

Proyecto de grado

Propuesta implementación Programa Salud Ocupacional Fundación TUCRECER

Anal Idalí Mogollón

Blanca Ruth Duero

Indira Muñoz Soto

Olga Patricia Barrero

Rosalba Buenhaber

Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD-

José Acevedo y Gómez

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Doctora Claudia Roció Rocha

Administración de Empresas

2017

Tabla de Contenido

Introducción.....	8
Capítulo 1: El Problema.....	11
1.1 Antecedentes del Problema.....	11
1.2 Planteamiento del problema	12
1.3 Objetivos.....	12
1.4 Justificación de la Investigación	13
Capítulo 2: Revisión De Literatura	15
2.1 Marco Teórico.....	15
Capítulo 3: Metodología general	18
3.1 Método de investigación:	18
3.2 Población y muestra:	18
3.3 Fuentes de información	20
3.3.1 Fuentes Primarias	20
3.3.2 Fuentes de información secundarias	20
3.4 Técnicas de recolección de datos	21
Capítulo 4: Resultados	22
4.1 Presentación de Resultados.....	22
4.2 Análisis de datos	41
Capítulo 5: Conclusiones.....	43
5.1 Resumen de Hallazgos	43
5.2 Recomendaciones	44
5.3 Propuesta	44
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	46
5.3.2 Cronograma de Actividades.....	48
Bibliografía	49
Anexos.....	51

Lista de tablas

Tabla N° 1: Índice de enfermedades más usuales según encuesta No. 3.....38

Tabla N° 2: Condiciones de Trabajo dentro de la Fundación según encuesta numero 4.....40

Lista de gráficos

Encuesta 1. Nivel de satisfacción de la fundación como empleados

Gráfico N.º 1:	22
Gráfico N.º 2:	22
Gráfico N.º 3:	23
Gráfico N.º 4:	23
Gráfico N.º 5:	24
Gráfico N.º 6:	24
Gráfico N.º 7:	25

Encuesta 2. Situación actual en seguridad y salud ocupacional Empleados de Oficina

Gráfico N° 8:	25
Gráfico N° 9:	26
Gráfico N° 10:	26
Gráfico N° 11:	27
Gráfico N° 12:	27
Gráfico N° 13:	28
Gráfico N° 14:	28
Gráfico N° 15:	28

Gráfico N° 16.....29

Encuesta 3. Situación actual en seguridad y salud ocupacional Empleados de Campo

Gráfico N° 17.....29

Gráfico N° 18:30

Gráfico N° 19.....30

Gráfico N° 20:31

Gráfico N° 21:.....31

Gráfico N° 22:32

Gráfico N° 23:32

Gráfico N° 24:33

Gráfico N° 25.....33

Encuesta 4. Situación actual en seguridad y salud ocupacional Empleados Mixtos

Gráfico N° 26:34

Gráfico N° 27:34

Gráfico N° 28:35

Gráfico N° 29:35

Gráfico N° 30:36

Gráfico N° 31:36

Gráfico N° 32.....37

Gráfico N° 33:37

Gráfico N° 34:38

**Encuesta 5 índice de enfermedades más usuales presentadas en los 140 empleados de la
Fundación**

Gráfico N° 35:39

Gráfico N° 36:39

Encuesta 6 condiciones de trabajo presentadas dentro de la Fundación

Gráfico N° 37:40

Lista de cuadros

Cuadro N° 1: Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt).....	48
---	----

Introducción

Uno de los pilares en los que muchas de las organizaciones actualmente basan su permanencia es su gente, y esto lo logran permitiendo un crecimiento continuo de sus empleados, motivándolos, capacitándolos y sacando lo mejor de sí, es decir, identificando las competencias que caracterizan a cada uno, potencializándolas y utilizarlas de la mejor forma que estas aporten a la empresa.

Las organizaciones para estar en la vanguardia no deben dejar a un lado la capacitación y el bienestar de sus colaboradores; por las anteriores razones es que la gestión del Talento Humano es un departamento de gran importancia en las organizaciones ya que este es el más involucrado en el área de salud ocupacional y todo lo que tiene que ver con la seguridad y salud en el trabajo; teniendo en cuenta lo anterior se tomó a decisión de crear planes de acción inmediatos en la fundación TUCRECER, ya que en esta organización no existe departamento de Talento humano que lidere programas tan indispensables como es velar por el bienestar de los colaboradores y de echo de la fundación, para que exista un buen clima laboral y organizacional y puedan acceder a programas de capacitaciones integrales.

Presentación de la empresa Fundación TUCRECER

Reseña histórica

La Fundación TUCRECER, es una entidad sin ánimo de lucro, que por su objeto social está vinculada al sistema nacional de bienestar familiar.

Cuenta con más de quince años de amplia experiencia en trabajo con primera infancia, generando espacios participativos tendientes a la construcción de procesos de aprendizaje que permiten vivencias significativas con los niños, niñas y sus familias, dentro de realidades concretas que afianzan la importancia de éstas prácticas en la etapa de la primera infancia, donde los seres humanos inician de manera progresiva el desarrollo de la inteligencia, la personalidad y el comportamiento social, al igual que el lenguaje y el pensamiento.

Desde TUCRECER, se fortalece la búsqueda de estrategias conducentes a dinamizar actividades inherentes al trabajo con Primera Infancia, en la implementación de programas y proyectos de protección integral para niños, niñas, adolescentes y para sus familias.

Misión

Construir procesos de inclusión social con población de niños, niñas, adolescentes, familias y comunidades en mayores condiciones de vulnerabilidad social, mediante la formulación, diseño, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos integrales que promuevan la garantía del ejercicio y restablecimiento de derechos, conducentes al cumplimiento de deberes, con principios de equidad y respeto a la dignidad humana. (TuCrece, 2016).

Visión

Al 2020 ser reconocida a nivel Nacional e internacional por la calidez del Talento Humano y la pertinencia de sus proyectos sociales, que contribuye al mejoramiento en las condiciones de la calidad de vida de poblaciones de niños, niñas, adolescentes y familias participantes en los procesos de Atención Psicosocial que brinda TUCRECER. (TuCreceer, 2016)

Valores

Compromiso, Responsabilidad, Liderazgo, Ayuda, Confianza.

Objetivo General

Establecer procesos de Atención Psicosocial con niños, niñas, adolescentes y familias en situación de vulnerabilidad social, mediante la construcción de acciones participativas tendientes a la interiorización de valores humanos, conducentes a fortalecer el crecimiento integral y la convivencia pacífica. (TuCreceer, 2016)

Filosofía Empresarial

Con carisma, mística y dedicación sumamos esfuerzos, para garantizar la atención a los niños y niñas con la calidad, respeto y compromiso que ellos merecen, exigiéndonos día a día para contribuir al cumplimiento y ejercicio de los derechos fundamentales de nuestros niños y niñas, respondiendo con altura a nuestra misión institucional, siendo coherentes con el objeto social, que es la atención a niños, niñas, jóvenes y familias en mayor riesgo de vulnerabilidad psicosocial. (TUCRECER, 2017)

Capítulo 1: El Problema

1.1 Antecedentes del Problema

La Fundación TUCRECER es una organización sin ánimo de lucro, cuyo objeto social principal, es el trabajo social con niños de primera infancia de bajos recursos. Esta contratada desde hace 7 años como Empresa Administradora de recursos del Estado, por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para el Departamento de Boyacá en sus diferentes programas de desarrollo social para niños en Educación Inicial, Psicología y Nutrición.

Debido a las actividades llevadas a cabo por sus colaboradores en su mayoría docentes en campo, donde deben visitar niños, familias y comunidades en veredas lejanas, están expuestos a factores o condiciones de trabajo inadecuadas, tales como son ruidos, cambios de temperaturas, exposición al sol, hacer recorridos de riesgo como son montañas, tramos de ríos, cargar material y alimentos, generalmente pesados, fuerzas y posturas inadecuadas, entre otros. Además del alto grado de exposición a contraer y transmitir enfermedades a niños en su etapa inicial de vida, así como como mujeres en estado de embarazo. Por tal motivo es importante implementar el plan de Salud Ocupacional, ya que la Fundación no cuenta con las medidas necesarias y el equipo de protección adecuado que minimicen los riesgos que se presentan.

Para disminuir estos problemas se realizó una investigación para que los colaboradores puedan llevar a cabo sus labores con menor presencia de riesgos y mayor seguridad.

Las causas que generan accidentes de trabajo durante las labores en todos los recorridos y desarrollo de trabajo es la carencia de un plan de seguridad y salud ocupacional, la desinformación y el desconocimiento acerca del tema y la falta de los equipos básicos de protección necesarios. Al no solucionar el problema, el personal trabaja todo el tiempo con

miedo a exposición a riesgos, falta de motivación, causando inconformismo con el trabajo desarrollado, ausentismo y múltiples generadores de un mal ambiente laboral.

Se hace necesaria la mitigación de múltiples riesgos y solución al problema para evitar inconvenientes que físicamente es lo más importante, puede llegar a hacer irreversibles y de otros puntos de vista legales que causarían pérdidas económicas.

Con el análisis realizado la propuesta se basará en la identificación de factores de exposición y riesgos a través de recolección de información por medio de entrevistas.

1.2 Planteamiento del problema

¿Cómo proteger y prevenir a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades y/o accidentes laborales que puedan afectar la salud física y mental en la Fundación TUCRECER?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Definir un plan de trabajo enfocado a la salud ocupacional para minimizar los riesgos a los que los empleados y la comunidad están actualmente expuestos al realizar las actividades diarias.

