

**PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**

GRUPO: 101007_54

LEIDY VIVIANA QUICENO: 1116252188

SANDRA PATRICIA GARCIA: 40431854

GERALDINE CELI TRIANA: 1.030.587.641

SANDRA YANETH TOVAR: 1.120.355.099

JUAN SEBASTIAN TELLO: 1.21.841.136

TUTOR

MARIO HUMBERTO AGUILAR

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
CEDE ACACIAS, MAYO DE 2017**

INTRODUCCIÓN

La salud de la población trabajadora guarda relación con las condiciones de trabajo, de tal manera que la integridad del individuo se constituye en el factor más importante de los procesos productivos de la empresa, reflejando igualmente el bienestar de la sociedad y el desarrollo socioeconómico del país.

El trabajo tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona estrechamente con la salud, dado que las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo afectarán, modificando el estado de salud del individuo; de tal manera que trabajando se puede perder la salud, circunstancia que conlleva a la pérdida de la capacidad de trabajar y por tanto repercute también en el desarrollo socioeconómico de un país. Considerando la importancia del diagnóstico integral de las condiciones de salud del individuo y del trabajo se hace necesario la implementación de un programa que tienda a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores en sus ocupaciones.

En el presente trabajo mediante la Línea de Investigación en las Organizaciones enfocadas en la Gestión del Conocimiento (Ciclo de la Gestión del Conocimiento o Modelo Nonaka y Takeuchi. Se realiza un plan de mejoramiento del en área de recursos humanos específicamente al programa de salud ocupacional, de la empresa CES LTDA.

Para poder llevar a cabo el desarrollo de este plan en primer lugar debemos fomentar en los responsables de la empresa y luego en sus trabajadores una cultura preventiva, la cual debe estar reflejada en la planificación de actividades con base a la prevención de riesgos. Teniendo en cuenta que las organizaciones en cada momento necesitan personas que se destaquen en calidad.

Técnicas que conducirán a la incorporación del candidato idóneo para el puesto de trabajo requerido. Por lo tanto, la pieza clave para que el engranaje humano funcione no es solamente la comunicación, compensación, satisfacción y motivación a través de los incentivos, sino también el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Antecedentes del Problema :.....	6
1.2. Planteamiento del problema:	7
1.3. Objetivos de la investigación:.....	7
1.4. Justificación de la Investigación:	8
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	9
2.1 Marco Teórico:.....	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	15
3.1. Método de la investigación:	15
3.2 Población y Muestra:.....	15
3.3 Fuentes de información:	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:	17
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	18
4.1. Presentación de Resultados	18
4.2 Análisis de Datos.....	19
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	32
5.1 Resumen de Hallazgos	32
5.2 Recomendaciones:.....	32
5.3 Propuesta:	33
5.3.1 Recursos: Humanos.....	35
5.3.2. Cronograma de Actividades	36
CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXOS	44

Lista De Tablas

Tabla No. 1. Planta de personal CES Ltda.

Tabla No. 2. Diagrama de Gantt.

Lista De Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta aplicada.

Anexo 2. Tabulación de la encuesta

Anexo 3. Visita a la planta de producción de CES LTDA.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se aborda el tema, modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, el cual se presenta como propuesta de mejora para la empresa CES LTDA. Se identifican las actividades entorno a brindar un ambiente de trabajo saludable, dónde se previene los riesgos de salud física y mental. Se plantea una mejora significativa en el área de Salud Ocupacional. En ella encontraremos inicialmente una descripción detallada de la situación real de la empresa y posteriormente el plan de acción ante el problema.

1.1. Antecedentes del Problema:

La empresa CES LTDA, dedicada a la prestación de servicios de alimentación (catering), alojamiento y aseo de instalaciones en sitios remotos, tales como campos de exploración petrolera, minera y construcción de vías, de acuerdo a las actividades que se desarrollan esta clasificada como una empresa de riesgo 5, las jornadas laborales están organizadas de la siguiente forma; El área administrativa labora de Lunes a Lunes 7:00 a.m. - 5:00 p.m. Turnos 21x 9 (Disponibilidad permanente durante los turnos.), el área operativa labora 14 x 7 (Disponibilidad permanente durante su turno) Lunes a Lunes 5:00 a.m. 8:00 P.M. primer Turno, segundo turno 9:00 PM a 9:00 AM (Disponibilidad permanente en su turno).

El personal cuenta con beneficios como bonos, charlas, capacitaciones y licencias de maternidad, dotaciones, vacaciones y lo de ley, sin embargo se identificó que las jornadas prolongadas del trabajo pueden ocasionar problemas en la salud física y mental de los trabajadores de la

Compañía y que el plan de acción ante estas situaciones no se encuentra completamente estructurado y claro.

La exposición de la salud y la vida misma en actividades que requieren constante esfuerzo requieren que cada uno de los trabajadores de la compañía cuente con un nivel de satisfacción alto, que prevengan los riesgos y cuiden su salud física y mental.

1.2. Planteamiento del problema:

¿Como debe estar estructurado el programa de salud ocupacional y gestión del conocimiento a implementar en la empresa CES LTDA. en el segundo periodo del 2017, de tal forma que mejore las condiciones labores que se presentan por las jornadas de trabajo prolongadas y garantice a los trabajadores un ambiente laboral optimo para su desempeño?.

1.3. Objetivos de la investigación:

General

Desarrollar una propuesta de mejora incluyente para el proceso de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento que permitan la recuperación, conservación y promoción de la salud física y mental, que se ve afectada por las jornadas de trabajo prolongadas, creando un mejor ambiente laboral para todos los trabajadores de la empresa.

Específicos

- Desarrollar un plan integral para el área de Salud Ocupacional de la Empresa CES LTDA.

- Identificar la situación actual de la empresa CES LTDA frente a las acciones de la parte de Salud física y mental de los trabajadores.
- Proponer las mejoras pertinentes para el área de Salud Ocupacional de la empresa CES LTDA.
- Presentar la propuesta a la empresa.

1.4. Justificación de la Investigación:

Todas las empresas son responsables de promover un ambiente sano y seguro, cumpliendo con las normas legales vigentes de salud ocupacional con el objeto de proteger a los colaboradores de los riesgos encontrados en su medio laboral. La importancia radica, desde el punto de vista social, podrán lograr un pleno desarrollo y mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental para integrar y promover el cambio en las actividades diarias, desde el punto de vista económico, cumplir con el desarrollo de programas de medicina preventiva, programas de integración socio-cultural, recreación e incentivos que ayuden a elevar los niveles de satisfacción de los trabajadores y su familia, impulsando un mejor desempeño laboral que contribuye al logro de los objetivos y metas que tiene la empresa.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico:

El desarrollo de este trabajo se centra en la Salud Ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento, la cual ha cobrado importancia debido a la relación que existe entre el trabajo, la salud, higiene y la seguridad industrial como herramienta para mejorar la productividad a través de la identificación, evaluación y análisis de riesgos, todo esto con la finalidad de tomar acciones pertinentes a garantizar la calidad y normal desarrollo de las actividades dentro de la empresa. Y que se ha adoptado como un conjunto de actividades en caminadas a promover, educar, prevenir, controlar, recuperar, rehabilitar a los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior es necesario apoyar estos conceptos en teorías que facilitan la comprensión y apropiación de lo que se quiere presentar, existen diversas investigaciones realizadas en el campo de talento humano que nos hablan de la importancia de garantizar condiciones dignas a los colaboradores de una organización y de la importancia de gestionar el conocimiento.

Según el autor Henao, “A través de salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas”. (Henao Robledo, F. (2010), pg.13)

Pero que es exactamente lo que se previene con la salud ocupacional, o a donde se debe apuntar con este tema, bueno partimos del punto que el entorno laboral genera riesgos, es importante que todos conozcan algunos conceptos que integran este proceso y que son de vital importancia para los trabajadores; en su teoría los autores Benavides, Ruiz y García nos dicen, “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” (Benavides, Ruiz y García, 2000, pg. 45).

Algunos factores laborales que pueden influir negativamente, se relacionan con el estrés y por ende con el agotamiento en la salud del personal en general, factores que varían entre los trabajadores dependiendo de sus funciones o las actividades que realicen, entre los cuales se desatacan; Largas jornadas de trabajo, dentro o fuera de una misma, el patrón de trabajo por turnos y la ambigüedad en las funciones.

