

DISEÑO DE UN MODELO ESTRATÉGICO PARA PREVENIR LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES DE CYMACOSTA SAS A TRAVÉS DEL SISTEMA DE SALUD
OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

ALEXANDER ORTEGA LÓPEZ CÓD.12627105
JOHN LUIS SANJUANERO ARAUJO. CÓD. 84452397
GINA MARÍA BELTRÁN ROMERO. CÓD. 57415345
LUISANA BAQUERO YANES. COD 1121326947
CLAUDIA SOFÍA BERMEJO MONTANO CÓD. 39048914

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS ECACEN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION DE GERENCIA EN TALENTO HUMANO
SANTA MARTA
2017

DISEÑO DE UN MODELO ESTRATÉGICO PARA PREVENIR LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES DE CYMACOSTA SAS A TRAVÉS DEL SISTEMA DE SALUD
OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

ALEXANDER ORTEGA LÓPEZ. CÓD. 12627105
JOHN LUIS SANJUANERO ARAUJO. CÓD. 84452397
GINA MARÍA BELTRÁN ROMERO. CÓD. 57415345
LUISANA BAQUERO YANES COD. 1121326947
CLAUDIA SOFÍA BERMEJO MONTANO CÓD. 39048914

Trabajo realizado como requisito de Grado para optar por el título de Administradores de
Empresas

Tutor: HECTOR ALFONSO MARTINEZ
Docente D.P.G.T.H.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS ECACEN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN DE GERENCIA EN TALENTO HUMANO
SANTA MARTA
2017.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1.1.EL PROBLEMA	8
Antecedentes del Problema	8
1.2.Planteamiento del problema	11
1.3.Objetivos	14
1.4.Justificación	15
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	17
2.1.Marco teórico	17
3. METODOLOGÍA GENERAL	29
3.1.Método de Investigación	30
3.2.Población y Muestra	30
3.3.Fuentes de información	31
3.3.1. Primarias	32
3.3.2. Secundarias	32
4. RESULTADOS	34
5. CONCLUSIONES	51
5.1.Resumen de los hallazgos	51
5.2.Propuesta de integración SECI	52
5.3. METAS E INDICADORES	60
5.4 Diagrama de Gantt	61
5.5 REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	64

Lista de Figuras

Figura 1. Grado de conocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	35
Figura 2. Considera necesario que la empresa debe mejorar el SG-SST	36
Figura 3. Grado de atención constante en el puesto de trabajo	37
Figura 4. Realizas tareas que te obligan a mantener posturas incómodas	38
Figura 5. Tienes que trabajar muy rápido	39
Figura 6. El salario es justo con respecto a su rendimiento laboral	40
Figura 7. Cuando acabas tú jornada, ¿Te sientes fatigado?	41
Figura 8. Grado del estado de salud actual	42
Figura 9. Se ha sentido constantemente bajo presión	43
Figura 10. Necesidad de habilidad y destreza para realizar el trabajo	44
Figura 11. Grado de experiencia para promocionarte en la empresa	45
Figura 12. Grado de información sobre los riesgos para su salud y seguridad	46
Figura 13. Evaluaciones de riesgos en sus puestos de trabajo	47
Figura 14. Frecuencia de tiempo para compartir con familia y amigos es muy reducido	48
Figura 15. En mi trabajo tengo posibilidad de progresar	49
Figura 16. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	50
Figura 17 Modelo Nonaka y Takeuchi	57
Figura 18. Ciclo PHVA	58
Figura 19. Planta de Producción	67
Figura 20 Planta física	67

Lista de tablas

Tabla 1. Grado de conocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	35
Tabla 2. Consideran necesario que la empresa debe mejorar el SG-SST	36
Tabla 3. Grado de atención constante en el puesto de trabajo	37
Tabla 4. Realizas tareas que te obligan a mantener posturas incómodas	38
Tabla 5. Tienes que trabajar muy rápido	39
Tabla 6. El salario es justo con respecto a su rendimiento laboral	40
Tabla 7. Cuando acabas tú jornada, ¿Te sientes fatigado?	41
Tabla 8. Grado del estado de salud actual	42
Tabla 9. Se ha sentido constantemente bajo presión	43
Tabla 10. Necesitas de habilidad y destreza para realizar el trabajo	44
Tabla 11. Grado de experiencia para promocionarte en la empresa	45
Tabla 12. Grado de información sobre los riesgos para su salud y seguridad	46
Tabla 13. Evaluaciones de riesgos en sus puestos de trabajo	47
Tabla 14. Frecuencia de tiempo para compartir con familia y amigos es muy reducido	48
Tabla 15. En mi trabajo tengo posibilidad de progresar	49
Tabla 16. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	50
Tabla 17. Financieros	59

INTRODUCCIÓN

A través de esta investigación se quiere establecer la ocurrencia de los Riesgos Psicosociales que se han venido presentando en la empresa CYMACOSTA SAS, principalmente por problemas de salud lo que ha generado un desbalance en los desempeños y productividad de la organización.

Los empleados tienen que ser considerados como la parte más valiosa de la organización, por lo tanto, de su desempeño, dependerá mantener a la empresa con los estándares de calidad, productividad y competitividad. Sin embargo, no dejan de ser vulnerables a ciertas situaciones laborales lo que implica un deterioro físico, mental y emocional en ellos.

En ese sentido, durante la investigación, la empresa CYMACOSTA SAS presentó estas situaciones, por lo cual reviste la importancia de estudio ya que los riesgos psicosociales son innegables a la realidad actual, sobre todo por las diversas circunstancias del entorno y a las características de la organización.

Es decir, la investigación está direccionada a establecer estos riesgos psicosociales en la empresa CYMACOSTA SAS y una vez identificados se hará una propuesta donde se diseñe una estrategia de mejoramiento en concordancia con el Sistema de Gestión de Seguridad en Salud en el Trabajo – SG-SST.

De modo que, el enfoque de esta investigación es la propuesta de una estrategia de mejoramiento que promulgue por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de los colaboradores de CYMACOSTA SAS, a partir de una política de salud ocupacional que

sea suficientemente efectiva, buscando con esto, la seguridad y protección de todos sus miembros en concordancia con el buen desempeño y la productividad de la organización.

Por eso, con el diseño de la estrategia de mejoramiento se podrá detectar a tiempo estos riesgos en la organización teniendo como principio la implementación del modelo Nonaka y Takeuchi a través del ciclo PHVA.

No obstante, es necesario comentar que a pesar de la obligatoriedad legal para las organizaciones formalmente constituidas y manifiestas en la resolución 2646 de 2008 por el Ministerio de Trabajo donde obliga a las organizaciones a:

Establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional¹ (Ministerio de Trabajo 2008).

Es preciso resaltar que solamente con identificación e intervención en los riesgos psicosociales la empresa podrá concebir un mejoramiento en los trabajadores y asimismo, podrá incrementar la producción en todo su contexto. De esta manera, el impacto será positivo y efectivo.

¹ Ministerio de Trabajo.(2008)

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este Capítulo se abordaron los riesgos psicosociales que están impactando a la Empresa CYMACOSTA SAS, para ello se mencionó los antecedentes del problema, como parte de la investigación lo cual dio a conocer de primera mano las causas que se están dando al interior de la empresa, se continuó con el planteamiento del problema realizando algunas precisiones conceptuales, y se planteó el interrogante de la investigación. Posteriormente, se estableció cada uno de los objetivos del trabajo de investigación. Y por último se justificó la investigación nombrando sus alcances y limitaciones.

1.1 Antecedentes del problema:

De acuerdo con Pulido. (2015) “Los factores de riesgos intralaboral es la categoría de riesgos psicosociales más investigada, con un 81,6 % de los artículos revisados”² esto significa la importancia que estos factores de riesgo revisten para la comunidad de investigadores con el fin de determinar sus causas y consecuencias y de tal forma que se pueda ahondar en problemáticas de salud laboral que aún no han sido abordadas.