Objetivos Específicos

- Evaluar el entorno en el que se desarrollan actualmente las actividades de los empleados para identificar los riesgos a los que están expuestos.
- Capacitar a los empleados en factores de riesgo específico, accidentes de trabajo y los efectos que estos tienen sobre la salud para generar conciencia.

- Establecer actividades de prevención y eliminación de riesgos que generen un ambiente seguro para el desarrollo de las actividades del personal de la fundación y la comunidad.

1.4 Justificación de la Investigación

El objetivo principal de la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional es puntual para todas las organizaciones. Éste es el de velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada persona en una organización.

La presencia de un programa de salud ocupacional y su control para llevarlo a cabo de vital importancia ya que no solo procura bienestar físico, mental y social de los empleados, sino también fija establecer normas para prevenir accidentes, mortalidad laboral y además sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano.

El Recurso Humano, es el recurso más importante de una organización, el cual se debe cuidar integralmente, esto suma factores físicos, mentales, familiares y sociales.

El éxito de cualquier empresa como Empleador o Contratante está en el compromiso de crear planes y beneficios que no solo son económicos, sino que velen por la integridad de sus colaboradores en temas de seguridad, protección desarrollo físico y mental que garantice un desarrollo óptimo del trabajo, logrando así una mayor eficiencia y efectividad en aras de conseguir metas mancomunadas.

La propuesta de la implementación de un programa de salud ocupacional para la Fundación TUCRECER no es otra cosa diferente, pero debido a su alto grado de responsabilidad por trabajar con una población tan vulnerable como son niños de primera infancia y mujeres en

estado de embarazo y la alta exposición de sus colaboradores a tantos riesgos de trabajo en campo, lo hace aún más relevante e importante.

El Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 por el cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes. La resolución contiene 22 artículos y un anexo técnico.

¿Qué son estándares mínimos?

Se considera estándares mínimos a una serie de componentes obligatorios: normas, requisitos y procedimientos para registrar, verificar y controlar el cumplimiento de las condiciones básicas indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. (Resolución, 2017)

Capítulo 2: Revisión De Literatura

2.1 Marco Teórico

La Gestión del conocimiento en la Gerencia del Talento Humano específicamente en el Área de Salud Ocupacional es un factor fundamental en las organizaciones ya que, si se gestiona el conocimiento, todas las áreas de una organización funcionan mostrando resultados excelentes y más si está enfocado en el área de salud ocupacional que vela por la seguridad de los clientes internos que es uno de los activos más importante en una organización. (Quindio, 2011)

Según la **Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi** se mira la organización desde dos dimensiones de creación de conocimiento: la dimensión **ontológica y epistemológica**.

Dimensión ontológica; el conocimiento es creado sólo por los individuos.

La “**dimensión epistemológica**” se da por la interacción entre el conocimiento **explícito** y el **tácito**, (Takeuchi, 1999)

La gestión del conocimiento es una disciplina cuyo propósito es mejorar el desempeño de los individuos y las organizaciones; así como mantener y aprovechar el valor presente y futuro de los activos del conocimiento. Se puede considerar también, como una integración de numerosos esfuerzos y campos de estudio. (Rivera, 2014)

También nombrada del inglés *knowledge management*, la gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones, que hace referencia a la transmisión del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese conjunto de conocimientos puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma empresa.

(Palacios, 2004)

Según Peter Senge. Las organizaciones inteligentes buscan que la gente que forma parte de ellas, tenga entrenamiento en estas disciplinas:

1. Dominio Personal: la gente con alto dominio personal alcanza las metas que se propone.
2. Modelos Mentales:
3. Construcción de una visión compartida.
4. Aprendizaje en equipo:
5. La quinta disciplina - pensamiento sistémico: en las organizaciones, está presente el paradigma de personas interrelacionadas, como eslabones de una misma cadena, superando las barreras entre las diferentes gerencias o formando equipos interdisciplinarios. El pensamiento sistémico se transforma en la disciplina que integra a las demás, fusionándolas en un cuerpo coherente de teoría y práctica. (senge, 1990)

El desarrollo de las capacidades de los empleados, realizar una gestión por competencias y gestión del conocimiento y dirigir de forma adecuada el talento humano, más que controlar, supervisar y simplemente administrar el personal con miras a obtener su rendimiento en detrimento de las condiciones laborales. (RÍOS, 2006)

El crecimiento de la organización y la eficiencia del departamento de personal determinan en gran medida la necesidad de recurrir a fuentes externas. El crecimiento de la organización constituye el principal factor en la creación de puestos de nivel básico, en especial en las compañías que establecen la política de alentar la promoción interna de su personal. Si la compañía no alienta a los empleados a que exploten su potencial, es probable que no se preparen

y no se presenten para llenar las vacantes que vayan surgiendo. La falta de personal con potencial de promoción refleja una deficiencia grave en cualquier empresa. (Werther, 1992)

En cuanto a la delegación, Muchas organizaciones estimulan a sus gerentes a que deleguen autoridad en los niveles inferiores de la jerarquía para lograr el máximo de flexibilidad, satisfacer las necesidades del cliente y adaptarse al ambiente. (Chiavenato, 1993)

Según una investigación realizada por Daniel Angulo González, la nueva empresa del siglo XXI demanda la necesidad de implementar una gestión integrada de los recursos humanos que posibilite adaptarse a los cambios originados en el entorno donde las mismas desarrollan su actividad y que propicie una nueva estrategia y filosofía empresarial sustentada en la base de la participación en las acciones y práctica de los recursos humanos de la organización. Como todo proceso integrado, necesita de herramienta y control para el desarrollo eficaz del mismo, debido a esta necesidad, surge la concepción de realización de auditoría de la gestión de recursos humanos como mecanismo efectivo, no sólo de diagnóstico sino que permite perfeccionar u orientar nuevas políticas de los recursos humanos capaces de sensibilizar en los trabajadores altos niveles de satisfacción y motivación laboral y lograr posicionar a la organización a través de comparación con patrones de competencia fijados en el entorno. (Gonzalez, 2008)

De acuerdo a estudios realizados en obras de diferentes autores se puede concluir que en la fundación TUCRECER es urgente crear el departamento de Gestión del Talento Humano con capacidad de delegar Responsabilidad y Autoridad al personal adecuadas que proporcionen la información detallada; con la respectiva retroalimentación y recompensación del desempeño.

Capítulo 3: Metodología general

3.1 Método de investigación:

La investigación se hará por medio de un estudio “Descriptivo” que se adapta puntualmente a las necesidades que se identifican en los problemas existentes en el personal de la Fundación TUCRECER para específicamente la protección del capital humano que se encuentra directamente relacionado con los factores de riesgo.

Método cualitativo La observación: Este procedimiento de investigación es de suma importancia ya que se perciben los comportamientos de los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo, esto con el objetivo de adoptar medidas preventivas y correctivas eficaces para la protección de la salud frente a factores de riesgos a los que están expuestos. (GARZÓN, 2008)

El análisis: permite conocer cada una de las partes que se van a investigar e identificar las relaciones existentes entre ellas y así mostrar la situación real. Colegio.

La síntesis: Este es un complemento del análisis, expone las relaciones existentes entre la inexistencia y desconocimiento de un Programa de Salud Ocupacional y busca proponer soluciones a partir de su estudio. (GARZÓN, 2008)

3.2 Población y muestra:

La población a la cual se aplicaron las encuestas fue a todos los empleados actuales de la Fundación, hombres y mujeres, de nivel académico básico, bachilleres y con alguna experiencia en educación y cuidado de niños niñas y profesionales en el campo de la educación y salud. Así mismo personal administrativo. (Lopez, 2014)

Población: 140 empleados en total, de los cuales se distribuyen en: 5 empleados de oficina, 112 empleados de campo, 23 empleados mixtos, oficina- campo.

Empleados Oficina

- ✓ Gerente
- ✓ Asesor General
- ✓ Contador
- ✓ Secretaria
- ✓ Recepcionista

Empleados Campo

- ✓ 56 docentes
- ✓ 56 auxiliares de cuidado

Empleados Mixtos, Campo – Oficina

- ✓ 11 coordinadores
- ✓ 6 psicólogos
- ✓ 6 nutricionistas

Muestra

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

$$n = \frac{(1,96^2) 0,5*0,5*140}{(140 - 1)^2 0,05 + (1,96)^2 0,5*0,5}$$

$$n = \frac{134,456}{0,3475 + 0,9604}$$

$$n = \frac{134,456}{1.3079}$$

$$n = 102,8 \approx 103 \text{ muestra \u00f3ptima}$$

3.3 Fuentes de informaci\u00f3n

Las fuentes de informaci\u00f3n utilizadas y consultadas a lo largo de esta investigaci\u00f3n son **primarias y secundarias**. Se recopil\u00f3 informaci\u00f3n por medio de varias encuestas aplicadas directamente a los empleados directamente por los investigadores.

3.3.1 Fuentes Primarias

Es la informaci\u00f3n oral o escrita que se recopila directamente por el investigador (proponente, en este caso, nosotras). Para esta investigaci\u00f3n utilizamos puntualmente la encuesta No. 2 (Ver anexo No. 2).

3.3.2 Fuentes de informaci\u00f3n secundarias

Bibliograf\u00edas y Sitio web, donde se encuentra informaci\u00f3n de autores de las obras relacionadas con el tema de investigaci\u00f3n.