En cuanto a la estrecha relación del trabajo con la salud y según Parra, “El trabajo es fuente de salud, mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no solo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales sólo se enumeran algunos; Salario, actividad física y mental, contacto social, desarrollo de una actividad con sentido, producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos” (Parra. M, 2003, pg.1).

Con todo esto que se presenta, el trabajo es un aspecto vital en la vida de las personas, es un proceso que se asume de diferentes formas, pero cada forma de trabajo presenta sus propios riesgos. El riesgo laboral se considera a todo aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas.

De acuerdo con Chu (2003), “la salud laboral se consolidada 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 y enfermedades ocupacionales sigue siendo inaceptablemente elevado”. (Chu, 2003, pg.).

Muchas teorías nos hablan de la importancia de la salud ocupacional en las organizaciones y es que uno de los objetivos principales de este proceso es procurar un alto bienestar físico, mental y social de los trabajadores, buscando así establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro que por medio de la protección integral de los trabajadores ellos logran desempeñarse bien en sus labores y generar mayor productividad, pero para el logro de esto es necesario que cada empresa desarrolle un programa integral que le permita cumplir con la prevención de la salud y todos los aspectos de atención que requieren los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). “La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, esta guía se encuentra basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar”. (Ministerio de Trabajo, 2015, Libro 2, cap. 6)

De igual forma se han establecido medidas en el ámbito de salud ocupacional mediante la Ley 9 de 1979, art. 80°, la cual nos dice “ Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo, proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones, proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública”. (Ley 9 de 1979, título III, art. 80°).

Desde el principio nos hemos enfocado en la salud ocupacional teniendo en cuenta que la gestión del conocimiento hace parte importante para el desarrollo de los procesos, cabe mencionar en la actualidad se promueve como una disciplina que busca desarrollar el capital intelectual y capital social, en vista de que las empresas buscan mejorar la capacidad de sus organizaciones se enfoca la gestión del conocimiento en los activos intangibles que generan valor para estas organizaciones. Existen algunos modelos que podemos adoptar e implementar de acuerdo las necesidades algunos ejemplos a continuación,

Proceso de Creación del Conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995): la autora Navarro habla de que este, “Es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. Se constituye en una espiral permanente de transformación ontológica interna de conocimiento, desarrollada siguiendo 4 fases; La socialización, la exteriorización, la combinación y la interiorización”. (Navarro. Frías, R. 2012, pg. 14)

Modelo de Gestión del Conocimiento de KPMG Consulting, el modelo parte de la siguiente pregunta: ¿qué factores condicionan el aprendizaje de una organización y qué resultados produce dicho aprendizaje?. Este modelo se centra en el aprendizaje organizativo, el cual podemos definir de la siguiente forma: El Aprendizaje Organizativo es el enfoque subyacente que da sentido y continuidad al proceso de creación de valor o de intangibles. El Aprendizaje, en suma, es la clave para que las personas y la organización puedan ser más inteligentes, memorizando y transformando información en conocimiento.

Soto Balbon, nos habla de “Las formas en que las organizaciones y la sociedad han enfrentado la gestión del conocimiento han permitido la conformación de un cuerpo teórico y conceptual

Representado en la literatura especializada de las ciencias de la información y otras afines” (Soto Balbon, (2007), pg. 4).

Todos los seres humanos buscan continuamente el conocimiento, es aquí donde surgen las bases para gestión del conocimiento, permitiendo un gran número de avances en materia de conocimiento en esta época.

La gerente de gestión de conocimiento Barceló nos habla de que “Hay dos fases tipo en el ciclo del conocimiento: su generación y su afianzamiento. La generación de conocimiento se entiende de una forma más intuitiva y se refiere a la creación, la captura y la difusión de ese conocimiento por la Organización. La segunda fase, de afianzamiento o apalancamiento, es clave para generar nuevo conocimiento e innovar y se compone de cuatro procesos relevantes: acceso, análisis, aplicación y reflejo o aprendizaje”. (Barceló. M, 2000, pg.41).

Y es que todos estos conceptos cautivan la atención, y surgen preguntas sobre la importancia de gestionar el conocimiento en las organizaciones, en su libro Valhondo Solano, nos dice “ La importancia de la gestión del conocimiento en la empresa actual es de tal magnitud que afecta profundamente a su competitividad y supervivencia, convirtiendo su nivel de asimilación en las actuaciones empresariales en uno de los factores determinantes del éxito o fracaso”.(Valhondo Solano, (2010), pg. XXIII y XXIV)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la investigación:

Para esta investigación se optó por la metodología cualitativa de tipo investigación- acción, para la recolección y análisis de datos del objeto de estudio, con el objetivo de recoger toda la información posible de las prácticas de la empresa, los programas desarrollados y el ambiente laboral, para su replanteamiento y/o mejora.

3.2 Población y Muestra:

Se seleccionó una población finita de 45 personas, trabajadores de la empresa CES LTDA los cuales están agrupados de la siguiente forma;

Tabla No. 1. Planta de personal CES Ltda.

Proceso	Nº De Personas	Mujeres	Hombres
Administrativa	8	3	5
Operativa	37	20	17

Se usó la siguiente fórmula para calcular la muestra;

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

N= Total de la población

Za= Nivel de confianza. (1.96 al cuadrado, para una seguridad del 96%)

P=Probabilidad de éxito (en este caso de 5%=0.05)

Q=Probabilidad de fracaso, 1-p (en este caso 1-0.05= 0.95)

D=Precisión (5%)

De acuerdo a nuestra empresa;

N=45

Za=1.96

P=0.05

Q=0.95

D=0.05

$$n = \frac{45 * (1.96)^2 * 0.05 * 0.95}{(0.05)^2 * (45 - 1) + (1.96)^2 * 0.05 * 0.95} = 28,07$$

De acuerdo al cálculo realizado la muestra seleccionada fue de 28 personas.

3.3 Fuentes de información:

La información para esta investigación fue obtenida de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias son los documentos de la empresa CES LTDA, los formatos, procedimientos, manuales, demás datos establecidos dentro de la operación y los colaboradores de la empresa, a los cuales se pudo acceder y encuestar desde la sede principal de la misma, por motivos de seguridad la empresa no permite tomar registro fotográfico de sus archivos. Las fuentes secundarias fueron las páginas web consultadas, libros, revistas y demás documentos que permitieron diseñar el modelo propuesto.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

La técnica utilizada es la observación, realizada directamente en las instalaciones de la empresa, en un día de visita guiada por los procesos y en contacto con el personal. Los datos fueron recogidos por medio de una encuesta aplicada ver anexo 1, formato de encuesta, la cual estaba conformada por 16 preguntas, el objetivo de este instrumento era posibilitar la recolección de la información enfocada al tema específico que permitiera un análisis más profundo de los resultados.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

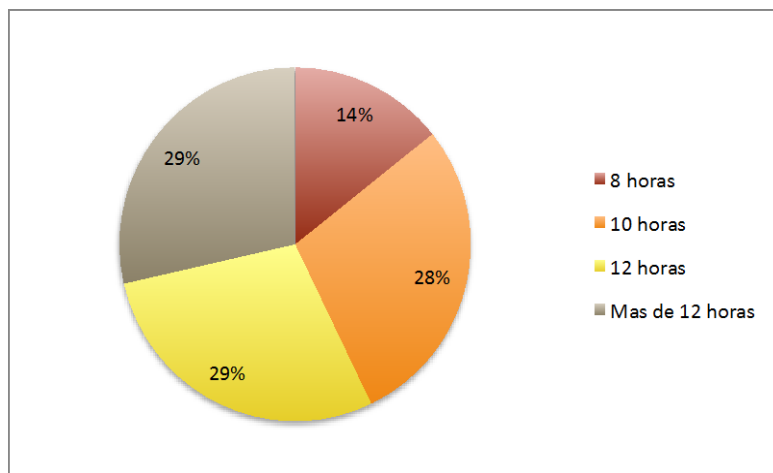
De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores que forman parte de la muestra y a los datos obtenidos de la observación de los procesos y documentos de la empresa, se pudo evidenciar que los colaboradores cumplen en su mayoría con jornadas de trabajo prolongadas, que no realizan muchas actividades que les permitan mitigar los impactos del horario y la falta de vida social. Entre otras actividades se encontró que no todo el personal se esta capacitando en temas como prevención de las enfermedades y pausas activas que deberían realizar entre jornadas de trabajo para minimizar el agotamiento y obtener la concentración necesaria.