Andrade y Gómez (2008). Argumentan, que: “Desde el año 2000 se están realizando investigaciones que contemplan otros aspectos menos tangibles, pero de igual importancia, que influyen en la salud laboral, tales como el estrés, el Síndrome de Burnout, la violencia en el lugar de trabajo, etcétera”³ (p22). Igual manera, comentan:

Es necesario promover las investigaciones en salud laboral, ya que éstas pueden repercutir con sus resultados en políticas organizacionales que promuevan el bienestar de las personas en el trabajo, disminuyan costos, aumenten la

² Pulido, Edgar Guillermo. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. (p.86)

³ Andrade V y Gómez I.C. (2008). Salud Laboral. Investigaciones Realizadas en Colombia. (p 22)

productividad, fomenten la competitividad organizacional, incrementen la satisfacción en el trabajo, apoyen la creación de legislación y el desarrollo del área en el país. (Andrade V y Gómez I.C. 2008 p.23).

Además, hay evidencias de otras investigaciones realizadas acerca de los riesgos psicosociales que afectan ostensiblemente en la salud de los trabajadores. Tal como lo argumentan, Arenas y Andrade (2013a), en la “evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como las manifestaciones físicas y psicológicas ligadas al estrés en el trabajo, en trabajadores de una industria alimenticia en la ciudad de Cali (Colombia)”⁴ donde se reportó porcentajes muy altos del orden psicológico y físico relacionados con la tensión en el trabajo.

También, el gobierno a través del Ministerio de Trabajo realizó estudios al respecto haciendo énfasis en las condiciones de salud y trabajo del personal que labora en las organizaciones. Por eso, la primera encuesta fue hecha en el 2.007 con empresas de diferentes regiones del territorio nacional sin tener en cuenta su actividad económica y que estuviesen afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales y los resultados mostraron que: “los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron los ergonómicos y psicosociales. Donde dos de cada tres trabajadores, manifestaron estar expuestos a factores psicosociales”⁵ (Ministerio de Trabajo, 2008).

⁴ Ortiz, F. y Andrade V. (2013a) Factores de riesgo psicosocial en una empresa alimenticia. (p 99)

⁵ Resolución 2646 de 2008. Ministerio de Trabajo

Y la Segunda encuesta realizada en el 2013, evidenció la continua presencia de los riesgos psicosociales, por lo que se identificó como prioritaria por parte de los empleadores y trabajadores”⁶

Todo lo anterior significa, que la estrategia que asumió la empresa dio respuesta no sólo a las exigencias legales buscando nuevos conocimientos y seguridad para todos los empleados sino que se formuló de manera clara y continua.

Los antecedentes anteriores sirvieron para esta investigación porque los procesos de desarrollo en la empresa CYMACOSTA SAS, ha generado en sus empleados una carga laboral que afectó de forma directa el desempeño y la salud de éstos, como consecuencia de los plazos establecidos para dar cumplimientos de las demandas con sus clientes.

Por otra parte, por la incertidumbre con relación al sistema económico de la organización.

Este conjunto de variables generó una intensificación del ritmo de trabajo, lo que originó la implementación de horarios irregulares de trabajo, deficiente comunicación interna, entre otros factores que contribuyeron en la generación enfermedades en los colaboradores a mediano y largo plazo.

Un aspecto importante para resaltar, normalmente se dan soluciones en problemas de seguridad e higiene en la empresa, porque son visibles y fáciles de detectar por ende se buscan soluciones rápidas y oportunas pero muy difícilmente cuando se trata de los riesgos psicosociales, ya que por su esencia son muy particulares en cada empresa, es decir, no

⁶ Ibid.

todas se manifiestan de la misma forma en cada una de ellas. Por lo tanto, están intrínsecamente ligadas a la estructura y características propias de la organización.

Todo lo anterior expuesto, significó hacer un diagnóstico más profundo al respecto para identificar las causas y consecuencias y de esta manera modificar estos riesgos al interior de la empresa CYMACOSTA SAS.

Por eso, las características de las actividades de la organización fueron evaluadas, cumpliendo la finalidad a través del control y mejoramiento con el fin de evitar problemas en la salud de los empleados de CYMACOSTA SAS por diferentes causas relacionadas con los riesgos psicosociales, ya que éstos no fueron determinados como un problema individual, sino como un problema de todos sus miembros, pues, los efectos negativos se tradujeron en un mal rendimiento dentro de las funciones que ejercían los trabajadores, mayores índices de accidentalidad laboral y lesiones profesionales de los colaboradores de la empresa, y de manera significativa se vio afectada en sus costes.

1.2. Planteamiento del problema

La empresa CYMACOSTA SAS ha realizado programas de bienestar laboral y social cuyas actividades están encaminadas en el cuidado de sus trabajadores, teniendo en cuenta su familia y las proyecciones de calidad de vida en ellos, no obstante, esto no fue suficiente para la empresa pues, ésta incurrió en un error ya que tomó estas acciones como la intención de prevenir riesgos laborales en la empresa, es decir, se direccionó solamente en el cuidado físico pero obvió otros aspectos fundamentales que tuvieron mucha importancia y fue el bienestar psicológico de sus colaboradores.

Con relación a lo anterior, la empresa no tuvo identificados oportunamente los factores de riesgo psicosociales pues, los hallazgos percibidos en la investigación indicaron un problema de salud y la empresa no realizó ninguna evaluación al respecto.

Del mismo modo, en la investigación se realizó un análisis estadístico donde se evidenció los factores que más perturbaron el bienestar de los colaboradores donde se puso de manifiesto la sobrecarga de trabajo, agotamiento físico y cansancio de acuerdo con las labores que desarrollan.

Esto demostró la gran importancia de evaluar los riesgos psicosociales en la empresa con el fin de evidenciar que los colaboradores se encontraron en una situación vulnerable de acuerdo con los distintos problemas psicosociales existentes.

El Ministerio de Trabajo ha exigido a todas las empresas debidamente registradas y con licencia de funcionamiento el cumplimiento de la normatividad consignada en la resolución 2646 de 2008 “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”⁷

Entonces con lo anterior, la empresa tuvo la obligación tanto a nivel gubernamental como social de establecer un programa de mejoramiento para que estos riesgos psicosociales sean eliminados o en lo posible llevarlos a su mínima expresión, máxime

⁷ Ministerio de trabajo. Resolución 2646 de 2008

cuando han dado origen a la problemática de esta investigación en la que no se ha identificado estos riesgos psicosociales.

Revertir esta situación, favorecerá la salud de los empleados de la empresa que al final, es la fuente principal para que la organización mantenga su supervivencia y obtenga sus objetivos trazados. Además, también contribuirá a elevar los niveles de motivación y la satisfacción de todos.

Pregunta de Investigación

¿Cómo se puede implementar un Modelo Estratégico Integral para el programa de Salud Ocupacional tomando como base la Gestión del Conocimiento y que permita disminuir riesgos psicosociales en CYMACOSTA S.A.S?

1.3. Objetivos

Implementar una Estrategia integral que permita identificar y disminuir los riesgos en CYMACOSTA SAS como plan de mejoramiento para los procesos haciendo énfasis en la Gestión del Conocimiento teniendo como base de desarrollo el modelo Nonaka y Takeuchi,

- Identificar los riesgos que afectan a la empresa CYMACOSTA SAS.
- Determinar el grado de riesgo psicosocial en el que se haya los colaboradores de la empresa CYMACOSTA SAS.
- Implementar mejoramiento y disminuir los riesgos a los colaboradores de la organización.
- Evaluar y analizar las posibles causas que generan riesgos psicosociales entre los colaboradores de la empresa.
- Establecer actividades estratégicas de promoción y prevención para mitigar los riesgos psicosociales y las enfermedades que se derivan de estos.
- Diseñar estrategias de mejoramiento para el programa de salud Ocupacional

1.4. Justificación

La realidad laboral concebida como se convivió actualmente está siendo provocada por las demandas del mercado y actualizaciones permanentes en las estructuras organizacionales lo que implica generar cambios constantes e inciertos en el modelo empresarial. Como consecuencia de esto, las personas que hacen parte de estas organizaciones asumen estos tipos de situaciones más allá de sus capacidades y formación, llevando consigo un desgaste físico y mental que generalmente pasan desapercibidas para las empresas, pero en el largo plazo pueden generar problemas de salud, dejando al descubierto el riesgo psicosocial en la que se ven sometidos.

Cuando las empresas generan estos cambios estructurales no es que sean inconvenientes, sino que debe ir de la mano con el bienestar de los empleados y es ahí donde radica el problema, porque generalmente piensan en el factor económico sin analizar el factor más importante que es el talento humano, como consecuencia de esto, se ven afectados los desempeños, dejando de lado la calidad y productividad de las actividades.