- ✓ Normas y leyes colombianas que rigen la seguridad y la Salud ocupacional en las organizaciones.
- ✓ Plan Escolar para la Atenci\u00f3n y Prevenci\u00f3n de Emergencias.
- ✓ Investigaciones varias en diferentes medios sobre, enfermedades profesionales, riesgos profesionales, Comit\u00e9 paritario, COPASO, entre otros

3.4 Técnicas de recolección de datos

- ✓ Encuesta 1. Nivel de satisfacción de la Fundación como empleador
- ✓ Encuesta 2. Situación actual en seguridad y salud ocupacional
- ✓ Encuesta 3. Índice de enfermedades más usuales presentadas
- ✓ Encuesta 4. Condiciones de Trabajo
- ✓ Inspecciones oculares informales: Fotografías y visitas a diferentes espacios de trabajo oficinas, campo. (ver anexo)

Según Irene Silva y Carla Tamayo, con esta técnica de recolección de datos, da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos. (Tamayo, 1999).

Capítulo 4: Resultados

4.1 Presentación de Resultados

Con la primera encuesta que se aplicó se obtuvieron los siguientes datos

Encuesta 1. Nivel de satisfacción dentro de la Fundación como empleados

Encuestados 140 empleados.

Pregunta 1. Hace cuanto labora en la Fundación

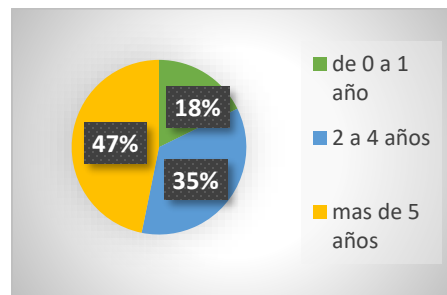


Gráfico 1 Elaboración propia

A la pregunta 1, de 0 a 1 año contestaron El 18%; de 2 a 4 años 35% y más de 5 años el 47 %

Pregunta 2. Está satisfecho en su empresa.

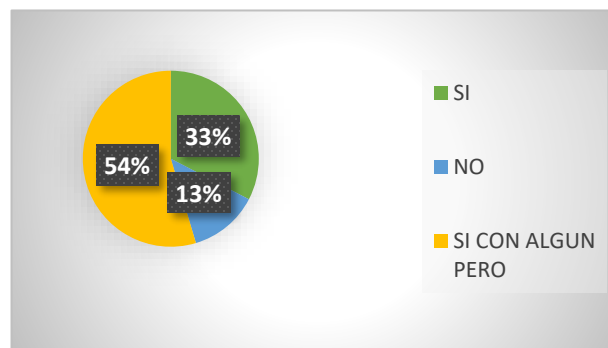


Gráfico 2 Elaboración propia

A la pregunta 2, El 33% dijo Si, el 13 % dijo No y el 54% dijo Si con algún pero.

Pregunta 3. La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí.

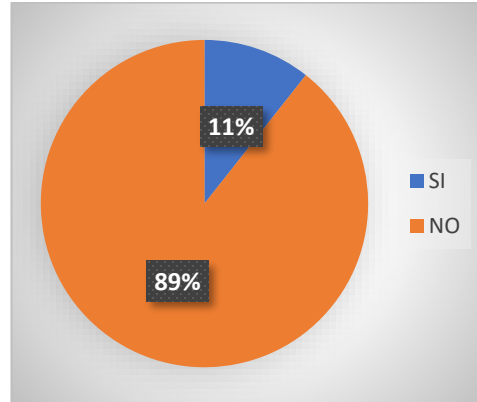


Gráfico 3 Elaboración propia

A la pregunta 3, El 11% de los entrevistados contestaron, que Sí y el 89% dijo No.”

Pregunta 4. Si pudiera dejaría la empresa por otro trabajo.

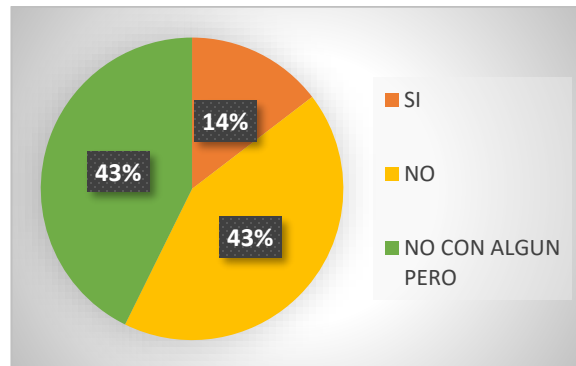


Gráfico 4 Elaboración propia

A la pregunta 4, El 14% dijo Si, el 43 % dijo No y el 43% dijo Si con algún pero.

Pregunta 5. La Fundación realiza actividades en pro de superación como capacitaciones y bienestar laboral.

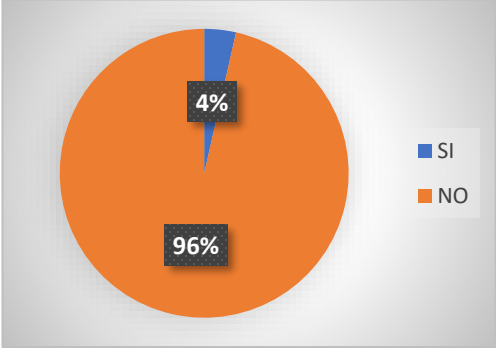


Gráfico 5 Elaboración propia

A la pregunta 5, El 4% dijo Si, el 96 % dijo No.

Pregunta 6. ¿Se siente motivado o estimulado por sus superiores y cree que ellos piensan en sus empleados?

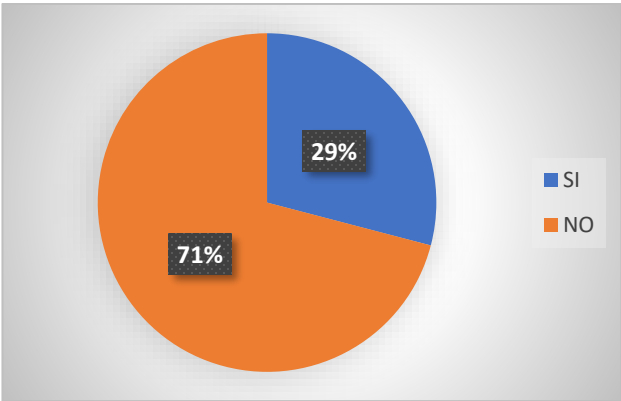


Gráfico 6 Elaboración propia

A la pregunta 6, El 29% dijo Si el 71 % dijo No.

Pregunta 7. Está de acuerdo con su salario y considera que es lo que usted se merece.

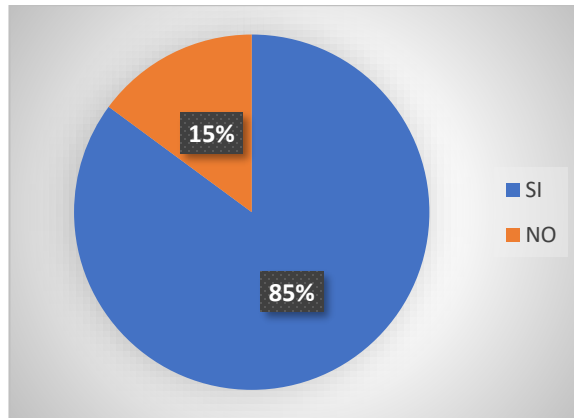


Gráfico 7 Elaboración propia

A la pregunta 7, El 15% dijo No y el 85 % dijo Si.

Encuesta 2. Situación actual en seguridad y salud ocupacional

Empleados Oficina: 5 encuestados

Pregunta 1 ¿Sabe usted que es un programa de seguridad industrial y salud ocupacional?

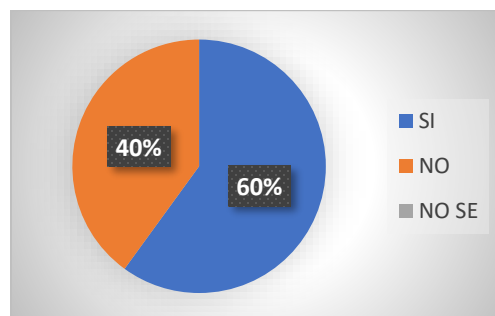


Gráfico 8 Elaboración propia

A la pregunta 1, El 40% dijo No y el 60% dijo Si.

Pregunta 2 ¿La fundación cuenta con un programa de seguridad industrial y salud ocupacional?

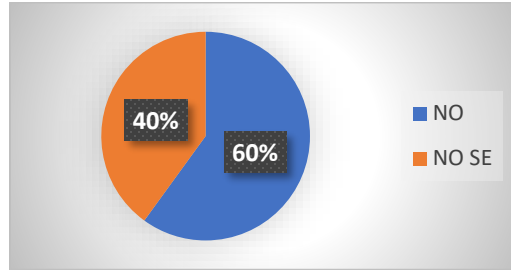


Gráfico 9 Gráfico 2 Elaboración propia

A la pregunta 2, el 40% dijo No sé y el 60% dijo No.

Pregunta 3. ¿Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado por alguna de las siguientes causas?