La empresa mostro clara preocupación por la salud de sus empleados, ya que debido a las largas jornadas de trabajo que requiere la actividad en campo, no se presenta un ambiente laboral satisfactorio para los empleados como se desea.

Se observo que existe un cargo de supervisor de seguridad industrial, pero este cuenta con un programa de promoción y prevención incompleto, no se han implementado políticas para regular actividades nocivas para la salud, así como tampoco se realiza un supervisión constante al personal para verificar que realicen las pausas activas y usen sus elementos de protección personal (EPP).

4.2 Análisis de Datos.

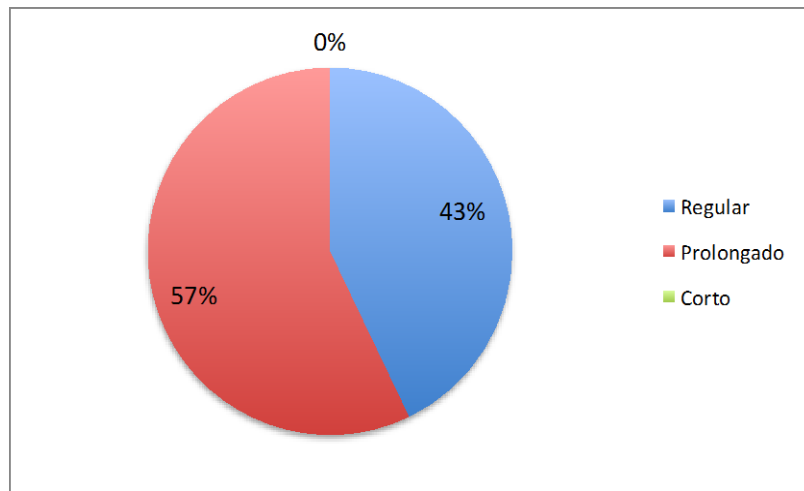
1. Figura No. 1. Habitualmente ¿ cuántas horas por día labora en su cargo?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



De acuerdo al gráfico anterior fue posible establecer que el total de los 28 empleados (100 % de la muestra seleccionada) opinan a la pregunta n° 1 que 14% trabajan 8 horas diarias y 28% 10 horas diarias el 29% 12 horas diarias y el 29% más de 12 horas diarias. Podemos observar que la mayoría de los empleados laboran más de lo establecido en la jornada ordinaria de acuerdo al artículo 161 del código sustantivo del trabajo. Tienen sobre carga laboral y están expuestos a presentar síntomas como la inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos, alteraciones del sueño, alteraciones psicósomáticas: mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos.

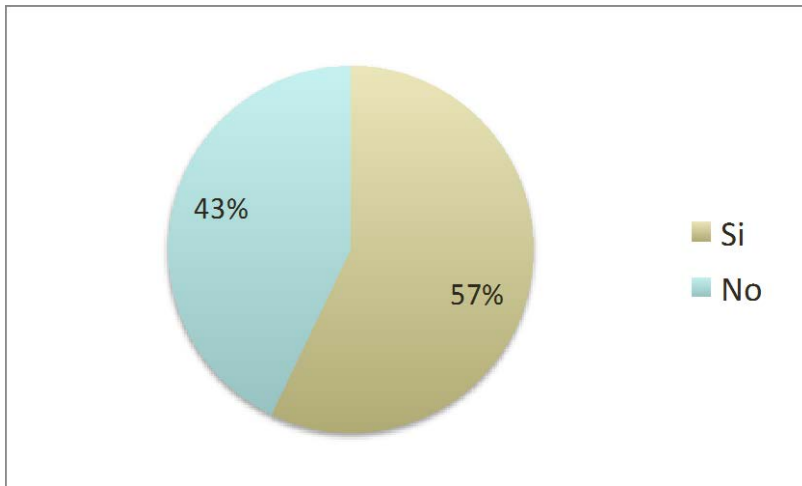
2. Figura No. 2. Como describiría el horario de trabajo que tiene asignado en su empresa?.

Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



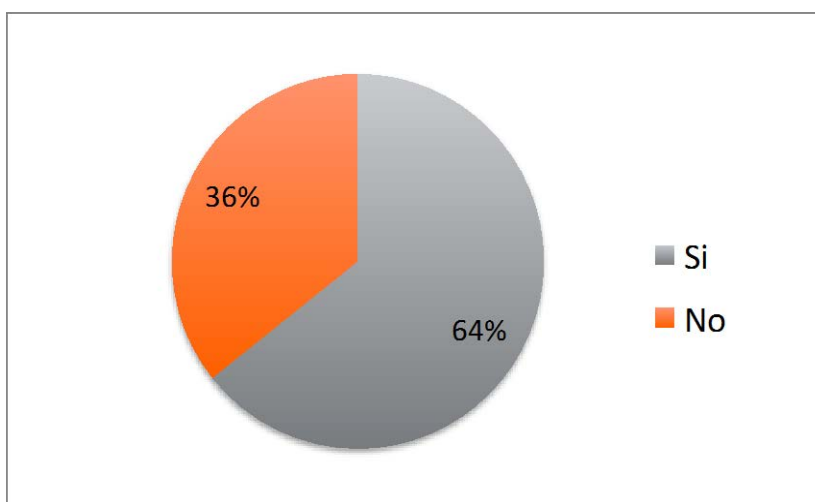
De lo anterior es posible establecer que del total de los encuestados el 43% considera que el horario de trabajo que tienen asignado es regular y el 57% es prolongado. Se puede observar que los empleados en su mayoría creen que su horario es prolongado en las actividades que realiza o el cargo que desempeña.

3. Figura No. 3. Tiene algún periodo de tiempo para descansar dentro de sus jornadas laborales?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



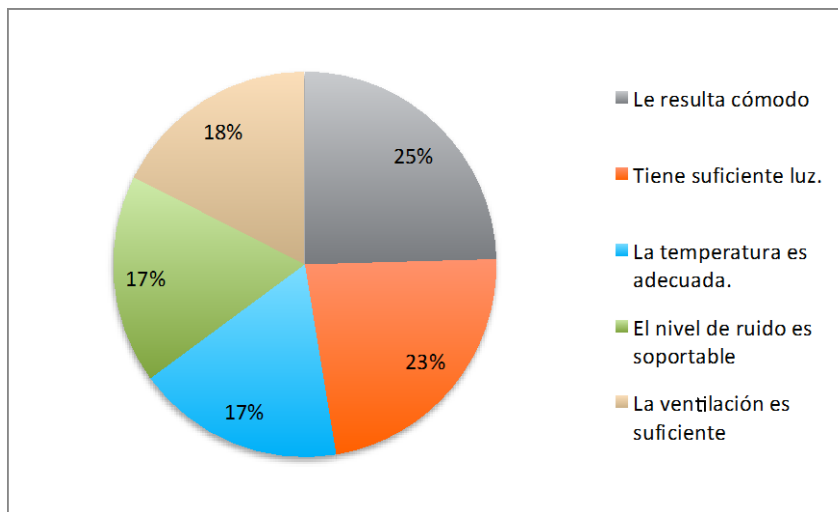
En el caso de periodos de tiempo para descansar entre las jornadas de trabajo, del total de los encuestados el 57% opinó que tienen algún periodo de tiempo para descansar y el 43% no cuentan con un tiempo de descanso en su jornada laboral. Se puede identificar que estos empleados están manejando jornadas laborales sin realizar pausas activas y expuestos a presentar síntomas de salud por carga laboral.