De ahí, la importancia de la investigación porque permitió emitir un diagnóstico de los riesgos psicosociales en la que estaban inmersos los empleados de CYMACOSTA SAS, donde se evidenció este tipo de situaciones. Por esta razón, fue necesario realizar un cuestionario como instrumento para obtener un mayor conocimiento del escenario al respecto garantizando de esta forma la obtención de los resultados, en los que estaban exponiéndose por afectaciones de salud en los empleados.

De tal modo que, los riesgos en la empresa debe ser una prioridad en lo que respecta a la defensa que generalmente se desconocen y su intervención permitió prevenir el deterioro.

Esta propuesta diseñada sirvió como estrategia de mejoramiento y además, permitió generar una mayor estabilidad laboral a la organización y asimismo creó un ambiente laboral propicio con un estado psicológico y social óptimo en los empleados acordes con su trabajo.

Al crear un mejoramiento en los riesgos psicosociales en CYMACOSTA SAS ésta, ejerce una responsabilidad social con sus empleados.

2. CAPÍTULO DOS

2.1 Marco teórico

Para estos pensadores Nonaka y Takeuchi, el concepto de conocimiento va mucho más allá de aquello que remite al documento o a lo explícito, por que incluye todo el saber hacer no explicitado en los textos. “El modelo de creación del conocimiento de estos autores se basa en la distinción entre saber tácito y saber explícito”.⁸ (Nonaka & Takeuchi, 2015)

Este modelo permite comprender como se crea el conocimiento dentro de organización y como lo llevan a cabo los individuos. Según éste el conocimiento se produce en dos dimensiones:

1) Epistemológica: la cual comprende el conocimiento tácito y el explícito, los cuales se interacciona de forma dinámica y continua.

2) Ontológica: la cual comprende el conocimiento individual, grupal, organizacional e interorganizacional, los cuales forman la espiral del conocimiento, se retroalimentan a sí misma y el proceso por el que se crea el conocimiento es interactivo no lineal.

En cuanto a la Salud Ocupacional es un tema que ha cobrado importancia en las últimas décadas debido a la incorporación de la salud, la higiene y la seguridad industrial como herramienta para mejorar la productividad a través de la identificación, evaluación y análisis de riesgos ocupacionales, para la elaboración de panoramas de riesgos con el fin de recomendar acciones de mantenimiento pertinentes a garantizar la calidad y normal

⁸ Nonaka, & Takeuchi. (2015). *Wikibooks*.

desarrollo de las actividades dentro de la industria y realizar un control sobre las mismas. Partiendo de este precedente, se considera que las condiciones en que se realiza una actividad repercuten en la eficiencia de la misma. El ambiente inmediato no deja de influir en la motivación para realizar la tarea y la destreza con que ésta se ejecuta. Si las condiciones físicas son inadecuadas, la producción se verá afectada.

Los psicólogos industriales han realizado programas de investigación exhaustiva sobre todos los aspectos del ambiente físico del trabajo y han concluido que “el ambiente incomodo ocasiona efectos negativos: disminución de la productividad, aumento de errores, mayor índice de accidentes y más rotación de personal”⁹. (Schultz, 1995, pág. 80)

A pesar de los progresos gracias a estos investigadores, era evidente que la idea de enfermedades ocupacionales causadas por un agente específico existente en el ambiente de trabajo y en determinadas actividades, no era concebida aún, existiendo para ellas explicaciones dudosas y carentes de precisión.

Dentro de los antecedentes de la Salud Ocupacional se pueden mencionar que en la Antigüedad la actividad laboral más importante era la minería donde el ambiente de trabajo era lamentable, caracterizándose principalmente por las condiciones de esclavitud y por la abundante mano de obra para reemplazar a los trabajadores que fallecían o permanecían incapacitados producto de accidentes y/o enfermedades laborales; circunstancias que se presentaban frecuentemente por no tener las medidas de seguridad e higiene.

Con la llegada de la época de la Revolución Industrial señala un momento decisivo para la Salud Ocupacional ya que se presenta una serie de cambios en los procesos de

⁹ Schultz, D. (1995). *Psicología Industrial* (3 ed.). McGraw Hill.

producción, representando fundamentalmente por la incorporación de maquinarias en la realización de diferentes trabajos. El oficio artesanal fue reemplazado paulatinamente por fábricas cada vez más industrializadas.

En estos tiempos se han realizado cambios importantes para mejorar las condiciones laborales e incluso se ha instaurado normatividades específicas que su objetivo primordial es cuidar el ambiente laboral, la seguridad y salud ocupacional. Es por esto por lo que se vienen realizando estudios acordes con las funciones que realiza la población activa y que las hace propensas a dos tipos de riesgos para su salud: Aquellos relacionados con el medio ambiente y condiciones de trabajo y los que se encuentran unidos a la salud de toda la comunidad que son las llamadas enfermedades naturales.

Datos como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacó que:

Cada año se producen en el mundo 270.000.000 de accidentes, que tienen como causa la falta de seguridad en el trabajo, lo que equivale a 740.000 accidentes diarios, 513 accidentes por minuto y el cálculo del costo de la accidentalidad laboral para la economía mundial, es del 4% del PIB, estos datos podrían ser mayores debido a la falta de registro en muchos países¹⁰ (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

En el caso de Colombia los conceptos ligados a la protección del trabajador, cuando este se enfrenta a los peligros y riesgos laborales y la aplicación de la legislación correspondiente, fueron aspectos desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX.

Al rededor del año de 1904, el Señor Rafael Uribe menciona específicamente el tema de seguridad en el trabajo y este posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915, conocida como la “ley Uribe” que trata básicamente sobre accidentalidad laboral y

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Organización Internacional del Trabajo*.

enfermedades profesionales convirtiéndose esta en la primera ley que aborda temas relacionados con la salud ocupacional en el país.

El atraso en la aplicación de esta normatividad que beneficia la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes.

Después de esta ley nacieron otras que su objetivo primordial era fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia. Para el año 1945 cuando se fundamentaron los cimientos de la Salud Ocupacional en Colombia, y con ella la aprobación de la Ley 6 (Ley General del Trabajo) en donde se promulgaron las disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A esta ley se le hicieron algunos ajustes en los decretos 1600 y 1848 del año 1.945.

Para los siguientes años fueron de gran movimiento en el tema relacionado de la salud ocupacional en Colombia, ya que en 1.946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. Seguidamente en 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajador.

A partir de esta nueva concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Colombia.

Con relación a las normativas, las regulaciones en salud ocupacional en Colombia se pueden agrupar en tres categorías principales:

a. (regulaciones sobre la protección y conservación de la salud de los trabajadores; b) regulaciones de ambientes de trabajo; y c) regulaciones de creación de entes de control y regulación.

Actualmente toda empresa debe registrarse por el Decreto 1443 de 2014: el cual implementó el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Este Decreto tiene como objetivo:

Definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Decreto 1443, 2014)¹¹

Cabe resaltar que en su Artículo 4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora,

¹¹ Ministerio de Trabajo, M. D. (2014). Decreto 1443. Colombia.

continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Con relación al concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente a partir de allí es entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Los riesgos psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos, entre los cuales tenemos:

- La sobrecarga en el trabajo.
- La falta de control.
- El conflicto de autoridad.
- La desigualdad en el salario.
- La falta de seguridad en el trabajo.
- Los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos.

Según los autores Toro, Londoño, Sanín & Valencia, definen a los factores psicosociales laborales, como “aquella condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, empresarial, socioeconómico o personal, que se encuentra relacionado una persona y que puede afectar de manera positiva o negativamente, la salud, el bienestar, el

desempeño o el desarrollo individual o colectivo”¹² (Toro, Londoño, Sanin, & Valencia, 2010, pág. 29)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT, 1997) definió a los factores psicosociales como:

Las condiciones que se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se llevara a cabo la tarea, y que cuentan con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del trabajador desde lo (físico, psíquico o social), así como el desarrollo del trabajo mismo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. 2016)

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1984), describió a los factores psicosociales laborales, como aquellas interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización, por una parte; y por la otra, la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extralaboral); todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984). Es por ello que es importante como el trabajador perciba y experimente, las interacciones con su entorno, dependerá la influencia que estos factores ejerzan sobre la salud y el rendimiento del trabajador.