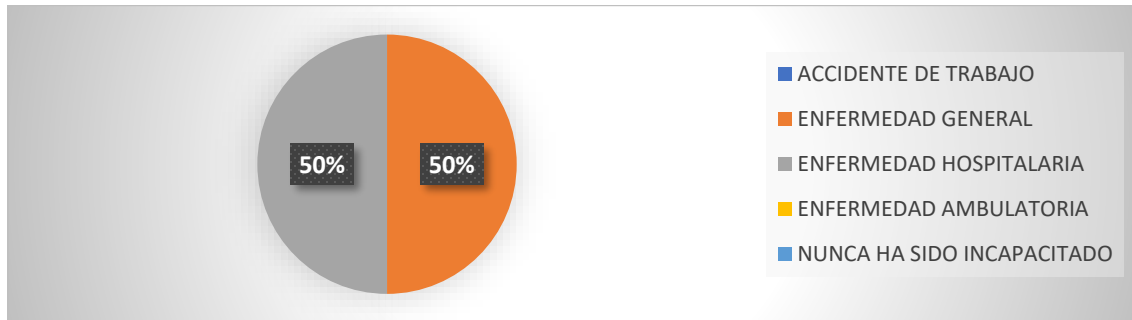


Gráfico 10 Gráfico 2 Elaboración propia

A la pregunta 3, El 50% dijo accidente de trabajo No sé y el 50% dijo Enfermedad general

Pregunta 4. ¿Sabe usted a que ARL se encuentra afiliado?

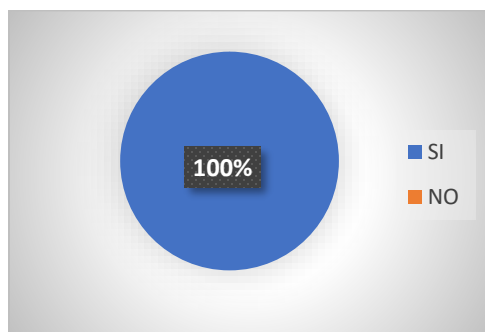


Gráfico 11 Gráfico 2 Elaboración propia

A la pregunta 4, El 100% dijo que sí.

Pregunta 5 ¿sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?

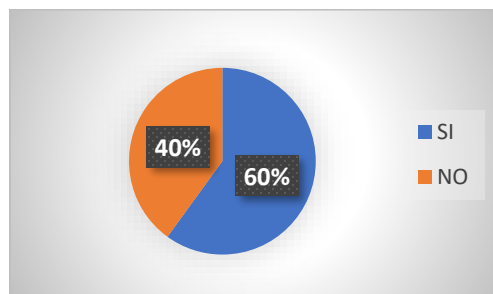


Gráfico 12 Gráfico 2 Elaboración propia

A la pregunta 5, El 40% dijo que No y el 60% dijo Sí.

Pregunta 6 ¿Tiene usted conocimiento que es el copaso?

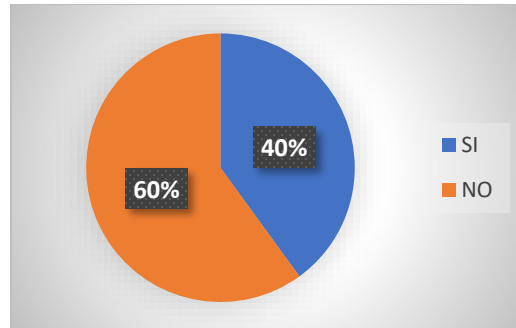


Gráfico 13

A la pregunta 6, El 40% dijo que Si y el 60% dijo No.

Pregunta 7 ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

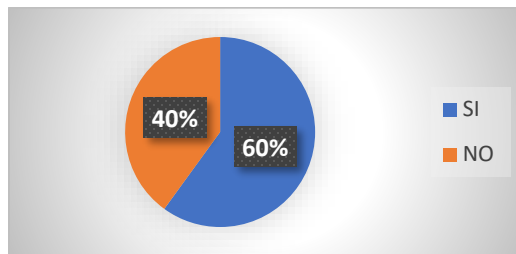


Gráfico 14 Elaboración propia

A la pregunta 7, El 40% dijo que No y el 60% dijo Sí.

Pregunta 8 ¿cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

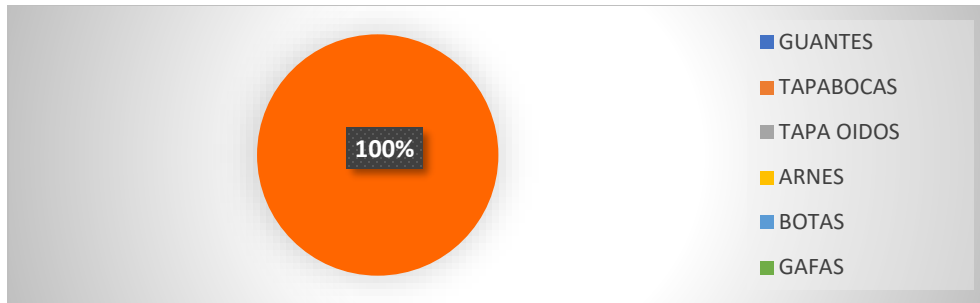


Gráfico 15 Elaboración propia

A la pregunta 8, El 100% usa solamente tapabocas, un solo elemento de protección laboral

Pregunta 9 ¿Realiza pausas activas, durante su jornada laboral ¿haciendo alguna clase de movimiento recomendado?

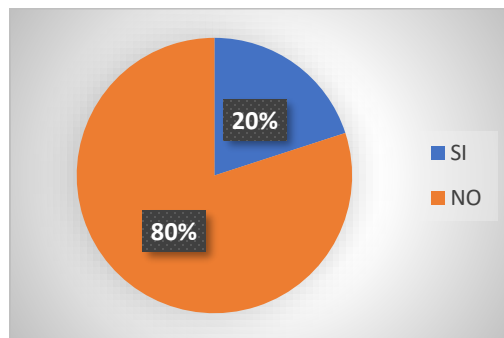


Gráfico 16 Elaboración propia

A la pregunta 9, El 20% dijo que Si y el 60% dijo No.

Encuesta 3. Situación actual en seguridad y salud ocupacional

Empleados de campo: 112 encuestados

Pregunta 1. ¿Sabe usted que es un programa de seguridad industrial y salud ocupacional?

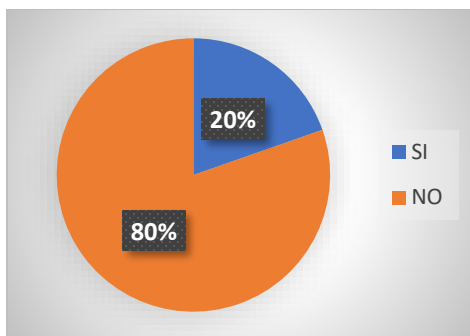


Gráfico 17 Elaboración propia

A la pregunta 1, El 20% dijo Si y el 80% dijo No.

Pregunta 2 ¿la fundación cuenta con un programa de seguridad industrial y salud ocupacional?

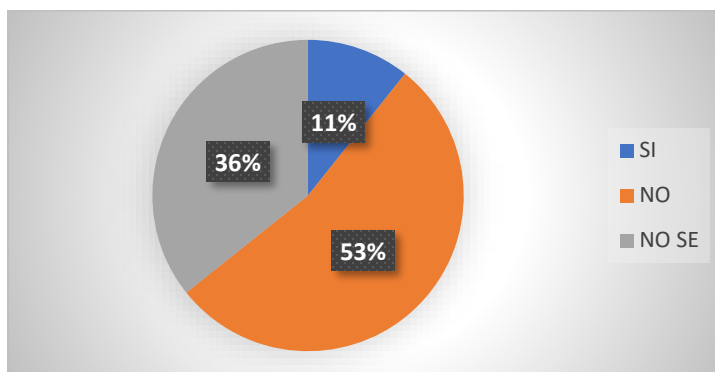


Gráfico 18 Elaboración propia

A la pregunta 2, El 11% dijo Sí sé y el 36% dijo No sé y el 53 % dijo No.

Pregunta 3 ¿Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado por alguna de las siguientes causas?

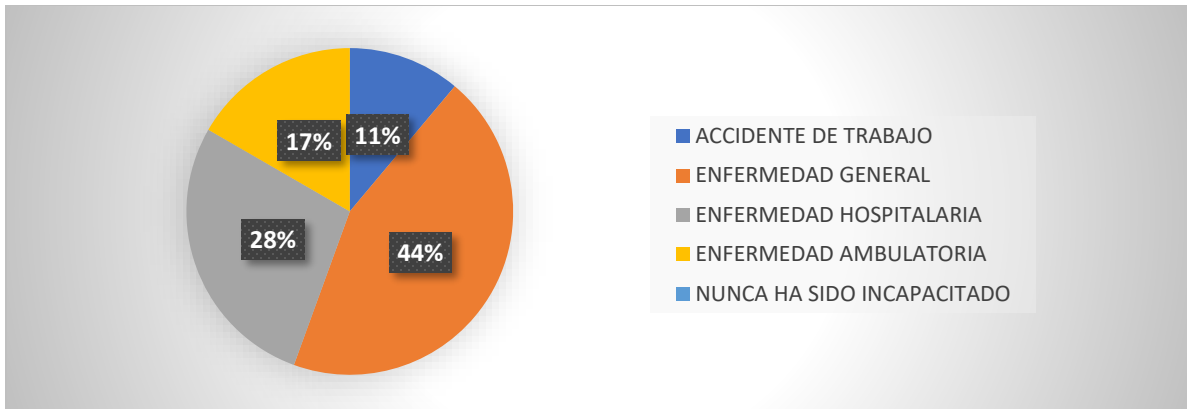


Gráfico 19 Elaboración propia

A la pregunta 3, El 11% Dijo actividad de trabajo, el 17 % enfermedad ambulatoria, el 28% enfermedad hospitalaria y el 44% dijo enfermedad general.

Pregunta 4 ¿Sabe usted a que ARL se encuentra afiliado?