4. Figura No. 4. Conoce usted el programa de salud ocupacional de la empresa?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



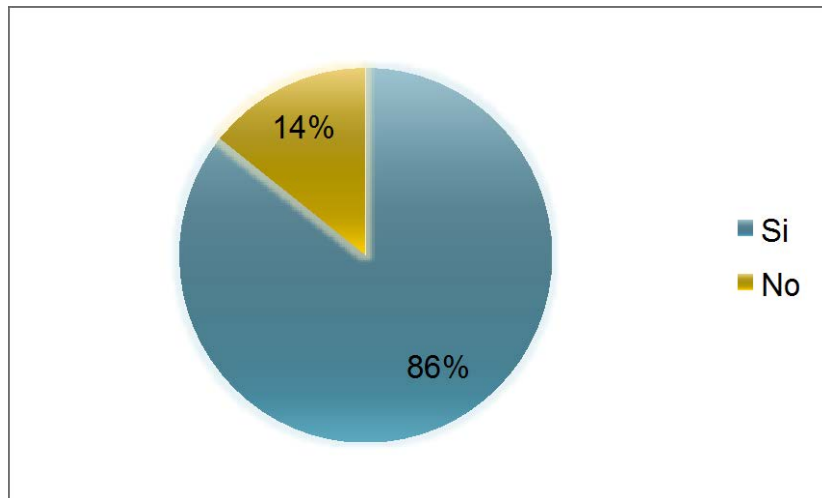
De acuerdo a la grafica se identifico que del total de los encuestados el 64% conoce el programa de salud ocupacional de la empresa y 36 % no tiene conocimiento sobre el tema. Se puede identificar que en la empresa no están aplicando capacitaciones adecuadamente sobre los temas de salud ocupacional, y que la información de los procesos no se gestiona adecuadamente con todo el personal.

5. Figura. No. 5. De acuerdo a las condiciones de trabajo, marque las que considere que se cumplen en su puesto de trabajo. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



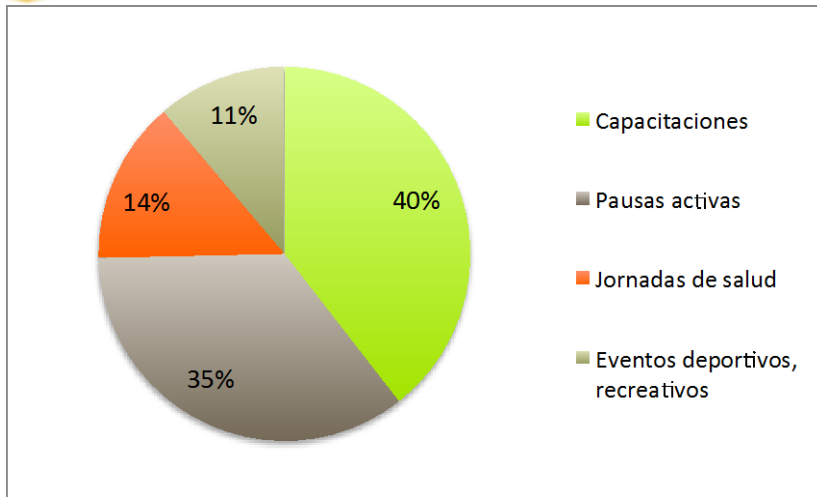
Con relación a las condiciones de trabajo en las que se encuentran los empleados, podemos concluir que el 25% les resulta cómodo, el 23% tiene suficiente luz en su área de trabajo, el 17% cuenta con una temperatura adecuada, el 17% labora en áreas con ruido soportable y el 18% tiene ventilación suficiente, Se pudo identificar que uno o más de los factores identificados son desfavorables para algunos empleados y no disponen de los mecanismos adecuados para mitigar el impacto que esto causa en la salud.

6. Figura No. 6. La empresa le suministra los elementos de protección personal que usted requiere para desempeñar su trabajo? Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



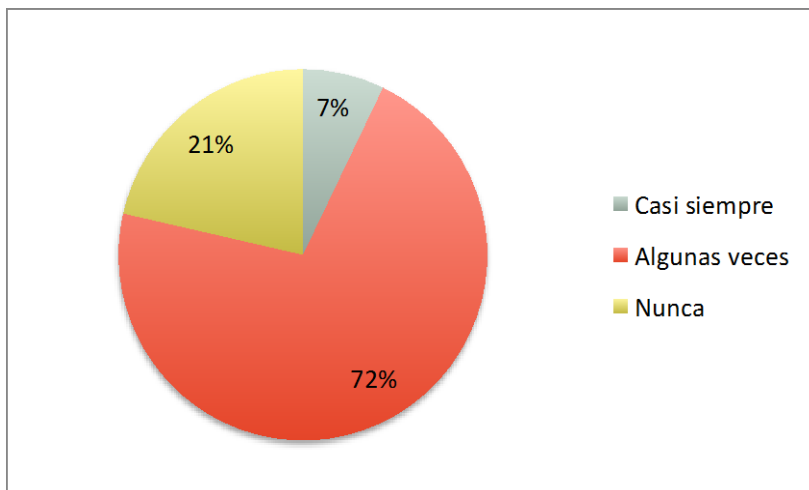
En función del cargo desempeñado y los elementos que estos requieren para su protección, se puede observar que el 86% de los empleados encuestados de la empresa CES LTDA cuenta con los EPP adecuados para realizar sus funciones eficazmente y el 14% presenta inconformidad de acuerdo al tema. Se identifica que los empleados inconformes pueden estar aplicando un mal uso a los EPP, no están asistiendo a las capacitaciones de salud ocupacional donde se realiza la entrega de los mismos, o la empresa no ha suministrado los requerido por el trabajador para desempeñar la labor.

7. Figura 7. De las siguientes actividades marque con una x las que se realizan en la empresa para los trabajadores. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



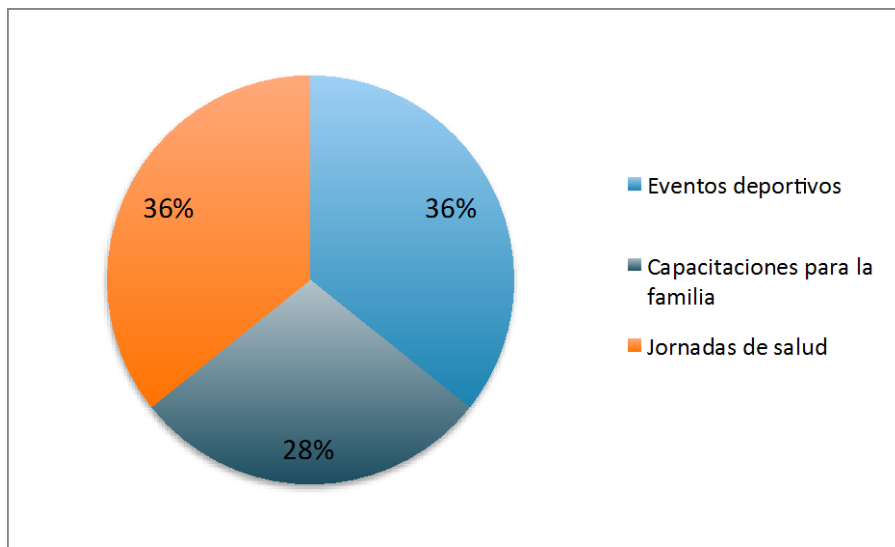
Del total de los encuestados de acuerdo a la pregunta anterior se obtuvo que el 40% tiene conocimiento que se realizan capacitaciones en la empresa, el 35% de los empleados responden que se realizan pautas activas, el 14% responde que se han realizado jornadas de salud y el 11% responde que se realizan eventos deportivos y recreativos en la empresa. Se puede concluir que los empleados tienen claro las actividades que manejan en la organización, y las falencias que se presentan al bajo índice de las actividades que no se están aplicando constantemente.