¹² Toro, F., Londoño, M., Sanin, A., & Valencia, M. (2010). *Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales*. Revista Interamericana de psicología ocupacional.

Por tanto, desde la perspectiva organizacional y la necesidad de obtener trabajadores saludables y satisfechos, capaces de favorecer el desempeño laboral, confluyen con que la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, son una estrategia inherente a la gestión de las organizaciones, ya que son analizados aspectos como: el contenido y la organización del trabajo, las prácticas de gestión, la calidad de las relaciones humanas, las características personales, entre otros factores, que intervienen directamente con la satisfacción y el desempeño de los trabajadores (Betancur, 2012). La correlación entre la gestión organizacional y la satisfacción y el desempeño laboral, que facilitan la obtención de objetivos tanto en beneficio del trabajador como en la propia organización.

Cabe resaltar que cuando se realizó los antecedentes del problema en esta investigación sobre la exposición de los riesgos psicosociales en las que están presentes los empleados de la empresa CYMACOSTA SAS, es para constatarlos con la teoría presente, con la finalidad de indagar sobre el tema en mención.

En tal medida fue de suma importancia el soporte teórico con relación a los riesgos psicosociales para conocer su naturaleza y así plantear alternativas prácticas al respecto. Es decir, con la argumentación teórica se pudo relacionar los riesgos psicosociales en la empresa con la disminución de los rendimientos en los empleados provocados por los problemas de salud inherentes a la situación laboral existente.

De acuerdo con la teoría planteada hay suficiente ilustración para diseñar una estrategia de mejoramiento en la empresa CYMACOSTA SAS que permite identificar las situaciones de salud física y mental que vienen padeciendo sus empleados y así emitir conclusiones válidas a la gerencia en pro del bienestar de sus colaboradores.

Sin embargo, desde el año de 1979 se dio inicio a reglamentación en materia de salud ocupacional, dentro de las normas que la han regulado tenemos las siguientes:¹³

- **Resolución 2400 de 1979:** Mediante el cual se crea el estatuto de seguridad industrial.
- **Ley 9 de 1979:** Código sanitario nacional
- **Resolución 2013 de 1986:** Creación y funcionamiento de comités paritarios de salud ocupacional.
- **Decreto 614 de 1984:** Creación de bases para la organización de la salud ocupacional.
- **Resolución 2013 de 1986:** Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- **Resolución 1016 de 1989:** Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.
- **Decreto 1295 de 1994:** Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- **Decreto 1530 de 1996:** se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.
- **Ley 776 de 2002:** Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
- **Resolución 1401 de 2007:** Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.

¹³ Sánchez, Y.P. (2017). Gerencie.com

- **Resolución 2346 de 2007:** Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 1918 de 2009:** Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1956 de 2008:** Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.
- **Resolución 2646 de 2008:** se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Decreto 2566 de 2009:** se emite la tabla de enfermedades profesionales.
- **Resolución 652 de 2012:** se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 0038 de 2010:** espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
- **Resolución 1356 de 2012:** Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Resolución 1409 de 2012:** Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.

- **Resolución 4502 de 2012:** Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1903 de 2013:** Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 3368 de 2014:** Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.

Las anteriores resoluciones y decretos nombrados destacamos dos de ellos para obtener algunas definiciones importantes que contextualicen la investigación.

El Art. 3, de la resolución. 2646 de 2008 y el Decreto 1443 de 2014.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosocial: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de las personas o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Situaciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda la actividad cognoscitiva que implica el trabajo. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de tareas, el apremio de tiempo y la complejidad, volumen y velocidad de la labor.

2.3. Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias las cuales son¹⁴.

Se extienden en el espacio y tiempo: porque no se encuentran en un lugar determinado, por lo tanto, no se pueden precisar. Cada empresa tiene sus propias características.

Dificultad de objetivación: porque no existe como medirlo y sólo se basa en las percepciones y experiencias de la organización

Afectan a los otros riesgos: el riesgo psicosocial como el estrés, puede generar errores en el trabajo que puede causar en cualquier tipo de accidentes. En consecuencia, está más vulnerable.

Escasa cobertura legal: a pesar de la existencia de normativas vigentes todavía no es suficiente para la protección del trabajador.

Están moderados por otros efectos: La carga de trabajo, el conflicto de rol, las incertidumbres laborales no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro.

Dificultad de intervención: generalmente hay soluciones para los riesgos de seguridad e higiene, pero difícilmente para los riesgos psicosociales, porque éstos están íntimamente ligados al contexto de la organización.

¹⁴ Moreno, J. Báez, C. Factores de riesgo psicosociales. Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. (p13)

3. METODOLOGÍA GENERAL

El desarrollo de la propuesta de mejoramiento se utilizó como elemento principal la encuesta, lo cual dio datos suficientes para establecer el diseño del modelo estratégico de CYMACOSTA S.A.S.

Para este capítulo, se implementó el modelo cuantitativo, ya que este medio permitió examinar los datos, de manera numérica y por consecuencia el resultado fue más exacto. Se realizó como método de recolección de información unas encuestas aplicadas a cada persona donde se pudo evidenciar a través de la opinión de cada uno de los empleados un análisis final de acuerdo con los diversos problemas encontrados en el área de seguridad industrial.

Para esta actividad se trabajó con la encuesta tipo descriptiva, este modelo fue el primer contacto con la realidad de interés por conocer, teniendo en cuenta las características del problema en estudio y así tener evidencias fácticas de la empresa que provean suficiente ilustración donde se cometió las fallas.

Los estudios a través de las encuestas son, en muchas ocasiones, el primer paso para analizar la realidad del tema a investigar, posteriormente, se realizó un estudio mucho más profundo sobre el fenómeno detectado a través de las encuestas y es en este en el que se emplearán otras modalidades de investigación más adecuadas para el objetivo que se pretenda en la investigación¹⁵ (González, et al, 2009)

De modo que, la encuesta realizada a los empleados de CYMACOSTA SAS fue la primera etapa desarrollada de la investigación se contó con una hora para realizarla.

¹⁵ González, et al. (2009). Los Estudios de encuesta. Método de Investigación en Educación Especial. UAM

3.1. Método de Investigación:

Tipo Descriptiva, con corte Cualitativa con interpretación cuantitativa el cual respondió a CYMACOSTA SAS

3.2. Población y Muestra

“Por población se entiende el grupo completo de personas a quienes se le desea comprender (la muestra estará formada por las personas de esta población que finalmente hagan la encuesta)”¹⁶.

La población tomada para la investigación de CYMACOSTA SAS estuvo conformada por 110 empleados entre administrativos y operarios.

En la obtención de la muestra, se aplicó la siguiente fórmula para hallar valores finitos y cualitativos.

N= Población = 110

Z= Nivel de confianza 97% = 2,17

p = probabilidad de acierto = 50 %

q = Probabilidad de fracaso = 50%

e = Margen de error = 3%

n = Muestra

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

¹⁶ Recuperado de: <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size/>

$$n = \frac{2,17^2 * 0,5 * 0,5 * 110}{0,03^2(110 - 1) + 2,17^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{129}{1,27} = 102$$

$n = 102$.

3.3 Fuentes de Información

En Colombia, se realizó la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial fue altísima¹⁷.

Esto generó una alerta en el Ministerio de Trabajo en el sentido que muchas empresas utilizaban métodos e instrumentos que no habían sido convalidados en el territorio nacional. Asimismo, muchas no estaban ejerciendo control e intervención sobre las actividades puesto que no había guías ni procedimientos unificados. (Ministerio de Trabajo 2010).

Esto se establecen “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional”¹⁸ de igual forma, señala que” los factores psicosociales deben ser evaluados

¹⁷ Fondos de Riesgos Laborales. Batería de Instrumentos para la Evaluación del riesgo psicosocial

¹⁸ Fondo de Riesgos Laborales. Resolución 2646 de 2008

objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país”¹⁹

Se recurrió para investigación a las siguientes fuentes:

3.3.1. Primarias:

La realización de la encuesta aplicada directamente al personal seleccionado de la muestra de la empresa CYMACOSTA SAS, siguiendo en proceso de forma directa para detectar el grado en que se haya la implementación de SG – SST.

La investigación se realizó, con la problemática encontrada de CYMACOSTA SAS, con información primaria y secundaria.

✓ CYMACOSTA S.A.S

Este caso para la empresa CYMACOSTA S.A.S las fuentes primarias se acudieron a los trabajadores de manera directa y salud ocupacional donde se obtuvo información sobre los procesos con los trabajadores.