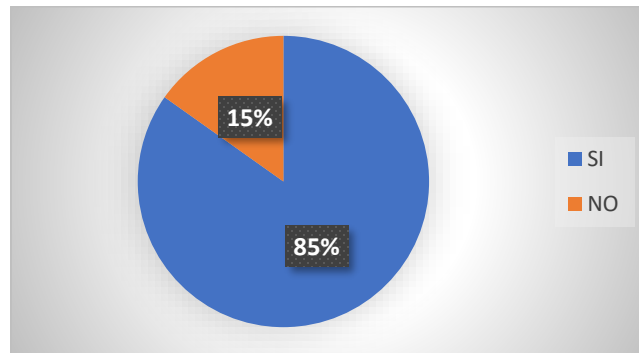


Gráfico 20 Elaboración propia

A la pregunta 4, El 15% dijo que No y el 85% dijo Sí.

Pregunta 5 ¿sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?

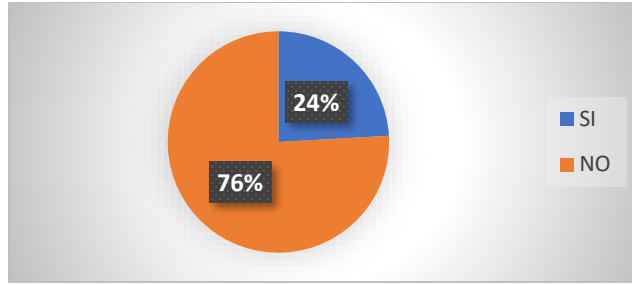


Gráfico 21 Elaboración propia

A la pregunta 5, El 24% dijo que Si y el 76% dijo No.

Pregunta 6. ¿Tiene usted conocimiento que es el copaso?

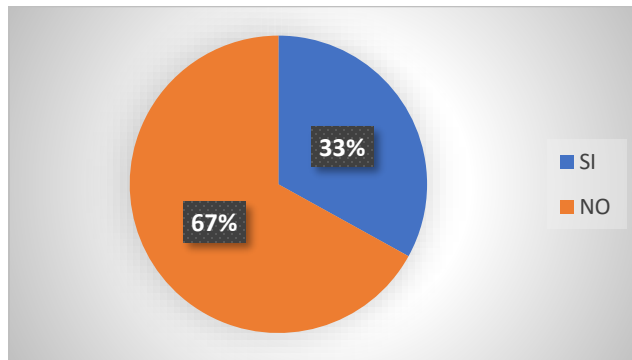


Gráfico 22 Elaboración propia

A la pregunta 6, El 33% dijo que Si y el 67% dijo No.

Pregunta 7, ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

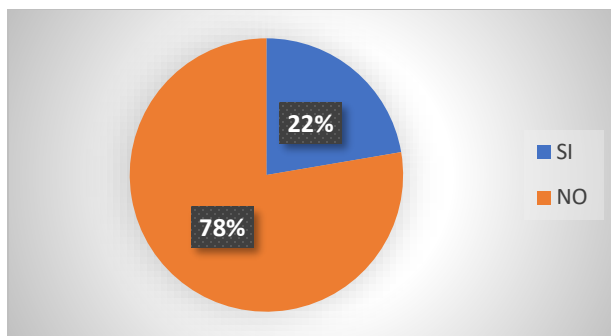


Gráfico 23 Elaboración propia

A la pregunta 7, El 22% dijo que Si y el 78% dijo No.

Pregunta 8 ¿cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

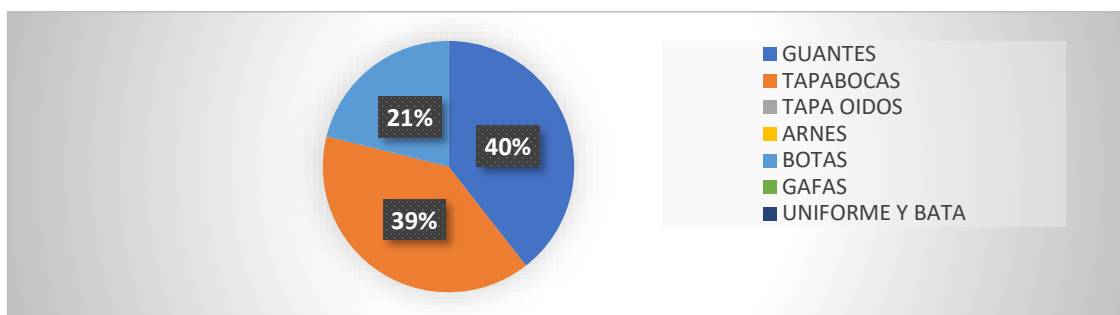


Gráfico 24 Elaboración propia

A la pregunta 8, El 21% dijo botas, 39% dijo tapabocas, 40% guantes.

Pregunta 9 Realiza pausas activas, durante su jornada laboral ¿haciendo alguna clase de movimiento recomendado?

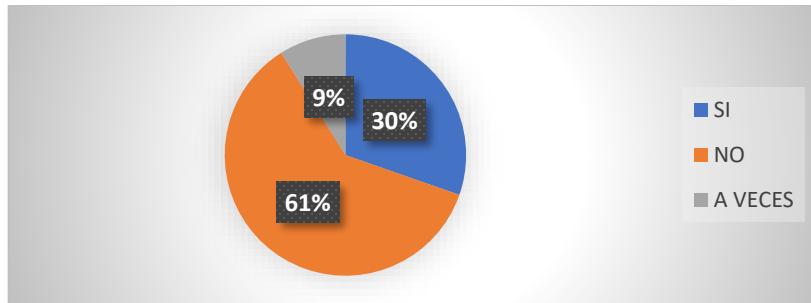


Gráfico 25 Elaboración propia

A la pregunta 9, El 9% dijo A veces 30% dijo Si y 61% No.

Encuesta 4. Situación actual en seguridad y salud ocupacional

Empleados Mixtos Oficina – Campo: encuestados: 23

Pregunta 1 ¿Sabe usted que es un programa de seguridad industrial y salud ocupacional?

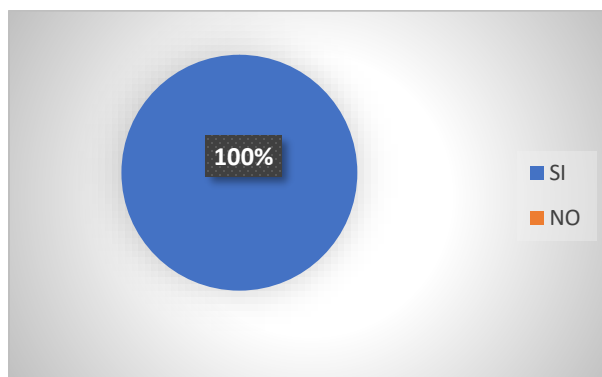


Gráfico 26 Elaboración propia

A la pregunta 1, El 100% dijo Sí.

Pregunta 2 ¿La fundación cuenta con un programa de seguridad industrial y salud ocupacional?

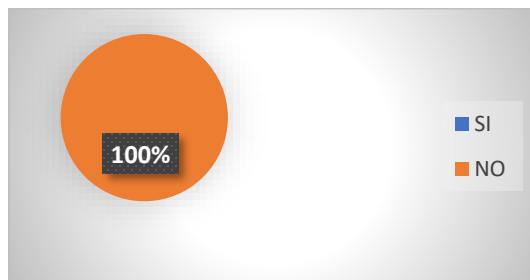


Gráfico 27 Elaboración propia

A la pregunta 2, El 100% dijo que No.

Pregunta 3 ¿Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado por alguna de las siguientes causas?

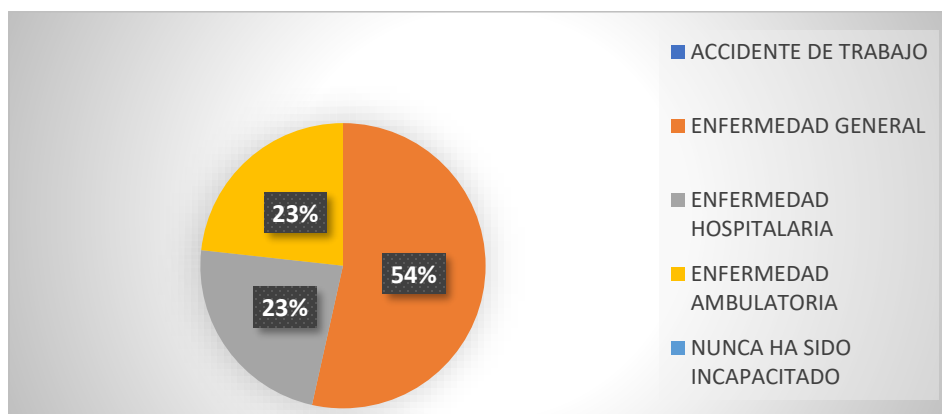


Gráfico 28 Elaboración propia

A la pregunta 3, El 23% Dijo enfermedad ambulatoria, 23% % enfermedad Hospitalaria y 54% dijo Enfermedad general.

Pregunta 4 ¿Sabe usted a que ARL se encuentra afiliado?

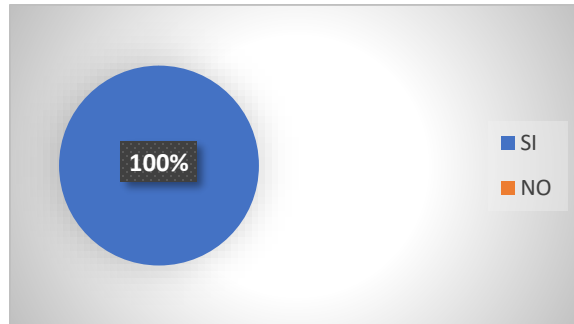


Gráfico 29 Elaboración propia

A la pregunta 4, El 100% dijo que Sí.