8. Figura 8. Se han integrado los miembros de su familia en alguna las actividades nombradas anteriormente?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



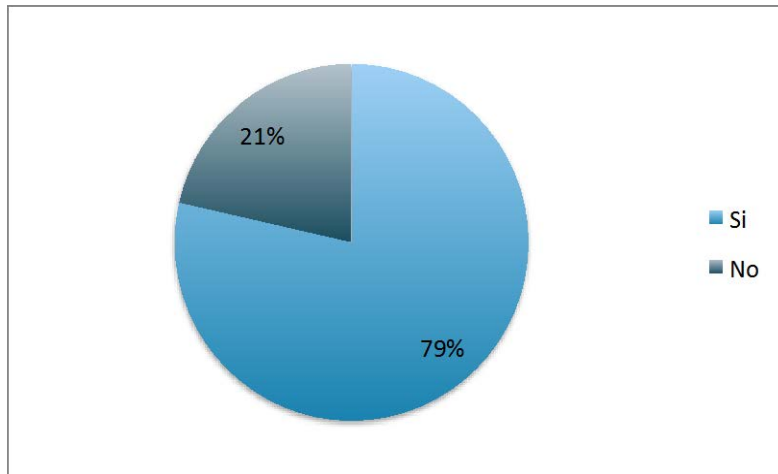
De acuerdo a las respuestas obtenidas se identifico que del total de los encuestados solo el 7 % opinó que se han integrado y 72% algunas veces y el 21% que nunca. Se puede identificar que en la empresa no están manejando actividades donde se integren los familiares de los empleados, o se realizan pocas actividades para mejorar el ambiente laboral de los mismos.

9. Figura 9. Que otras actividades le gustaría que se desarrollaran en la empresa donde trabaja?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



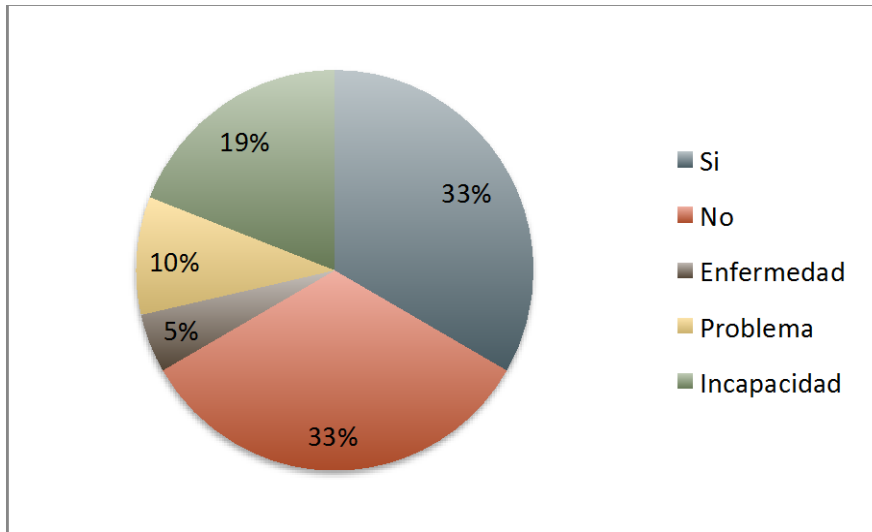
Con relación a las actividades más solicitadas por los trabajadores, surgió que el 36% le gustaría que se realizaran eventos deportivos, el 28% les gustaría que se desarrollaran capacitaciones para la familia y el 36% solicito mas jornadas de salud. Se puede identificar que en la empresa debe implementar actividades donde los empleados se integren y adquieran más conocimiento en los diferentes temas que potencien sus habilidades y les permita el sano esparcimiento después de la jornada laboral.

10. Figura 10. Considera usted que la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



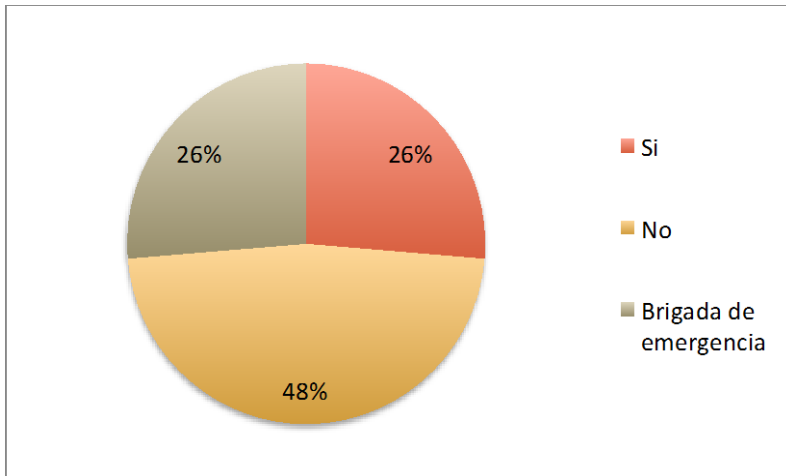
Del total de los encuestados el 79% opinó que la empresa CES LTDA si se preocupa por el bienestar de los empleados y el 21% considera que la empresa no se preocupa por su bienestar. Se puede identificar que la empresa se preocupa por brindar un buen ambiente laboral a los empleados, permitiendo esto bienestar y satisfacción. De igual forma se debe realizar un seguimiento a los empleados inconformes para tener conocimiento sobre sus falencias.

11. Figura 11. Ha sufrido o sufre alguna enfermedad, problema, o incapacidad debido a su jornada de trabajo?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



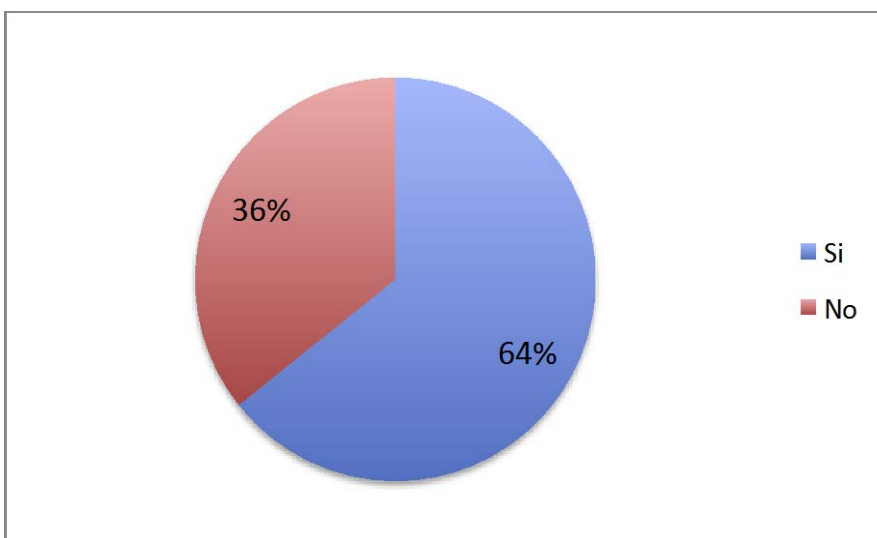
Con relación a las jornadas de trabajo se han presentado algunos casos, los cuales se clasificaron así, del total de los encuestados el 33% opinó que si ha sufrido en alguna ocasión, y el 33% opino que no ha sufrido en ningún caso por las jornadas de trabajo, del 33% que respondió positivo, el 5% ha sufrido alguna enfermedad, el 10% opinó que ha tenido problemas y el 19% ha sido incapacitado en algún momento por este tema. Se puede identificar que en la empresa se esta presentando un alto índice de amenaza por la jornada de trabajo.

12. Figura 12. Ha formado o forma parte de algún grupo o equipo de prevención de la empresa?. Si la respuesta es SI indique ¿cuál?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



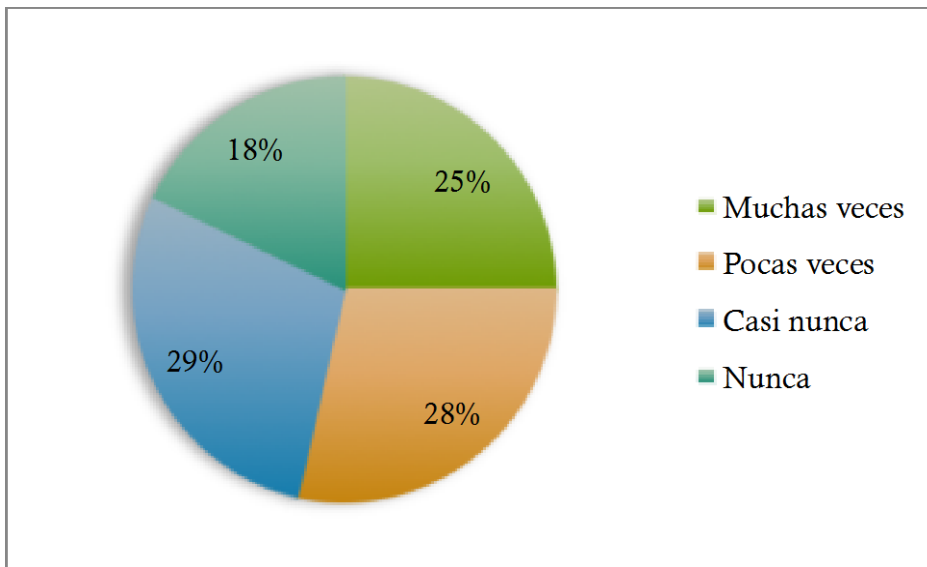
Del total de los encuestados se obtuvo que el 26% hacen o han hecho parte de brigadas de emergencia y el 48% no participan en ninguna actividad. Se puede identificar que en la empresa se está presentando un índice no vulnerable en el área de salud ocupacional.