✓ Procesos de capacitación según el área de salud ocupacional

✓ Formatos implementados

3.3.2. Secundarias:

✓ Reconocimiento de la documentación en la empresa.

✓ Informes gestión realizados por la empresa principalmente, los de bienestar y salud o

¹⁹ Ibíd.

- ✓ Internet.
- ✓ Tesis.
- ✓ Otras empresas del mismo gremio o actividad.
- ✓ Bibliografías.

3.4 Técnicas de Recolección de datos

Utilizada en esta investigación es la de tipo encuesta descriptiva, busca documentar o reflejar las condiciones, conductas o actitudes presentes en un ambiente o situación. Por lo tanto, su objetivo principal es describir el momento actual en el que se encuentra una determinada población o un grupo de individuos²⁰.

Se trabaja con muestras específicas para poder realizar deducciones a la población de origen.

Los estudios de encuesta suelen ser, en muchas ocasiones, un primer contacto con la realidad que nos interesa conocer y de esto, posteriormente, se extrae un estudio en profundidad sobre el fenómeno educativo que se haya detectado por el estudio de encuesta²¹ (González, A 2009).

La técnica pretende los siguientes objetivos:

- ✓ Clasificar las etapas de la investigación.
- ✓ Ayudar a la investigación mediante instrumentos para emplear la información.
- ✓ Obtener control de los datos.
- ✓ Direccionar la obtención de conocimientos.

²⁰ Recuperado de: <http://comofuncionaque.com/que-es-la-encuesta/>

²¹ González, A. (2009) Los estudios de Encuesta. *Método de Investigación en Educación Especial*

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

Se abordó los resultados que permitió dar un juicio al respecto y así tomar la decisión de realizar el diseño de la propuesta de mejoramiento al interior de CYMACOSTA SAS.

4.1. Resultados cuantitativos

La siguiente investigación se hizo a partir de la metodología utilizada teniendo en cuenta las características del trabajo bases consistentes en la propuesta de diseño de mejoramiento para la organización

Se quiso abordar esta problemática sustentándolo con lo teórico para eso se recurrió al siguiente procedimiento:

El análisis fue basado en las encuestas realizadas a los trabajadores y empleados de la empresa CYMACOSTA SAS aplicando la fuente secundaria para constatar el riesgo psicosocial de la empresa cuya relación está directamente comprometido con lo laboral de la empresa resaltando indicadores riesgo alto y muy alto identificados con el objetivo de verificar los resultados con la teoría.

Una vez analizados los resultados se procedió buscar elementos de juicio congruentes, que permitieran la identificación de riesgo psicosociales al interior para dar una respuesta efectiva hacia el mejoramiento de las condiciones laborales de CYMACOSTA SAS.

La encuesta realizada en el Cuestionario arrojó elementos precisos que sirvió para detectar los riesgos que más repercusión tuvieron, muestra la puntuación obtenida.

Tabla 1.

Grado de conocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

SI	NO
40	62
39%	61%

Fuente: Estudio-Autores 2017

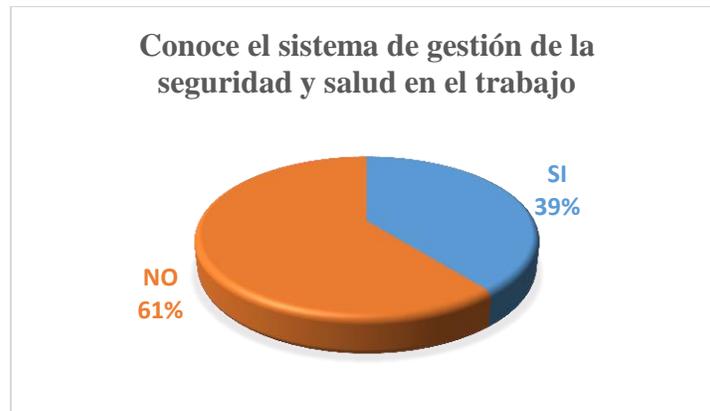


Figura 1 Grado de conocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En la gráfica se puede observar que los empleados en la empresa no tienen un conocimiento pleno del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, máxime cuando 61% de los trabajadores no conoce el sistema. Esto representa un indicador inicial para realizar el diseño estratégico para el programa de salud ocupacional.

Tabla 2.
 Considera necesario que la empresa debe mejorar el SG-SST

SI	NO
72	30
71%	29%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 2 Considera necesario que la empresa debe mejorar el SG-SST?

El resultado del gráfico representa un elemento clave para la intervención de mejoramiento en la empresa, ya que el 71% de la población está de acuerdo que exista la necesidad de mejorar el programa de salud ocupacional en la empresa, pues esto indica que hay una debilidad en la gestión.

Tabla 3.
Grado de atención constante en el puesto de trabajo

Muy alta.	79	77%
Alta.	15	15%
Media.	6	6%
Baja	2	2%
Muy baja	0	0%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 3 Grado de atención constante en el puesto de trabajo

El resultado del gráfico, indica que el 77 % de los trabajadores tienen que estar altamente concentrados para poder realizar sus labores, esto implica que dentro de su rutina deben permanecer en sus sitios de trabajo en el cumplimiento de su horario con pocos tiempos de descanso lo que puede generarle dolores musculares que, de manera continua, puede ocasionar en agotamiento mental un indicador estresor en el trabajo.

Tabla 4.

Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas

Siempre	48	47%
Casi siempre	31	30%
Algunas Veces	11	11%
Casi nunca	7	7%
nunca	5	5%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 4 Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas

El resultado de este ítem muestra que el 47 % de los trabajadores de la empresa laboran en posturas incómodas, y un 30% generalmente lo hacen, esto representa un riesgo alto para la salud de los trabajadores de la empresa, pues la evidencia nota que se deben adoptar medidas oportunas.

Tabla 5.
 Tiene que trabajar muy rápido

Siempre	60	59%
Casi siempre	19	19%
Algunas Veces	10	10%
Casi nunca	9	9%
nunca	4	4%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 5 Tiene que trabajar muy rápido

El 59% de los encuestados en la muestra, manifiestan que siempre tienen que trabajar muy rápidos, este es un alto grado de riesgo de contraer una enfermedad laboral generada por el ritmo de trabajo.

Tabla 6.
El salario es justo con respecto a su rendimiento laboral

Siempre	7	7%
Casi siempre	10	10%
Algunas Veces	13	13%
Casi nunca	30	29%
nunca	42	41%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 6 El salario es justo con respecto a su rendimiento laboral

El 41% de los encuestados manifiestan que su salario no es justo con lo que trabajan, este es un elemento importante para tener en cuenta, porque la mayoría de los problemas de salud en los trabajadores se padece cuando los que laboran para la organización no se sienten compensados con lo que representan en su ritmo de trabajo cotidiano. Esto representa un indicador de riesgo. Se debe observar las condiciones de los salarios de los trabajadores.

Tabla 7.
 Cuando acabas tu jornada, te sientes fatigado

SI	87	85%
NO	15	15%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 7. Cuando acabas tu jornada, te sientes fatigado

El 85% de los trabajadores, manifestaron en la encuesta realizada que sienten agotamiento después de su jornada laboral, un aspecto importante para tener en cuenta porque representa un alto factor de riesgo psicosocial para generar problemas de salud en los trabajadores debido a la carga laboral. Se debe observar los horarios de trabajo y el tipo de actividad que ejercen.

Tabla 8.
Grado del estado de salud actual.

Muy buena	15	15%
Buena	19	19%
Regular	56	55%
Mala	11	11%
Muy mala	1	1%

Fuente: Estudio-Autores 2017

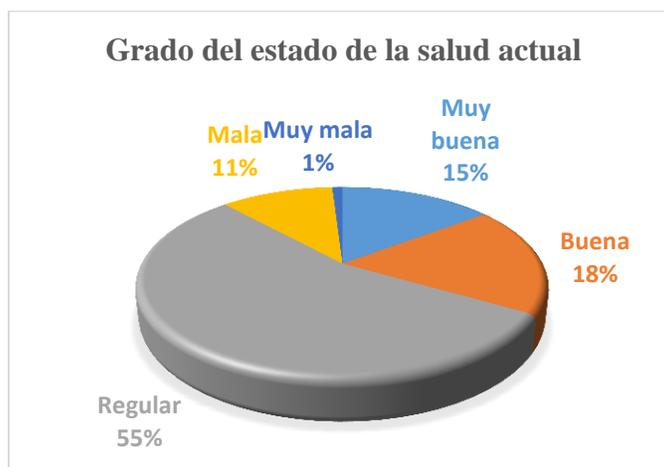


Figura 8 Grado del estado de salud actual

El indicador en esta pregunta realizada a los trabajadores en la muestra de la encuesta representa que el 55% no está en condiciones normales de salud, lo que demuestra una alerta para que el Sistema de Gestión de Salud Ocupacional haga análisis respectivos previniendo a tiempo problemas de salud en los trabajadores.