Pregunta 5 ¿sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?

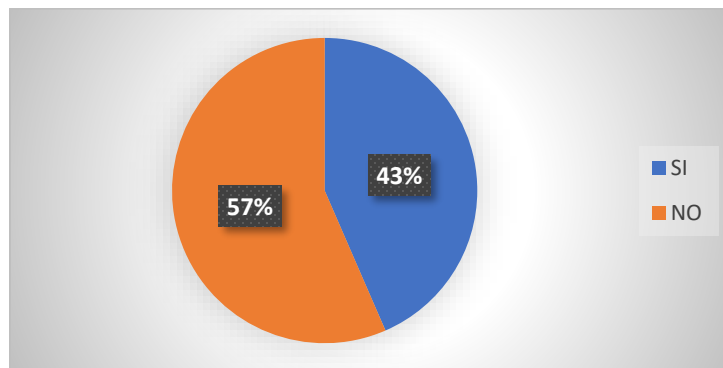


Gráfico 30 Elaboración propia

A la pregunta 5, El 43% dijo que Si y el 57% dijo No.

Pregunta 6 pregunta ¿Tiene usted conocimiento que es el “copaso”?

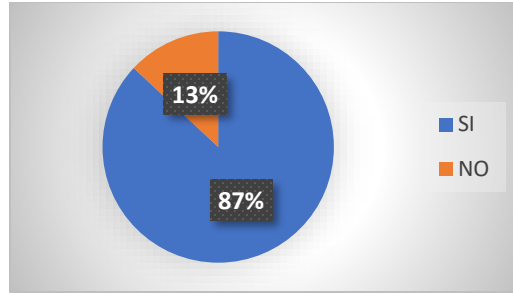


Ilustración 31 Elaboración propia

A la pregunta 6, El 13% dijo que No y el 87% dijo Sí.

Pregunta 7 ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

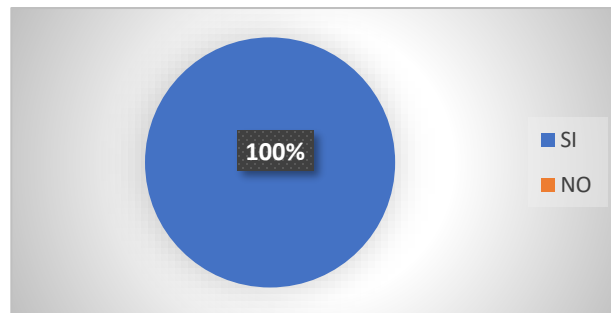


Gráfico 32 Elaboración propia

A la pregunta 7, El 100% dijo que Sí.

Pregunta 8 ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

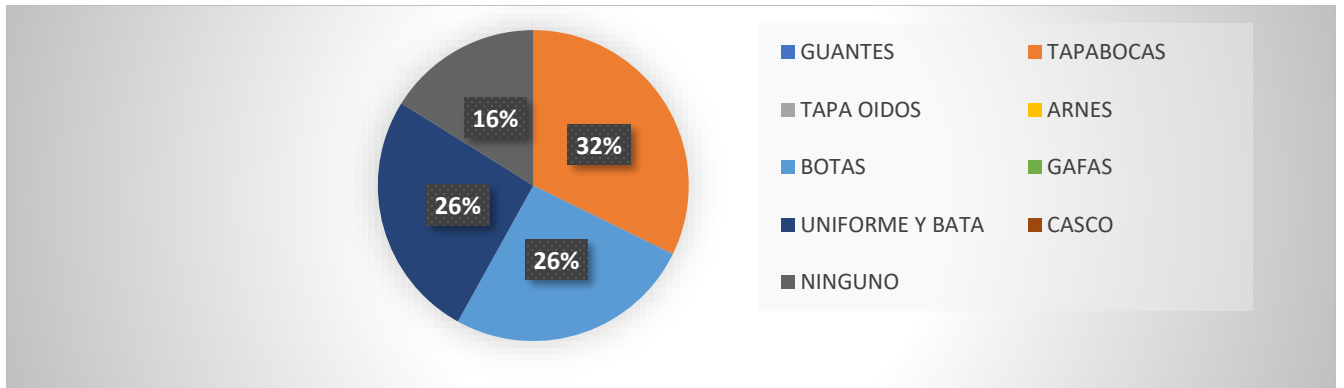


Gráfico 33 Elaboración propia

A la pregunta 8, El 26% dijo uniforme y bata, 26% guantes, 26% dijo botas y 32% tapabocas.

Pregunta 9 ¿Realiza pausas activas, durante su jornada laboral ¿haciendo alguna clase de movimiento recomendado?

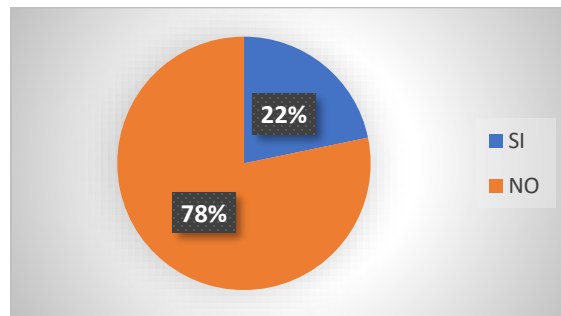


Gráfico 34 Elaboración propia

A la pregunta 9, El 22% dijo Si y 78% dijo No.

Tabla 1. Encuesta 5 Índice de enfermedades más usuales presentadas en los 140 empleados de la Fundación

INDICE DE ENFERMEDADES MAS USUALES PRESENTADAS				
SISTEMA	SINTOMAS Y ENFERMEDADES	PERSONAS	TOTAL	TOTAL POR SISTEMA

RESPIRATORIO	GRIPA	135	96%	55%
	DOLOR DE CARGANTA	80	57%	
	TOS	75	54%	
	AMIGDALITIS	60	43%	
	DISFONIA	45	32%	
	BRONQUITIS O ASOACIONES A NEUMA	35	25%	
	FIEBRE	112	80%	
VISUAL	CONJUNTIVITIS	60	43%	55%
	MIOPIA O ASTIGMATISIMO	95	68%	
AUDITIVO	DOLOR DE OIDO	15	11%	9%
	OTITIS	10	7%	
DIGESTIVO	GASTRITIS	80	57%	88%
	ENFERMEADES DE COLON	90	64%	
	INFECCIONES ESTOMACALES	76	54%	
NERVIOSO	DOLOR DE CABEZA	69	49%	60%
	STRES	98	70%	

Tabla 1 Elaboración propia

Índice de enfermedades más usuales presentadas

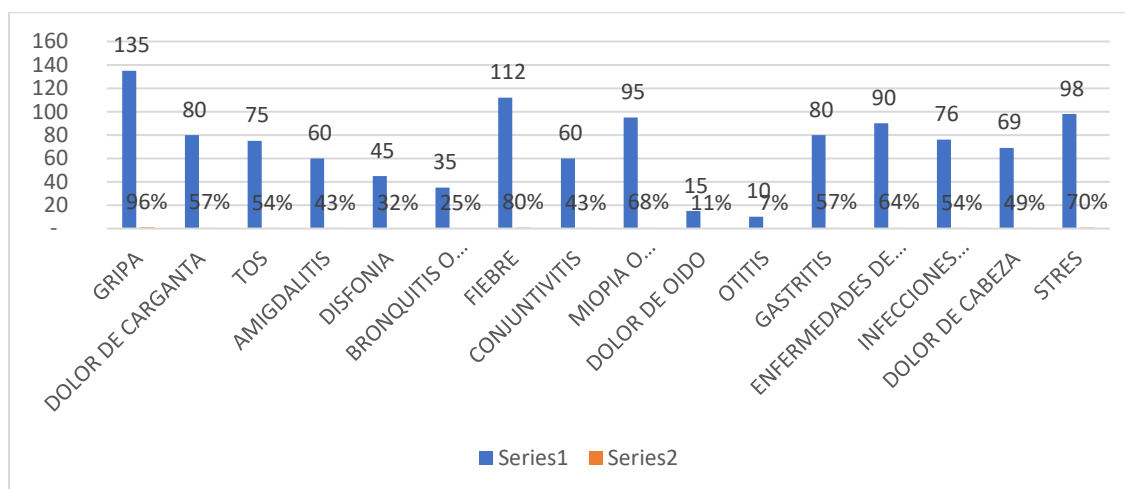


Gráfico 35 Elaboración propia

Índice de enfermedades más usuales presentadas por sistema

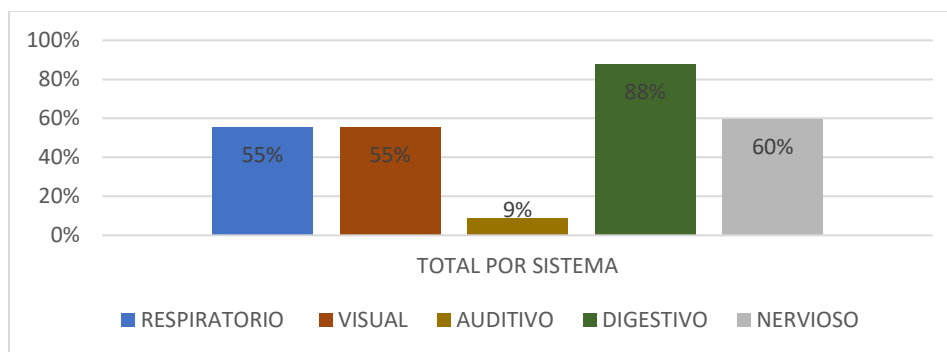


Gráfico 36 Elaboración propia

De acuerdo con el resultado de la encuesta 3, muestra que:

- ✓ El 88 % del personal de la Fundación sufre del algún tipo de enfermedad digestiva.
- ✓ La enfermedad más usual presentada es gripa con un 96% (135 personas).
- ✓ El 70% del personal sufre de stress (98 personas).
- ✓ El 68 % del personal sufre de enfermedades visuales (95 personas).