13. Figura 13. Conoce usted la ubicación de los archivos públicos de la empresa, tales como formatos, procedimientos, manuales, etc.?. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



En cuanto al conocimiento que el personal tiene de los archivos e información importante de la empresa, del total de los empleados encuestados el 64% opinó que tiene conocimiento sobre la ubicación de los archivos y 36% no tiene claro el lugar de los documentos de la empresa. Se puede identificar que se debe implementar jornadas de capacitación para generar conocimiento sobre la documentación respectiva de la empresa y la establecida para cada área.

14. Figura 14. Realiza usted sugerencias de mejora de actividades y/o procesos a sus superiores y estas son tenidas en cuenta.. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.

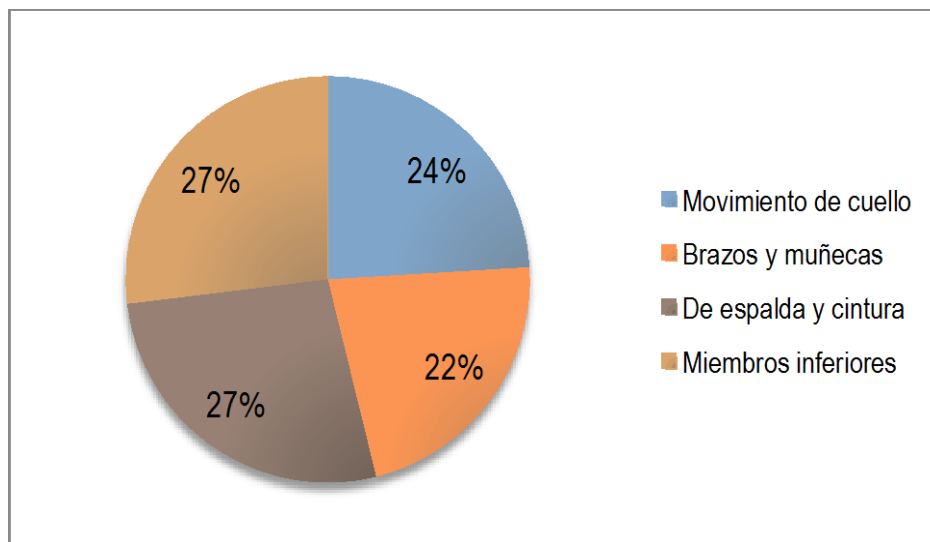


Con respecto al tema de la pregunta se identifico, que del total de los empleados encuestados el 25% respondió muchas veces ha realizado sugerencias de mejora y estas ha sido tenidas en cuenta, el 28% menciona que los superiores pocas veces o casi nunca acatan las observaciones realizadas por los empleados, sin realizar seguimientos o mejoras a sus sugerencias, el 29% opinan que casi nunca realizan sugerencias y cuando lo hacen estas no han sido tenidas en cuenta

y el 18% mencionó que nunca ha realizado sugerencias de mejora por que le es indiferente. Se puede identificar que no se esta gestionando adecuadamente el conocimiento al interior del proceso.

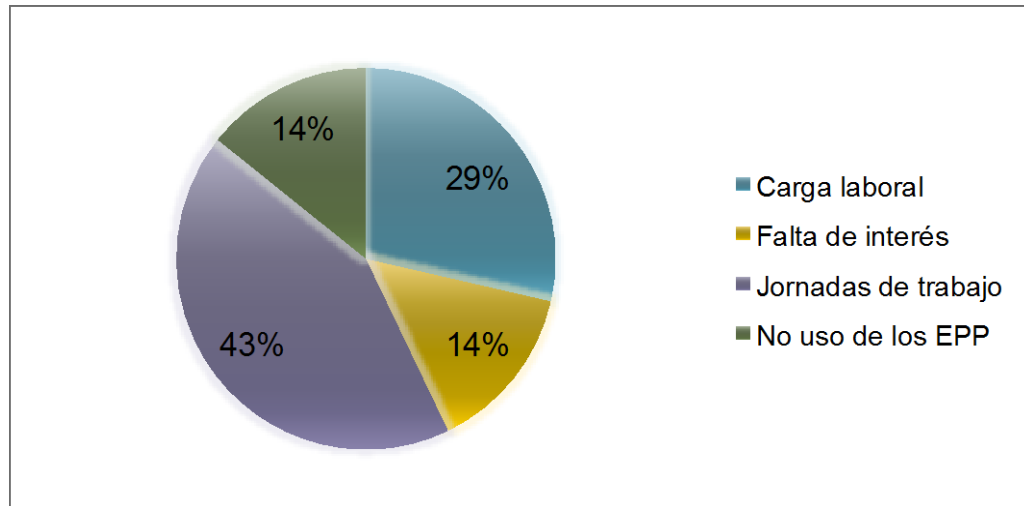
15. Figura 15. Indique cual de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral.

Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



En forma general se identifico que si se están realizando pausas activas en las áreas de trabajo. Del total de los empleados encuestados el 24% respondió sobre las de movimientos de cuello, el 22% realiza de brazos y muñeca, el 27% de los empleados realizan pausas activas en las cuales emplean movimientos de espalda y cintura, y el 27% también realiza de miembros inferiores.

16. Figura 16. ¿A que cree usted que se deba la ausencia e incapacidad del personal durante el mes anterior?



Referente al tema de la pregunta, del total de los empleados encuestados el 29% opinó que el alto índice de incapacidades y ausencias son causadas por la carga laboral, el 14% concluyo que se debe a la falta de interés en el trabajo, el 43% es consciente que es por las jornadas de trabajo prolongadas y 14% por no utilización de los EPP. De los cual pudimos deducir que si hay un alto riesgo de incapacidades por las jornadas de trabajo, según la empresa estas no pueden reducirse por que la actividad o proceso requiere que el colaborador esté presente en su puesto durante el tiempo asignado, pero se pueden diseñar planes que mitiguen el impacto de este problema.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

De acuerdo a la investigación realizada en la empresa CES Ltda., se pudo evidenciar que las actividades que realiza la empresa requieren que los colaboradores cumplan con jornadas de trabajo prolongadas, de lo anterior se investigó, si es permitido y se halló que la operadora del campo posibilita a la empresa mediante reglamento interno a desarrollar sus actividades en ese horario sin exceder las 12 horas diarias, sin embargo algunos trabajadores manifestaron un horario mayor al permitido, lo cual se debe a que en ocasiones por eventos inesperados deben presentarse a su puesto de trabajo para ejecutar alguna actividad, se identificó que dichas actividades no son permanentes y su frecuencia es de 1 o 2 veces por mes.

La empresa debe implementar un programa que mejore las condiciones de vida de sus colaboradores que son consecuencia de sus jornadas de trabajo, necesitan proveer más espacios de descanso inter-labores, también es necesario potenciar las capacidades de los empleados mediante capacitación y gestión del conocimiento, realizar más actividades de sano esparcimiento y recreación que incluya los trabajadores y sus familias.

5.2 Recomendaciones:

Para la implementación de programa de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, la empresa debe estar disponible y abierta a los cambios que se realizan para mejora de sus procesos, es necesario asesorarse de profesionales externos acerca del tema que evalúen el programa y realicen las retroalimentaciones desde su óptica.