Tabla 9.

Se ha sentido constantemente bajo presión

Siempre	70	69%
Casi siempre	21	21%
Algunas Veces	6	6%
Casi nunca	5	5%
Nunca	0	0%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 9. Se ha sentido constantemente bajo presión

El 69% de los encuestados manifiestan que se han sentido laborando bajo presión, esto representa un factor de riesgo muy alto para la empresa ya que puede derivar en problemas de salud para los empleados debido a la carga emocional.

Tabla 10.
Necesidad de habilidad y destreza para realizar el trabajo

Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	12	12%
A menudo	30	29%
Constantemente	58	57%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 10 Necesidad de habilidad y destreza para realizar el trabajo

El 57 % de los empleados manifiestan que es necesario tener habilidades y destrezas en sus trabajos y los conocimientos adquiridos son propios de las actividades. Cuando el trabajador adquiere todos los conocimientos, destrezas y habilidades en su trabajo, disminuye en un nivel bajo de accidentarse. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el 43% no tiene habilidades y destrezas para ejercer sus actividades. Es necesario tomar acciones preventivas para evitar los accidentes de este personal potencial.

Tabla 11.

Grado de experiencia para promocionarte en la empresa

Mucha	60	59%
Bastante	28	27%
Poca	9	9%
Ninguna	5	5%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 11 Grado de experiencia para promoción en la empresa

El 59% de los encuestados manifiestan que la experiencia es un factor primordial de escalar en la estructura empresarial. Este factor redundando en la motivación y bienestar laboral.

Tabla 12.
Grado de información sobre los riesgos para su salud y seguridad

Muy bien	15	15%
Bien	27	26%
Regular	53	52%
Mal	7	7%
Muy mal	0	0%

Fuente: Estudio-Autores 2017

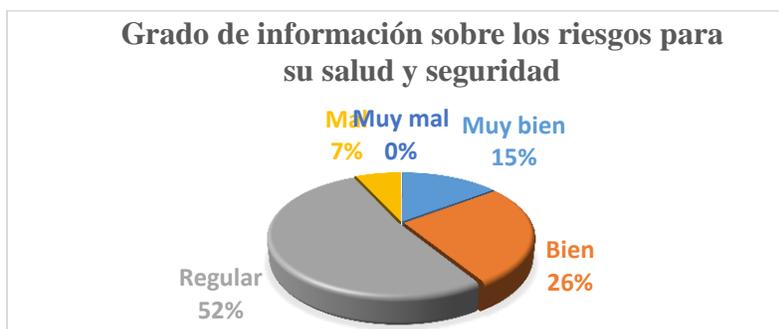


Figura 12 Grado de información sobre los riesgos para su salud y seguridad

El 52 % manifiesta que no tiene información precisa sobre los riesgos que pueden ocasionar problemas en su salud y del mismo modo en su seguridad dentro de su trabajo. Se debe actuar con inmediatez para que la persona sepa de antemano cuáles son los beneficios que repercute en el conocimiento de SG-SST.

Tabla 13.
Evaluaciones de riesgos en sus puestos de trabajo

SI	18	18%
NO	84	82%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 13 Evaluaciones de riesgos en sus puestos de trabajo

El 82 % de los encuestados manifiestan que no se han hecho evaluaciones o mediciones de los riesgos a que están sometidos constantemente, este es un indicador alto de riesgo, ya que no se están teniendo en cuenta las medidas necesarias en la empresa para evitar accidentes o problemas de salud en los trabajadores. Es necesario hacer las inspecciones pertinentes para realizar los ajustes que fuere necesario.

Tabla 14.

Frecuencia de tiempo para compartir con familia y amigos es muy reducido.

Siempre	61	59%
Casi siempre	15	15%
Algunas Veces	17	17%
Casi nunca	7	7%
Nunca	2	2%

Fuente: Estudio-Autores 2017

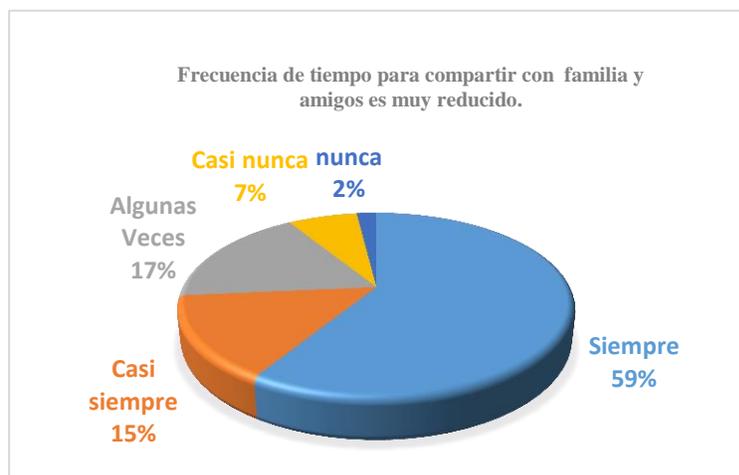


Figura 14 Frecuencia de tiempo para compartir con familia y amigos es muy reducido

El 59% contestó que no tienen espacios suficientes para dedicárselos a sus amigos, pero principalmente a sus familias lo que representa un indicador de riesgo psicosocial muy alto. También, hay un porcentaje del 15 % que casi siempre no tienen espacios para compartir con sus familias o amigos. Los programas de bienestar laboral y social juegan un papel importante para que haya espacios suficientes para integrar a los trabajadores tanto laboral como familiar. Este es uno de los factores psicosociales estresores en los trabajadores que inciden en cierta forma a generar problemas de salud y el acarreo de bajos rendimientos.

Tabla 15.
En mi trabajo tengo posibilidades de progresar.

Siempre	56	55%
Casi siempre	15	15%
Algunas Veces	18	18%
Casi nunca	8	8%
nunca	5	5%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 15 En mi trabajo tengo posibilidades de progresar

El 55% de los encuestados, manifestó que se sienten limitados en progresar en la empresa. Esta respuesta es derivada por diferentes causas, recompensas, estima y bienestar. Se debe revisar cuáles son los criterios de promoción para el trabajador y estos son muy exigentes que redundan en la desmotivación del personal para sentirse bajos emocionalmente.

Tabla 16.

La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Siempre	14	14%
Casi siempre	16	16%
Algunas Veces	15	15%
Casi nunca	27	26%
Nunca	30	29%

Fuente: Estudio-Autores 2017



Figura 16 La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Esta pregunta realizada de la encuesta representa que el 29 % de los trabajadores no sienten que la empresa no se preocupa por el bienestar de ellos. De igual forma, existe un 26% que generalmente lo ven de la misma manera, esto suma una alarma de factor de riesgo psicosocial muy ALTO, en el sentido de que, debe reevaluarse el programa de Salud Ocupacional, principalmente los de bienestar. Determinando si éstos cumplen con los objetivos.

5. CONCLUSIONES

5.1. Resumen de los hallazgos

5.1.1. En el desarrollo de esta investigación quedó demostrado la importancia que tiene la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa CYMACOSTA SAS como parte fundamental dentro de los objetivos organizacionales haciendo énfasis en la prevención de riesgos y la promoción de la salud de los empleados., más cuando los resultados presentados en este trabajo no fueron alentadores.

5.1.2. Se evidenció las falencias existentes en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto generó un aspecto significativo, aunque no sea reconocida como tal, en la organización debe imperar su gestión.

5.1.3. Los riesgos psicosociales son inherentes a la realidad, mucho más como se manifiesta en el mercado laboral actual que implica mayores demandas de trabajo para cumplir con los objetivos organizacionales. Esto está generando más exposición y riesgo en los empleados de la empresa CYMACOSTA SAS que ha creado problemas de salud por situaciones físicas o mentales.

