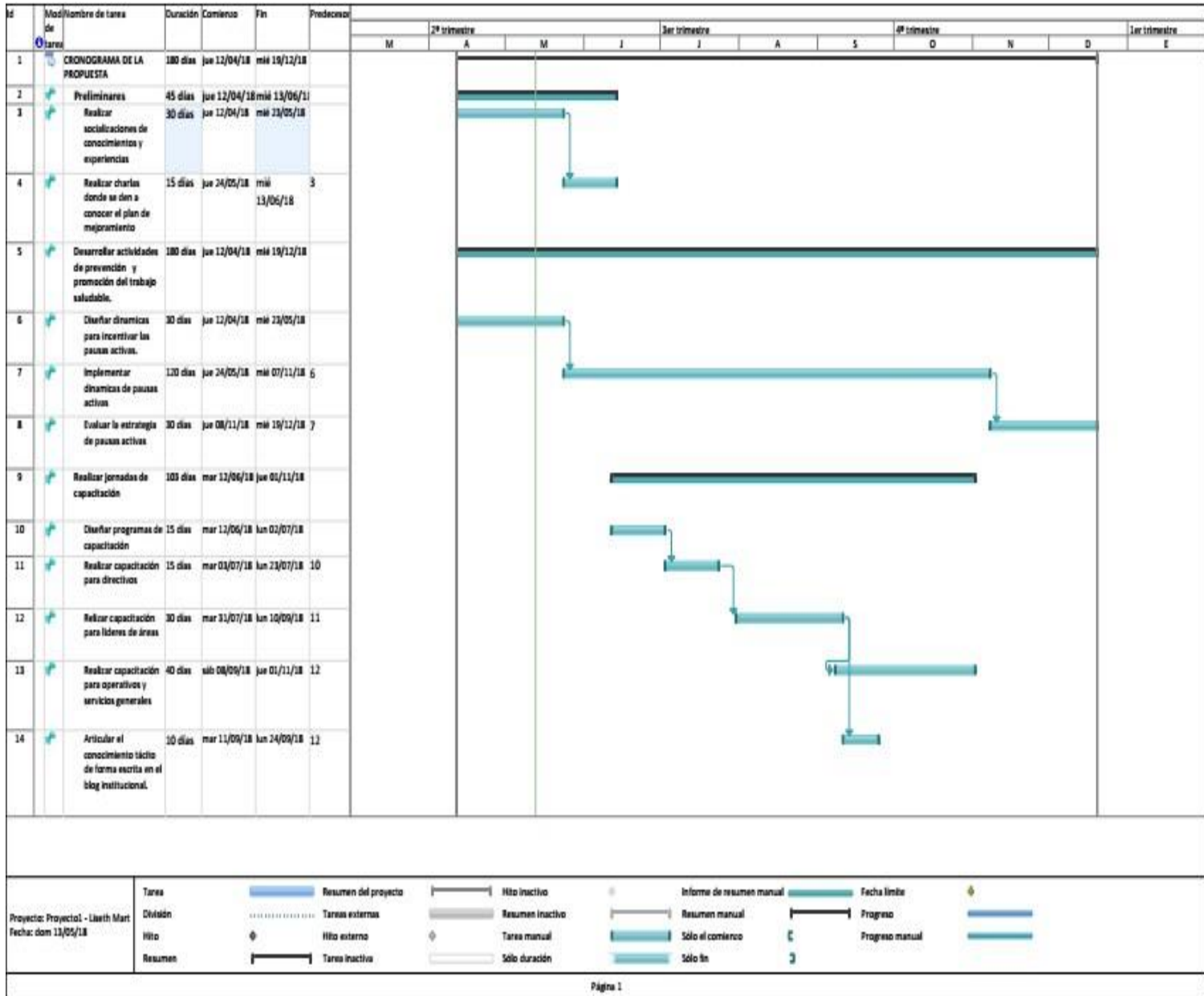


Tabla 4. Diagrama de Gantt

## CONCLUSIONES

Las pausas activas demostraron ser una herramienta efectiva en cuanto al mejoramiento de la jornada laboral, es importante tener en cuenta que el objetivo de implementar las pausas activas es velar y cuidar la salud de los trabajadores, se debe tener presente que el tener una actividad regular de ejercicios, cuidar la alimentación y realizar las pausas activas en su lugar de trabajo genera cierto grado de bienestar que a largo plazo y ayudan a mejorar el ambiente laboral, una persona sana físicamente es un colaborador con mayor compromiso en sus labores diarias y por ende con mejor ambiente laboral.

Este proyecto investigativo sugiere las pausas activas como medio preventivo para evitar las enfermedades laborales como el estrés, lesiones articulares, cansancio, dolores lumbares, que puedan sufrir los empleados en su jornada laboral en la empresa CREZCAMOS.