Se debe realizar un seguimiento a la implementación y desarrollo del programa, así como a al cambio que este genera después de ser implementado en los procesos, la dirección general de la empresa deberá estar comprometida desde el inicio y durante su desarrollo, deben proveer los recursos humanos, técnicos, financieros, materiales e instalaciones físicas que son necesarias para la implementación de cada una de las actividades del programa.

5.3 Propuesta:

De acuerdo a la problemática identificada en la empresa, específicamente con las jornadas de trabajo prolongadas a las cuales están expuestos los trabajadores, se presenta una propuesta de mejoramiento para el área de recursos humanos, enfocados en el programa de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento.

La empresa cuenta con un programa de salud ocupacional o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual presenta falencias y por ende se ha identificado la problemática objeto de esta investigación. La alternativa de mejoramiento que se propone esta compuesta por tres subprogramas que a su vez están integrados por actividades que permitirán complementar el programa de la empresa y lograr los resultados positivos esperados en el cambio de ambiente laboral, durante su planeación, implementación, desarrollo y control es necesario el compromiso de la gerencia y el área de recursos humanos, para que el programa sea exitoso.

El primero es el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, este se basa en un conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los colaboradores. En este subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y

social de los colaboradores, protegiéndolos de peligros ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral. Aquí se proponen las siguientes actividades;

- Capacitación en prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y primeros auxilios.
- Revisión médica periódica a los colaboradores que así lo requieran de acuerdo a su ocupación, y jornadas de trabajo, para determinar y analizar su estado de salud
- Implementación de la Brigada de Primeros Auxilios
- Charlas educativas sobre el alcoholismo, farmacodependencia, autoestima y el estrés.
- Fomentos de estilo de vida saludables, programación de eventos físicos, deportivos, sociales, actividades familiares.
- Implementación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)
- Planeación de actividades de educación para compartir, integrar, adquirir y potenciar los conocimientos y habilidades.
- Implementación de pausas activas, técnicas de relajación, técnicas para la manipulación de cargas y técnicas de buenas posturas.

El segundo es el subprograma de higiene y seguridad industrial; el cual se basa en un conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y peligros que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo. Las actividades propuestas son;

- Evaluación y monitoreo ambiental al nivel de los diferentes peligros que se hayan detectado en la matriz de peligros que se presentan en el sitio de trabajo, para su control.
- Intervención sobre las Condiciones de Trabajo
- Dotación de elementos de protección personal individual.
- Medición del Confort de puesto de trabajo
- Descansos entre jornadas de trabajo.

5.3.1 Recursos: Humanos

Los recursos necesarios para la planeación e implementación del Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional, con énfasis en Gestión del Conocimiento son;

- Recursos Humanos; encargados de garantizar el cumplimiento estricto, la planeación y programación de cada una de las actividades que se desarrollaran dentro del marco del programa. Es necesario gestionar todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y de ejecución técnica, para la corrección de peligros presentes en las diferentes áreas de trabajo con profesionales experimentados en el tema, siempre orientados bajo las políticas administrativas de la compañía y la asesoría de la administradora de riesgos laborales.
- Recursos físicos y tecnológicos; Se debe contar con una oficina administrativa, portátiles y computadores de mesa, ayudas audiovisuales, salón de capacitación, espacio para actividades físicas y deportivas, sillas entre otros.

- Recursos financieros; CES Ltda. Para las actividades del programa, puede definir un recurso financiero a un periodo de tiempo determinado, el cual no es obligatorio, sin embargo en el momento en que es necesario desarrollar alguna actividad referente, debe brindar el apoyo económico para el desarrollo del sistema o evento.
- Locativos; Se contemplaran todas las instalaciones de trabajo de la empresa.

5.3.2. Cronograma de Actividades

El programa estará dividido en tres etapas, la primera comprende la planeación de las actividades, adecuación y desarrollo de lo planeado, la cual contara con un periodo de tiempo de 10 semanas calendario a partir de aceptación de la propuesta por parte de la empresa. La segunda etapa comprende la implementación del programa la cual se llevara a cabo una vez se complete el tiempo de la planeación y se proponen 2 semanas calendario para iniciar con la implementación del programa. La tercera etapa depende la implementación si es llevada a cabo, esta etapa comprende el control del programa, su frecuencia de aplicación y evaluación de los mismos.

Tabla No. 2. Diagrama de Gantt.

Programa De Salud Ocupacional Con Énfasis En Gestión Del Conocimiento															
Empresa		CES LTDA		Mes 1				Mes 2				Mes 3			
Subprograma: Medicina preventiva y del trabajo				Tiempo en semanas											
No	Actividad	Tarea	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Capacitación en prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y primeros auxilios.	Diseñar el plan de capacitaciones	■												
2	Revisión médica periódica a los colaboradores que así lo requieran de acuerdo a su ocupación, y jornadas de trabajo, para determinar y analizar su estado de salud	Programar jornadas de salud	■	■											
3	Implementación de la Brigada de Primeros Auxilios	Conformar la brigada de emergencia o PA		■											
4	Charlas educativas sobre el alcoholismo, farmacodependencia, autoestima y el estrés.	Diseñar plan de reuniones o charlas			■										
5	Fomentos de estilo de vida saludables, programación de eventos físicos, deportivos, sociales, actividades familiares.	Programar eventos físicos, deportivos, y actividades sociales.			■	■									
6	Implementación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)	Conformar el COPASO					■								
7	Planeación de actividades de educación para compartir, integrar, adquirir y	Diseñar planes de estudio como incentivo					■								

CONCLUSIONES

Esta investigación nos permitió afianzar y profundizar los conocimientos adquiridos durante el Diplomado, se logra indagar, investigar, analizar y proponer acciones de mejoramiento en el área de Salud Ocupacional presentada por la empresa CES LTDA.

Se puede decir, que a lo largo de la elaboración de este trabajo pudimos mirar desde una perspectiva que el área de talento humano es una de las más importantes dentro de la empresa CES LTDA. Se pudo evidenciar las falencias que se presentan en esta área igualmente se pudo proponer las posibles soluciones.

Fue posible comprender que una buena gestión de la salud ocupacional y el conocimiento permitirá consecuentemente, procurar la prevención de lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales, garantizar que todos los aspectos requeridos en el ambiente laboral se cumplan, mantener una adecuada relación con los colaboradores y sus familias, contribuir durante el desarrollo de las actividades en el cumplimiento de las competencias, a través de la capacitación y entrenamiento del personal. Así como también establecer un diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a partir del perfil de condiciones de trabajo con el objeto de aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección para los colaboradores.

Se puede decir, que a lo largo de la elaboración de este proyecto nos dio la oportunidad en primera instancia de realizar un trabajo en equipo más afianzado, de ahí que nos permitió mirar desde una perspectiva evaluadora una de las áreas más importantes dentro de una empresa como lo es el Talento Humano, por consiguiente fuimos capaces de reconocer las falencias que aquejan

esta área, las cuales han ido desmejorando de forma indirecta la rentabilidad de la empresa, y de igual manera, se pudo proponer las posibles soluciones para salir de esta situación.

La realización de este trabajo nos permitió afianzar y profundizar el conocimiento adquirido durante todo el estudio del diplomado, se logró indagar, investigar, analizar y proponer acciones de mejoramiento con respecto a la problemática presentada en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Barceló, M.. (2000). Gestión del conocimiento e innovación. DYNA, 75(3). Pg. 39-42.
Tomado de: <http://www.revistadyna.com/Articulos/Ficha.aspx?idMenu=a5c9d895-28e0-4f92-b0c2-c0f86f2a940b&Cod=1613&codigoacceso=dd94ea9f-e794-4fb3-a9c3-30b01aef29f0>

Chu, C. (2003). De una promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo : tendencias y evolución . Red Mundial de Salud Ocupacional. Gohnet, 6, 1-4.

Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072de 2015, tomado de:
http://mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/6418-guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes.html

García, A., Benavides, F. y Ruiz-Frutos, C. (2000). Salud Laboral. En F. G. Benavides., C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (pp. 45-58). Barcelona: Editorial Masson.