Tabla número 2. Encuesta No. 6 Condiciones de trabajo presentadas dentro de la Fundación

EMPLEADOS ENCUESTADOS	ENCUESTADOS	140		
CONDICIONES DE TRABAJO				
CONDICION DE TRABAJO	SI	NO	NUNCA	A VECES
Cruzar o a travesar caminando o en artefactos, por arroyos, lagos, ríos,	36	78	5	22
Caminar por veredas	74	47	5	9
Subir montañas	36	84	5	14
Exposición al sol y al agua	65	15	5	55
La empresa le facilita los implementos necesarios de seguridad para su desplazamiento	15	125		
Trabaja en oficina	28	113		
Trabaja en campo	135	6		

Tabla 2 elaboración propia

Condiciones de Trabajo

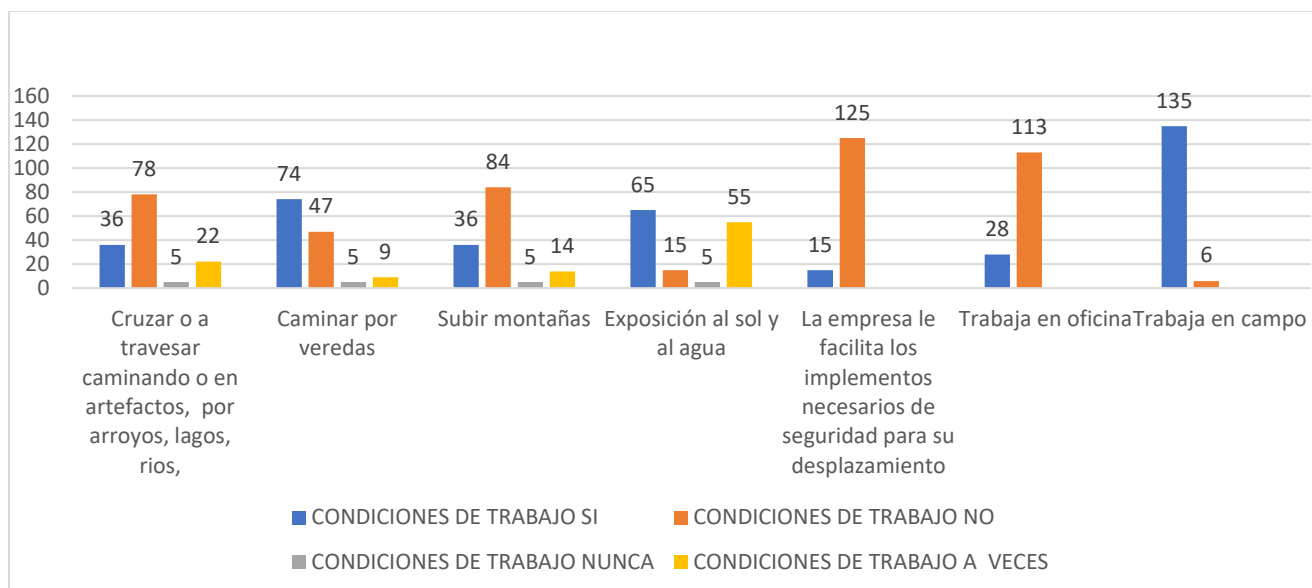


Gráfico 37 elaboración propia

De acuerdo con el resultado de la encuesta No. 6, muestra que:

- ✓ La Fundación no facilita los implementos necesarios de seguridad para desplazamiento y desarrollo de las actividades laborales.
- ✓ El 70 % del personal de la Fundación está expuesto a riesgos físicos por la exposición al trabajo en campo (camino veredales, exposición agua y sol)

4.2 Análisis de datos

Nivel de satisfacción

Del 100% (140 personas), el 54% (76 personas) llevan más de 5 años trabajando en ella y está satisfecha con su trabajo, pero muestran algún descontento y quisieran que algo mejorara.

Situación actual en seguridad y salud ocupacional

Del 100 % del personal de la Fundación (140 personas)

- ✓ 5 % son empleados administrativos

- ✓ 80% son empleados de campo
- ✓ 16% son empleados mixtos, (campo – oficina)
- ✓ El personal administrativo y el mixto tienen mayor conocimiento de seguridad industrial y salud ocupacional
- ✓ Del personal de campo el 100% solo usan un (1) implemento de protección laboral
- ✓ Debido al no uso de implementos de protección labora el 100 % del personal de campo está en un alto grado de riesgo laboral.
- ✓ Del 100 % de todo el personal (140 personas) el 73% (102 personas) NO realizan las pausas activas durante la jornada laboral.

Los resultados se obtuvieron teniendo en cuenta la lista de chequeo y a las encuestas realizadas a todos los empleados de la fundación.

Teniendo en cuenta los resultados frente a la pregunta sobre actividades de superación y bienestar, se puede identificar cual es uno de los principales problemas, este resultado no tan bueno da luces de lo que la empresa debe comenzar a profundizar, generar espacios que permitan mejorar el bienestar laboral de sus empleados, de brindar capacitación no solo a sus empleados sino también a sus familias, momentos de esparcimiento y recreación.

Los resultados sobre motivación también dejan entrever que, aunque es una empresa confiable para sus empleados, estos esperan que sus resultados sean reconocidos por sus superiores ya que no ven cercanía con ellos.

Capítulo 5: Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

De acuerdo con las investigaciones y análisis durante el proceso se concluye que el 54% del personal llevan más de 5 años trabajando en ella y se encuentran satisfechas con su trabajo, aunque quisieran mejorar a nivel general el bienestar laboral.

Se identifica que el personal administrativo y el mixto tienen mayor conocimiento de seguridad industrial y salud ocupacional, mientras que el personal de campo que está en mayor riesgo por las condiciones de exposición externas en su trabajo en campo y la falta de implementos de protección laboral el conocimiento sobre el tema es casi nulo.

Se identificó que además de los riesgos para el personal de la Fundación, también las personas que hacen parte del programa es decir los beneficiarios, niños, niñas, madres en estado de embarazo y sus acompañantes también están expuestos a riesgos en cada sede donde se desarrolla el trabajo y se deben mejorar.

Durante la investigación se evidenció que la Fundación tiene algunas falencias o necesidades, que se requiere de manera prioritaria la implementación del área de Talento Humano, enfocada en la Gestión del Conocimiento y que está cuenta con el personal idóneo, en cada una de sus divisiones y especialmente en el área de Seguridad Industrial y Salud ocupacional, actualizados con las nuevas normas y decretos del gobierno nacional para el óptimo funcionamiento de la misma. Igualmente, el personal debe contar con el carisma y con don de gentes que busque siempre estar pensando en el bienestar de su Recurso Humano.

Lo anterior se determinó por medio de los análisis de encuestas realizadas a los empleados; donde se evidenciaron los problemas más puntuales, se realizó una lista de chequeo y también unos indicadores de gestión como son rotación de personal, motivación y bienestar laboral y

capacitación y así poder analizar los resultados obtenidos y de esta forma proponer planes de mejoramiento

5.2 Recomendaciones

La principal recomendación para la Fundación TUCRECER, es aplicar de forma inmediata el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y así disminuir los riesgos y lograr una excelente prevención de accidentes laborales.

De manera inmediata se deben cubrir los riesgos prioritarios mediante el uso de los mínimos elementos de protección personal.

Se deben realizar jornadas de concientización de riesgos, causas y prevenciones.

Se recomienda crear el departamento de Gestión Humana.

5.3 Propuesta

Nonaka y takeuchi (1999) señala que “El poder económico y reproducción de una compañía moderna se basa más en sus capacidades intelectuales y de servicio, que en sus activos como tierra, planta y equipo”

Basadas en la anterior afirmación, el insumo principal para el desarrollo de la implementación del Programa de Seguridad y Salud ocupacional será el personal interno de la Fundación después de pasar por una evaluación de competencias y capacidades, para identificar que se cumplan con los perfiles necesarios para el desarrollo del programa a implementar.

La principal idea de la teoría de “la organización creadora de conocimiento” por Nonaka y Takeuchi es el análisis de que el conocimiento se crea a partir de la conversión entre lo que se conoce como conocimiento tácito y conocimiento explícito. En esta teoría, la organización creadora de conocimiento tiene tres funciones primordiales: generar nuevo conocimiento,

difundirlo por toda la empresa e incorporar lo aprendido a las nuevas tecnologías (Takeuchi, 1999)

De acuerdo con el análisis anterior, traducimos nuestra propuesta:

Generar nuevo conocimiento

Socialización: (conocimiento tácito). Por medio de talleres de socialización todo el personal compartirá experiencias y conocimientos sobre seguridad y salud ocupacional que hayan tenido la oportunidad de vivenciar en otras organizaciones, en su mismo hábitat familiar y las experiencias y dificultades que ha tenido dentro del desarrollo de su labor y como las ha sabido sacar adelante. De la misma manera se tomarán todos los comentarios y sugerencias y porque no, preferencias. (Takeuchi, 1999)

Difundir conocimiento

Exteriorización (conversión de conocimiento tácito a explícito): A partir de la información experiencial de todos los empleados, se dictarán capacitaciones y talleres teórico – prácticos sobre primeros auxilios, seguridad industrial y salud ocupacional, con sus manuales, procedimientos y reglamentación, todo el personal quedará documentado y capacitado sobre el tema, no solo se quedarán en lo experiencial, sino que el conocimiento será real. (Takeuchi, 1999)

Incorporar conocimiento

Combinación: (conocimiento explícito). Se dejará un manual y una política de Seguridad Industrial y de manera física, sistematizada acompañada de un video, para que el personal nuevo

que se integre a la Fundación reciba capacitación de inducción y sepa los estándares mínimos y los interioricen.