5.1.4. Se abordó y analizó cada uno de estos problemas de forma colectiva y no de forma individual, generalmente pasa desapercibido.

5.1.5 El desconocimiento de la resolución 2646 del 2008 que obliga a las empresas a establecer “disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación,

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.”²² Es importante tenerlo en consideración.

5.2 Formulación de recomendaciones

5.2.1. La empresa debe impulsar estrategias que promuevan la prevención de riesgo psicosociales aunando en el de sus trabajadores tanto administrativos como operativos.

5.2.2. Poner en práctica la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial realizando encuestas semestrales y tomando acciones pertinentes.

5.2.3. Realizar una campaña en la empresa para que todos los empleados conozcan el SG-SST. No como requisito sino como una herramienta que favorece en la salud y prevención de enfermedades.

5.2.4. Desarrollar talleres en temas relacionados a esta investigación en la empresa para que todos los empleados tengan conocimiento sobre el cuidado de su salud y a qué riesgos se exponen.

5.3 Propuesta Integración del modelo SECI (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de

De acuerdo con los resultados hallados en esta investigación sobre los riesgos psicosociales al interior de CYMACOSTA SAS.

Se hizo énfasis en los riesgos psicosociales y se pretendió mediante esta propuesta prevenir factores estresores y crear en los empleados mecanismos que sirvan para afrontar la adaptabilidad al medio laboral.

²² Ministerio de Trabajo (2008). Resolución 2646

Entonces, lo que se propone es diseñar un modelo de mejoramiento para la empresa partiendo de la estrategia aplicada al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con relación en los riesgos psicosociales detectados en CYMACOSTA SAS con el fin de prevenirlos.

Para esto se necesita incluir en la estructura organizacional un conocimiento nuevo de manera eficiente y taxativa con el propósito de brindar el apoyo suficiente en la prevención de riesgos psicosociales de esta manera conseguir mejoras en la productividad y por ende los objetivos propuestos de acuerdo con las estrategias diseñadas para tal fin.

Ahora bien, aplicando el modelo de Nonaka y Takeuchi que es un modelo ampliamente conocido y aceptado porque caracteriza el conocimiento a partir de la interiorización, socialización, exteriorización y combinación en la producción con el ciclo PHVA, para que se den soluciones a problemas que impliquen un riesgo psicosocial y así consiga mejoras continuas en la estrategia.

No obstante, para saber si el modelo a implementar al programa de salud ocupacional de la empresa CYMACOSTA S.A.S resulta posible como plan mejoramiento al programa, es necesario entender los conceptos que se manejan en el Modelo Nonaka y Takeuchi como teoría en la Gestión del Conocimiento,

Modelo de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi:

Este modelo para gestionar conocimiento está orientado específicamente a la creación de conocimiento dentro de las organizaciones. Así, definen una ontología definitiva que hace referencia a las entidades de creación de conocimiento en diferentes niveles: individual, grupal, organizacional e interorganizacional. Sostienen que para explicar la innovación se requiere una nueva teoría

organizacional de la creación del conocimiento. De este modo, establecen una epistemología propia de la “teoría del conocimiento” que se distancia de la perspectiva comúnmente adoptada en occidente²³ (Aguilera, M. 2017).

Este Modelo clasifica el conocimiento en:

Conocimiento Explicito: pertenece a un nivel inconsciente

Conocimiento Tácito: aquel que el individuo reconoce que tiene y que existe conciencia cuando se ejecuta.

De acuerdo con los conceptos anteriores este conocimiento existe cuatro posibles formas de transformación del conocimiento, este modelo realiza un análisis completo de la transformación del conocimiento de acuerdo a la dimensión epistemológica, estas formas son:

Socialización (tácito – tácito): Los individuos de una organización comparten experiencias

Externalización (tácito-explicito): Es un proceso clave de creación de conocimiento y de su gestión.

Combinación (explicito-explicito): conceptualización de un producto y la transmisión de la conceptualización para la adaptación a las necesidades del entorno

Internalización (explicito-tácito):_ conocimiento documentado para ponerlo en práctica.

Conocidos ya estos conceptos para CYMACOSTA S.A.S. Se aplicaron al modelo estratégico de la siguiente manera:

Socialización

²³ Aguilera, M. (2017). Nonaka Takeuchi: Un modelo para la gestión del conocimiento organizacional.

Esta fase de conocimiento se convierte de tácito a tácito, en donde los colaboradores de CYMACOSTA S.A.S., a través de la socialización comparten experiencias adquiridas a través de la formación y la práctica en temas del programa de salud ocupacional contribuyendo a un modelo estratégico que les permita disminuir los riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores de CYMACOSTA S.A.S. Estos conocimientos son adquiridos y compartidos a través de la observación de actividades, experiencia y grupos similares y en la puesta en práctica de los conocimientos.

Exteriorización

Esta fase de conocimiento va de tácito a explícito, donde los colaboradores que tengan conocimientos relacionados con programa de salud ocupacional y con base en riesgos psicosociales acuerdo a las experiencias adquiridas, organicen y clasifiquen estos conocimientos para que puedan ser compartidos con los demás miembros de la organización a través de capacitaciones, manuales de procedimientos, instructivos, medios tecnológicos, etc. Que contribuyan al desarrollo del diseño e implementación del modelo estratégico integral en mejoramiento de CYMACOSTA S.A.S.

Combinación

En esta fase de conocimiento va de explícito a explícito en donde se ha identificado el nivel de conocimiento de los colaboradores acerca de temas relacionados con el programa de salud ocupacional. Se establecen medios y transmisión de los mismos al resto de los miembros de CYMACOSTA S.A.S derivando nuevos conocimientos y así adaptar necesidades organizacionales contribuyendo a minimizar los riesgos psicosociales existentes.

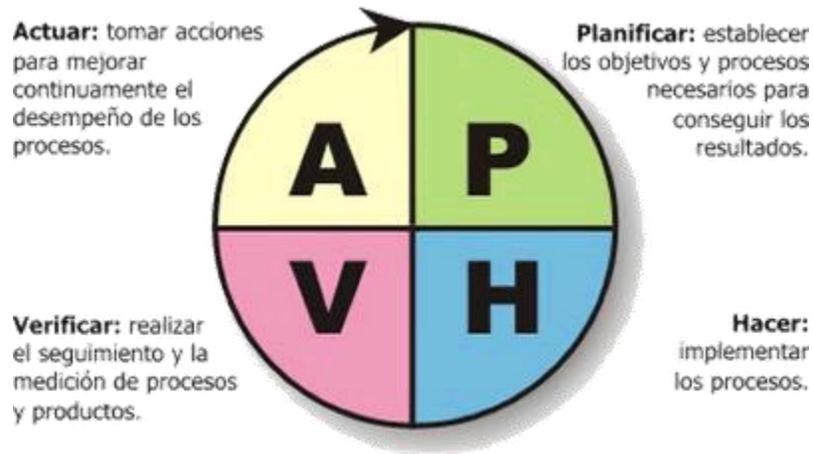
Interiorización

En esta fase de conocimientos va de explícito a tácito, a través de actividades prácticas, interiorizan los conocimientos adquiridos en los temas relacionados en el programa de salud ocupacional, e identifican cuáles son los riesgos psicosociales en los colaboradores de CYMACOSTA S.A.S. durante el desarrollo de su trabajo contribuyen con esto al mejoramiento del programa y a la implementación del diseño estratégico integral.

Figura No 17. Modelo Nonaka y Takeuchi



Figura 18. Ciclo del PHVA



Fuente: William Edward Deming

De acuerdo con lo anterior, aplicando el PHVA para el mejoramiento continuo del SG-SST, ésta se desarrolla en las siguientes fases:

Planear: Esta fase busca establecer que el SG-SST cree objetivos claros y precisos de acuerdo con las políticas de la empresa mediante la identificación de documentos necesarios para tal fin. De igual forma, la selección de los parámetros de medición y la capacidad de su proceso.

Hacer: Es implementar lo que se planeó, para eso se conforman grupos de trabajos capaz de reforzar los procesos y lo deben documentar de acuerdo con la metodología definida.

Verificar: Esta fase corresponde hacer los chequeos pertinentes en el desarrollo del SG – SST encargado en manejarla.