Es importante que la empresa CREZCAMOS lleve a cabo todo los procesos de la implementación del área de salud ocupacional y que estén dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## BIBLIOGRAFÍA


- Andrade, V. &. (2008). Salud laboral Investigaciones realizadas en Colombia. .  
*Pensamiento Psicologico*, Vol 4 No 10 p.9-25.
- Angel Erloza, N. (2017). *Sedestación ó permanecer sentado mucho*. Obtenido de  
revistas.ces.edu.co
- Boada, J., De Diego, R., & Agullo, E. (2005). *http://www.psicothema.com*.  
Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>
- Chaparro, C. &. (2012). *Revista Facultad Nacional Publica*. Obtenido de  
<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/9724/20779>  
7
- Chiavetano, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de  
<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>.
- Chicaiza Astudillo, M. I. (04 de 2016). *Uniandes-Falcultad de ciencias medicas*.  
Recuperado el 04 de 2018, de  
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3646>
- Dzyan, F. (2014). Cómo reducir el ausentismo desde el área de recursos humanos.  
*uhmasalud*.
- Gomez, I. C. (2008). *www.redalyc.or*. Obtenido de  
<http://www.redalyc.org/html/801/80111670002/>

- Herrero, V. (2013). *Elsevier*. Obtenido de <http://www.elsevier.es/pt-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-sindrome-del-ojo-seco-factores-S1138359313001263>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2011). *Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/VIGILANCIA%20DE%20LA%20SALUD/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores/tratado%20enfermedades.pdf>
- Joan Boada i Grau, R. d. (2005). <http://www.psicothema.com>. Recuperado el 04 de 2018, de <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2011). <http://fondoriesgoslaborales.gov.co>. Recuperado el 04 de 2018, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/GUIA-TECNICA-EXPOSICION-FACTORES-RIESGO-OCUPACIONAL.pdf>
- Revista Colombiana de Salud Ocupacional. (2016). *Revistasojs*. Recuperado el 2018, de <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso>
- Sanchez, D. (2015). *Ausentismo Laboral: Una vision desde la gestion de la seguridad y la salud en el trabajo*. Obtenido de [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista\\_salud](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud)

- \_bosque/volumen5\_numero1/07-articulo5-salud-bosque\_vol5-No1.pdf
- Wikilibros. (2010). *Wikibooks*. Obtenido de [https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento/Modelo\\_de\\_creatividad](https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creatividad)

ANEXO

Tabla 5. Encuesta Realizada

ENCUESTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	<p>En la empresa se están presentando problemas asociados con Seguridad y salud en el trabajo tales como: enfermedades constantes, bajo rendimiento por fatiga, alto grado de ausentismo, etc.</p> <p>Vemos la necesidad de indagar el punto de vista del personal a cargo de las distintas áreas para así tomar medidas o correctores necesarios.</p> <p>Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de nuestros empleados con la empresa.</p> <p>Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.</p>
<p><b>Las Preguntas son cerradas de elección única, habrá preguntas que se responden con un Sí o con un No o preguntas que presentan varias alternativas para que el encuestado elija la más conveniente. Señales con X la respuesta que corresponde.</b></p>	
Pregunta 1. ¿Cuál es Tu Genero?	
a) Masculino	
b) Femenino	
Pregunta 2. Área de Trabajo en la que se desempeña	
a) Administración	

b) Comercial
c) Recursos Humanos
d) Operaciones
<b>CONDICIONES AMBIENTALES EN SU PUESTO DE TRABAJO</b>
Pregunta 3. ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?
a) Si
b) No
Pregunta 4. ¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?
a) Si
b) No
Pregunta 5. ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?
a) Si
b) No
Pregunta 6. ¿La ventilación es suficiente para su puesto de trabajo?
a) Si
b) No
<b>ERGONOMIA EN SU PUESTO DE TRABAJO</b>
Pregunta 7. ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo? ¿Cree usted que su silla es adecuada?
a) Si
b) No
Pregunta 8. ¿Tiene algún filtro de protección su pantalla de ordenador?
a) Si
b) No

Pregunta 9. ¿Su pantalla está a la altura adecuada para usted?
a) Si
b) No
Pregunta 10. ¿Cree usted que la ubicación de su sitio de trabajo es el adecuado?
a) Si
b) No
<b>INCAPACIDADES LABORALES</b>
Pregunta 11. En los últimos años el ausentismo laboral se ha incrementado en la empresa y una de esas es la enfermedad laboral, ¿Cuál crees que ha sido la enfermedad más común por la que se incapacitan los empleados de Crezcamos?
a) estrés laboral
b) fatiga visual
c) dolor de espalda y fatiga postural
d) síndrome del túnel carpiano
e) otra cuál?
Pregunta 12. ¿Usted Realiza Pausas Activas en su Jornada Laboral?
a) Si
b) No
<b>CONOCIMIENTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
Pregunta 13. ¿La empresa emplea actividades para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo, como talleres e instrucciones?
a) Siempre
b) Frecuente
c) Ocasionalmente
d) Nunca

Pregunta 14. Con que constancia La empresa promueve reuniones para la producción de conocimiento en cuanto temas relacionados sobre ergonomía, prevención de riesgos laborales, ¿etc?

a) Siempre

b) Frecuente

c) Ocasionalmente

d) Nunca

Pregunta 15. ¿Le llega a su correo institucional información de seguridad y salud en el trabajo, así como informes del COPASST de la empresa?

a) Siempre

b) Frecuente

c) Ocasionalmente

d) Nunca

Pregunta 16. ¿Conoce el decreto 1072 de 2015 en SG-SST?

a) Si

b) No