Hena Robledo, F. (2010). Salud ocupacional : conceptos básicos. Bogotá: Ecoe ediciones. De:
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ4MzM1NV9fQU41?sid=ac87f03f-c8dc-45bc-8381-85976a4b22b0@sessionmgr104&vid=3&format=EB&rid=5>

Ley 9 de 1979; Código sanitario nacional, por la cual se dictan medidas sanitarias a todo lugar de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de la organización.<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS PARA REALIZAR UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)

Navarro, F., Rosalba, (2012). Una interpretación del concepto de gestión del conocimiento de Nonaka & Takeuchi. Tomado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/8958/1/940863.2012.pdf>

Parra, Manuel, (2003). Conceptos básicos en salud laboral , Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, tomado de: [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos basicos de seguridad laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1493396306&Signature=IyG5yHInTshPy7I9aWuvF3lGWog%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConceptos basicos en salud laboral Conce.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos_basicos_de_seguridad_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1493396306&Signature=IyG5yHInTshPy7I9aWuvF3lGWog%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConceptos_basicos_en_salud_laboral_Conce.pdf)

Peluffo, Martha y Catalán Edith. (2002) Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. Página 57. Recuperado de: <http://e-derecho.cl/downloads/manual22.pdf>

Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/9573>

Rocha Valbuena, C (2016) La Gestión del Conocimiento en la Organización. Unad: Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/9577>

Soto Balbón, María, and Barrios Fernández, Norma.2007. Gestión del conocimiento. Parte I: revisión crítica del estado del arte. La Habana, CU: Scielo Cuba, 2007. ProQuest ebrary.

Web. 27 November 2016. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10179528>

Tejedo y Aguirre (1998) Modelo KPMG. Conceptos Básicos. Documento en línea.
Disponibile en: <http://www.oocities.org/es/griseldagonzalezv/e2/modeloKPMG.htm>

Valhondo, S. Domingo. (2010) Libro electrónico. Gestión del conocimiento del mito a la realidad, pg. XXIII y XXIV, tomado de:
<https://books.google.com.pa/books?id=39MIwUU4rpgC&lpg=PA206&ots=-icZiFhnG5&dq=avances%20en%20la%20gestion%20del%20conocimiento%20teoria&hl=es&pg=PR2#v=onepage&q=avances%20en%20la%20gestion%20del%20conocimiento%20teoria&f=false>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta aplicada.

ENCUESTA DE SALUD OCUPACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO				
Esta encuesta es confidencial y anónima, se realiza con el objetivo de mejorar el programa de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento de la empresa Ces Ltda., para dar solución a los problemas que se presentan relativos a las jornadas de trabajo prolongadas.				
Área de trabajo			Fecha	
Administrativa _____ Operativa _____			Día _____ Mes _____ Año _____	
1). Habitualmente ¿cuántas horas por día labora en su cargo?				
8 horas	10 horas	12 horas	Mas de 12 horas	
2). Como describiría el horario de trabajo que tiene asignado en su empresa?				
Regular	Prolongado	Corto		
3). ¿Tiene algún periodo de tiempo para descansar dentro de sus jornadas laborales?				
Si			No	
4). ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional de la empresa?				
Si			No	
5). De acuerdo a las condiciones de trabajo, marque las que considere que se cumplen en su puesto de trabajo.				
Le resulta cómodo.	Tiene suficiente luz.	La temperatura es adecuada.	El nivel de ruido es soportable.	La ventilación es suficiente.
6). La empresa le suministra los elementos de protección personal que usted requiere para desempeñar su trabajo?				
Si			No	
7). De las siguientes actividades marque con una x las que se realizan en la empresa para los trabajadores.				
Capacitaciones	Pausas activas	Jornadas de salud	Eventos deportivos, recreativos	
8). Se han integrado los miembros de su familia en alguna las actividades nombradas anteriormente?				
Casi siempre	Algunas veces	Nunca		
9). Que otras actividades le gustaría que se desarrollaran en la empresa donde trabaja?				
10). Considera usted que la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores?				
Si			No	
11). ¿Ha sufrido o sufre alguna enfermedad, problema, o incapacidad debido a su jornada de trabajo?				
Si			No	
Especifique.				
12). Ha formado o forma parte de algún grupo o equipo de prevención de la empresa?. Si la respuesta es SI indique ¿cuál?.				
Si			No	
13). Conoce usted la ubicación de los archivos públicos de la empresa, tales como formatos, procedimientos, manuales, etc.?				
Si			No	
14). Realiza usted sugerencias de mejora de actividades y/o procesos a sus superiores y estas son tenidas en cuenta.				
Muchas veces	Pocas veces	Casi nunca	Nunca	
15). Indique cual de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral				
Movimiento de cuello	Brazos y muñecas	De espalda y cintura	Miembros inferiores	
16). ¿A que cree usted que se deba la ausencia e incapacidad del personal durante el mes anterior?				
Carga laboral	Falta de interés	Jornadas de trabajo	No uso de los EPP	

Anexo 2. Tabulación de la encuesta

ENCUESTA DE SALUD OCUPACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO					
Numero	Pregunta	Respuesta	Personas por respuesta	Agricultores	Operarios
1	Habitualmente ¿cuántas horas por día labora en su campo?	8 horas	4	2	2
		10 horas	8	2	6
		12 horas	8	1	7
		Más de 12 horas	8	0	8
2	¿Cómo describiría el horario de trabajo que tiene asignado en su empresa?	Regular	12	4	8
		Perifoneado	16	1	15
		Conto	0	0	0
3	¿Tiene algún periodo de tiempo para descansar dentro de sus jornadas laborales?	Si	16	4	12
		No	12	1	11
4	¿Conoce usted el programa de salud ocupacional de la empresa?	Si	18	5	13
		No	10	0	10
5	De acuerdo a las condiciones de trabajo, ¿cuáles son las que considera que se cumplen en su puesto de trabajo?	Le resulta cómodo	28	5	23
		Tiene suficiente luz	26	4	22
		La temperatura es adecuada	20	4	16
		El nivel de ruido es aceptable	20	5	15
		La ventilación es suficiente	20	4	16
6	¿La empresa le suministra los elementos de protección personal que usted requiere para desempeñar su trabajo?	Si	24	5	19
		No	4	0	4
7	De las siguientes actividades marque con una X las que se realizan en la empresa para sus trabajadores.	Capacitaciones	28	5	23
		Parques aéreos	25	5	20
		Jornada de salud	10	5	5
		Ferreas deportivas, recreativas	8	5	3
8	¿Se han integrado las actividades de su familia en alguna de las actividades mencionadas anteriormente?	Casi siempre	2	2	0
		Algunas veces	20	3	17
		Nunca	6	0	6
9	¿Qué otras actividades le gustaría que se desarrollaran en la empresa durante el trabajo?	Ferreas deportivas	10	2	8
		Capacitaciones para la familia	8	2	6
		Jornada de salud	10	1	9
10	¿Considera usted que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?	Si	22	5	17
		No	6	2	4
11	¿Ha sufrido o sufre alguna enfermedad, problema, o incapacidad debido a su jornada de trabajo?	Si	14	4	10
		No	14	1	13
		Referencial	2	2	0
		Problemas	4	1	3
		Incapacidad	8	1	7
12	¿Ha formado o forma parte de algún grupo o equipo de promoción de la empresa? Si la respuesta es Sí indique ¿cuál?	Si	10	4	6
		No	18	1	17
13	¿Conoce usted la ubicación de los servicios públicos de la empresa, tales como farmacia, post-estacionamiento, comedores, etc.?	Si	18	5	13
		No	10	0	10
14	¿Realiza usted alguna de las tareas de su actividad y/o por causa de sus superiores y estas son difíciles en cuanto a:	Muchas veces	7	5	2
		Pocas veces	8	0	8
		Casi nunca	8	0	8
		Nunca	5	0	5
15	¿Indique cuál de las siguientes partes activas realiza durante su jornada laboral?	Movimiento de cuello	25	5	20
		Brazos y muñecas	25	5	20
		De espalda y cintura	28	5	23
16	¿A que cree usted que se debe la ausencia e incapacidad del personal durante el mes anterior?	Miembros inferiores	28	3	25
		Carga laboral	8	1	5
		Falta de interés	4	1	3
		Jornada de trabajo	12	2	10
		No uso de los EPP	4	1	3

Anexo 3. Visita a la planta de producción de CES LTDA.