Interiorización: Tan pronto el programa este implementado se hará una supervisión a cada sede, oficina, puesto de trabajo y persona de manera individual. Puede llamarse prueba piloto.

Después de esto el Outsourcing contratado se compromete a hacer una supervisión anual sin aviso previo para comprobación de que los estándares se estén cumpliendo, el primero no tendrá cobro los siguientes, sí.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Para llevar a cabo las acciones de mejoramiento de acuerdo a la situación planteada se necesita disponer de algunos recursos indispensables como son:

Humanos:

Debido a que en la Fundación TUCRECER, no hay departamento de Gestión humana, ni personal que haga sus veces y la recomendación inmediata para velar por la integridad de sus empleados fue implementar el Programa de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, se contratará un Outsourcing experto en este tema que se dedique puntualmente a este trabajo mientras se pone en marcha.

Paso seguido. Después de la implementación del Programa, quedará a cargo de un director de Seguridad Industrial y salud ocupacional, con un asistente de área, el resto de personal para el área será con el mismo recurso humano que hará parte de los comités, una vez esten capacitados.

Financiero:

Outsourcing: Cinco Millones de Pesos (\$5.000.000) Duración del proceso

Director de área: Dos Millones de pesos mensuales (2.000.000)

Asistente de área: Un millón de pesos mensuales (1.000.000)

Tecnológicos; recursos necesarios en cuanto a tecnología como es equipos de cómputo, internet, bases de datos con sus respectivas redes fuentes de almacenamiento de la información.

Transporte; buses adecuados como medio de transporte necesario para el desplazamiento del personal hasta el lugar donde se debe realizar dicha actividad

Deportivos; Espacios especializados como canchas, polideportivos o pistas, para realizar las actividades culturales y deportivas programadas.

5.3.2 Cronograma de Actividades FUNDACION TUCRECER

DIAGRAMA DE GANTT

ACTIVIDAD	INICIO	FINAL	RECURSOS	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio										
						Sem1	Sem2	Sem3	Sem4	Sem1	Sem2	Sem3	Sem4	Sem1	Sem2	Sem3	Sem4	Sem1	Sem2	Sem3	Sem4	Sem1	Sem2	Sem3	Sem4	Sem1	Sem2	Sem3	Sem4							
Reclutamiento, entrevistas y selección de Outsourcing a contratar	02/01/2018	12/01/2018	Recursos Humanos, Económicos Tecnológicos	Reuniones	Director	█	█																													
Recopilación de información y evidencias de cada espacio	19/01/2018	16/02/2018	Recursos Humanos, Económicos Tecnológicos	Visitas a campo de recorridos, sedes, puestos de trabajo y entrevistas con empleados.				█	█	█	█																									
Talleres de socialización del programa a implementar con socialización de experiencia del personal	23/02/2018	23/03/2018	Recursos Humanos, Económicos Tecnológicos	Talleres	Asesor general / Outsourcing								█	█	█	█																				
Capacitaciones teórico practicas	06/04/2018	27/04/2018	Recursos Humanos Económicos	Capacitaciones y talleres	Outsourcing												█	█	█	█																
Identificación de personal para hacer parte del Área de Salud ocupacional y asignación de Roles y responsabilidades	04/05/2018	11/05/2018	Recursos Humanos, Económicos Tecnológicos	Entrevistas	Director / Outsourcing																															
Entrega y socialización de Políticas y Manuales	14/05/2018	18/05/2018	Recursos Humanos, Económicos Tecnológicos	Reuniones	Director / Outsourcing / Area de Salud ocupational																															
Visitas a campo, sedes y oficinas para verificación y supervisión	15/02/2018	16/02/2018	Recursos Humanos, Económicos Tecnológicos	Actividades a desarrollar	Director																															

Cuadro 1. Elaboración propia

Bibliografía

- Avilez, J. (9 de junio de 2009). *Recolección de datos*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos12/recoldat/recoldat.shtml>
- Chiavenato, I. (MAYO de 1993). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION* . Obtenido de <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccc3b3n-a-la-teorc3ada-general-de-la-administrac3b3n-7ma-edicic3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>
- GARZÓN, A. M. (2008). *PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD*. BOGOTÁ: La Salle.
- Gonzalez, D. A. (31 de Octubre de 2008). *La auditoría en la Gestión de los Recursos Humanos como método de control integral*. Obtenido de http://www.degerencia.com/articulo/la_auditoria_en_la_gestion_de_los_recursos_humanos
- Grijalba, O. (MAYO de 2012). *Investigacion cualitativa*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos95/investigacioncualitativa/investigacioncualitativa.shtml>
- Lopez, C. (junio de 2014). *Metodo cualitativo y cuantitativo*. Mexico D F, Mexico: unam.
- Montalvo, M. Z. (30 de marzo de 2015). *Gestión del conocimiento en la empresa*. Obtenido de www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/
- Palacios, T. M. (2004). *Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=536112>
- Quindio, U. d. (2011). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. Armenia.
- Resolución. (27 de marzo de 2017). *estandaresminimos de SG-SST*. Obtenido de <https://www.saludocupacional.com.co/single-post/2017/04/03/ResoluciC3B3n-No-1111-de-27-de-Marzo-de-2017-Por-la-cual-se-definen-los-EstC3A1ndares-MC3ADnimos-del-Sistema-de-GestiC3B3n-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-para-Empleadores-y-Contratantes>
- RÍOS, J. G. (2006). *GESTIÓN HUMANA: TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS*. Obtenido de <file:///C:/Users/AsusPC/Downloads/262-264-1-PB.pdf>
- Rivera, N. H. (27 de NOVIEMBRE de 2014). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. Obtenido de <ftp://ftp.icesi.edu.co/farenas/laquintadisciplinaenlapractica.pdf>
- Takeuchi, N. y. (1999). *Gestión del conocimiento/Modelo de creación del Conocimiento/Teoría de creación de conocimiento*. Obtenido de https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

Tamayo, C. (1999). TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS. Chimbote: UNIVERSIDAD CATOLICA DE LOS ANGELES DE CHIMBOTE. Obtenido de http://www.postgradoune.edu.pe/documentos/tecnicas_Instrumentos.pdf

TuCrecer. (2016). *TuCrecer.com*. Obtenido de <http://tucrecer.com/web/quienes-somos/>

Werther, D. (1992). *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas*. Obtenido de http://www.academia.edu/13316448/Administracion_de_recursos_humanos_6ta_edicion_-_William_B._Werther

Anexos

Anexo 1 Encuesta No. 1

	Fundación TUCRECER ENCUESTA 1. C LIMA ORGANIZACIONAL	FT GC <u>001</u> E 02	
	NIVEL DE SATISFACCION DENTRO DE LA EMPRESA	Revisión 01	Enero 2017

1. Hace cuanto trabaja en la Fundación

De 0 a 1 año de 2 a 4 años más de 5 años

2. Está satisfecho en la Empresa para la que trabaja

SI NO si con algún pero

3. La empresa le da la oportunidad de sacar los mejor de si

SI NO

4. Si pudiese dejaría su Empresa contratante por otra

SI NO Depende

5. La Fundación hace actividades en Pro de superación como capacitaciones y bienestar laboral

SI NO

6. Se siente motivado por sus superiores y cree que ellos piensan en sus empleados


SI NO

7. Está conforme con su salario y cree que corresponde a lo que usted se merece

SI NO

Ilustración 36 encuesta de elaboración propia

Anexo 2 Encuesta No. 2

	Fundación TU CRECER ENCUESTA <u>2</u>	FT GC <u>001 E 02</u>	
	Necesidades de seguridad industrial y salud ocupacional	Revisión 01	Enero 2017

1. SABE USTED QUE ES UN PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

SI NO

2. LA FUNDACION CUENTA CON UN PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

SI NO ~~NO SE~~

3. DURANTE LA PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS:

ACCIDENTE DE TRABAJO	ENFERMEDAD AMBULATORIA
ENFERMEDAD GENERAL	NUNCA HA SIDO INCAPACITADO
ENFERMEDAD HOSPITALARIA	

4. ¿SABE USTED A QUE ARP (ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES) SE ENCUENTRA AFILIADO?

SI NO ~~NO TENGO~~

5. ¿SABE USTED EL SIGNIFICADO DE LA DEMARCAACION Y SEÑALIZACION DE LAS RUTAS DE EVACUACION?

SI NO ~~NO SE~~

6. ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO QUE ES EL "COPASO"?

SI NO

7. ¿EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?

SI NO

8. ¿CUALES DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS DE PROTECCION UTILIZA USTED EN SU ÁREA DURANTE SU JORNADA LABORAL?

GUANTES	BOTAS
TAPABOCAS	GAFAS
TAPA OIDOS	UNIFORME Y O BATA
ARNES	CASCO

9. REALIZA PAUSAS ACTIVAS DURANTE SU JORNADA LABORAL



SI NO A VECES

Ilustración 37 Encuesta de elaboración propia