Actuar: Es aplicar las acciones correctivas y preventivas que haya caso en el SG- SST en la empresa y de manera consecuente dar soluciones pertinentes a los problemas que se presenten en los subprocesos que necesiten mejoramiento.

Lo importante de la aplicación del PHVA es que es un ciclo constante de mejoramiento, por lo tanto, no admite fisura alguna en uno de los pasos, en caso de ser así no se establecieron bien los objetivos. Además, es importante resaltar que existe la necesidad de formación continua en el conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo como estrategia, transformación y cambio.

5.3.1. Recursos

Acuerdo con la investigación y para la propuesta de mejoramiento es necesario que haya recursos humanos, técnicos y financieros.

5.3.1.1. Humanos: debe involucrarse principalmente el área de Gestión Humana, el profesional ocupacional todos los departamentos administrativos para llevar el buen curso de la gestión.

5.3.1.2. Técnicos: la empresa cuenta con un salón para eventos, solamente es tener la disponibilidad para realizar las sesiones. Computadores, proyector, sillas, lápices, hojas

5.3.1.3. Tabla 17. Financieros:

Detalle	Frecuencia	Costo	Costo Anual
Profesionales salud ocupacional y psicología	Semestral	\$ 4.000.000.	\$ 8.000.000
Alquiler Auditorio (\$ 650.000 día)	Semestral	\$ 2.600.000.	\$ 5.200.000
Alquiler equipo de proyección (\$150.000. día)	Semestral	\$ 600.000	\$ 1.200.000
Transporte Colaboradores	Semestral	\$ 400.000	\$ 800.000
Refrigerios	Semestral	\$ 900.000	\$ 1.800.000
Total		\$ 8.500.000	\$ 17.000.000

Fuente: Estudio-Autores 2017

5.3.1.4 METAS E INDICADORES

Plan de acción	Estrategias	Metas	Indicador de medición	Responsable	Frecuencia del análisis
Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales al interior de CYMACOSTA SAS	Elaborar mapas que proporcionen información suficiente para establecer las correcciones a tiempo	100%	Evaluación de la estrategia/ mapas elaborados en cada área de la empresa *100	Recursos Humanos	Semestral
Realizar inspecciones de seguridad y Salud en el trabajo	Corroborar la información inspeccionada con la documentada	100%	Inspecciones evaluadas/ inspecciones programadas*100	SG-SST	Mensual
Prevención de enfermedades ocupacionales en los trabajadores de CYMACOSTA SAS	Realizar evaluaciones médicas al personal de CYMACOSTA	100%	Porcentaje del personal evaluado/ personal existente *100	Recursos Humanos	Anual
Creación de conocimiento Tácito a Explícito al personal de CYMACOSTA SAS en los programas de Salud Ocupacional	Realizar reuniones en cada área de la empresa para convertir el conocimiento tácito a explícito relacionado con el programa de salud ocupacional	100%	Número de prácticas realizadas/ actividades programadas	Recursos Humanos	Anual
Perfeccionamiento del SG-SST	Tener los recursos necesarios para mejorar el SG-SST de todas sus actividades	100%	Recurso disponible/ Actividades del SG-SST *100	Recursos Humanos	Semestral
Capacitación del personal de CYMACOSTA SAS sobre los riesgos psicosociales	Crear conciencia en la población sobre los efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales	100%	Capacitaciones realizadas/ capacitaciones programadas * 100	Recursos Humanos	Bimensual

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cuestionario Básico y Criterios Metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe.* (s.f.). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v32n9/1678-4464-csp-32-09-e00210715.pdf>.
- Cuestionario de Evaluación de Factores.* (s.f.). Recuperado de: www.jmcprl.net/TESTSPSICO/testspico.pdf
- fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/.../Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf.* (s.f.).
- González, A. C. (s.f.). *Los Estudios de Encuesta.* Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Encuesta_doc.pdf.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRAB. (03 de 2016). *Procesos de evaluación de los factores psicosociales NTP 702.* Recuperado de: <http://psicologiaorganizacionall1.blogspot.com.co/2016/03/>
- Jaramillo, V. A., & Gomez, I. C. (2008). *Pensamiento Psicologico.* Cali: Revistas Cientificas Javeriana.
- Jimenez, B. M., & Leon, C. B. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas.* Madrid. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Laborales, F. d. (2008). *Resolución 2646.* Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/normatividad/resoluciones.html>
- Laborales, F. d. (s.f.). *Bateria de Instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales.* Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/noticias/351/14>
- Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (16 de Junio de 2010). *Breve Historia de la salud ocupacional en Colombia.* Recuperado de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupaciona_l_en_Colombial.pdf
- Luque, A. M. (11 de Julio de 2017). *Investigacion y consultoria Organizacional.* Recuperado de <http://anamariaaguilera.com/nonaka-y-takeuchi/>
- Ministerio de Protección Social . (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* Bogotá.
- Ministerio de trabajo. (2008). *Resolucion 2646 de 2008.* Bogota. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/RESOLUCI%C3%93N+BATERIA.pdf/f7ad949d-99aa-dd97-7011-5bcee3754efb>

- Ministerio de Trabajo. (4 de Agosto de 2014). *Decreto 1443 de 2014: Sistema de Gestion de Seguridad y Salud En el Trabajo*. Recuperado de:
http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=467:decreto1443&catid=274&Itemid=805
- Moreno Jiménez, B., & Baéz León, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, Y. P. (22 de Septiembre de 2017). Nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia. Bogota. Recuperado de:
<https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>
- Nonaka, & Takeuchi. (24 de 09 de 2015). *Wikibooks*. Recuperado de:
http://es.wikibooks.org/wiki/Gestión_del_conocimiento/Modelo_de_creación_del_conocimiento/teoria_de_creación_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi
- Organización Internacional del Trabajo. (12 de 04 de 1999). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm%20Consultado.%20Consultado%20en%2005/05/2017
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo Psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. Cali: Revistas Científicas Javeriana.
- Pulido, E. G. (s.f.). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: Una revisión. (4). Bogota: Inclusion y desarrollo. Recuperado de
<http://biblioteca.uniminuto.edu/ojs/index.php/IYD/article/download/1209/1122>.
- Schultz, D. (1995). *Psicología Industrial* (3 ed.). McGraw Hill.
- Social, M. d. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C.
- Social, M. d. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales*. Bogotá, D.C.
- Survey Monkey. (s.f.). Recuperado de: <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size/>
- Toro, F., Londoño, M., Sanin, A., & Valencia, M. (2010). *Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales*. Revista Interamericana de psicología ocupacional.
- Trabajo, M. D. (2014). Decreto 1443. Colombia.
- Villamizar, P. A. (2012). Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogota. Recuperado de: <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201212310945.pdf>

ANEXOS

ENCUESTA DE SATISFACCION. AREAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA EMPRESA CYMACOSTA SAS RECURSOS HUMANOS

Apreciado(a) señor(a), de manera respetuosa, se le solicita se sirva colaborar de manera atenta dando contestación a las preguntas formuladas a continuación.

Se le agradece de antemano su gentil colaboración, las respuestas que otorgue serán tratadas con absoluta discrecionalidad y reserva; únicamente serán utilizadas para el estudio adelantado en torno al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Marque con una X la respuesta que cree conveniente.

Pregunta No 1. ¿Conoce el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

SI	NO

Pregunta No 2. ¿Considera necesario que la empresa debe mejorar el SG-SST?

SI	NO

Pregunta No3. ¿Cómo calificarías la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja

Pregunta No 4. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Pregunta No 5. ¿Tiene que trabajar muy rápido?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Pregunta No 6. ¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Pregunta No 7. Cuando acabas tu jornada, ¿te sientes fatigado?

SI	NO

Pregunta No 8. Cómo considera usted que es su estado de salud actual

Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala

Pregunta No 9. ¿Se ha sentido constantemente bajo presión?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Pregunta No 10. Necesitas de habilidad y destreza para realizar tú trabajo

Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente

Pregunta No 11. ¿La experiencia que tienes sirve para promocionarte en tú empresa?

Mucho	Bastante	Poca	Ninguna

Pregunta No 12. ¿Está usted informado sobre los riesgos para su salud y seguridad?

Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy mal

Pregunta No13. ¿La empresa ha hecho evaluaciones de riesgos en sus puestos de trabajo?

SI	NO

Pregunta No 14. Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Pregunta No 15. ¿En mi trabajo tengo la posibilidad de progresar?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Pregunta No 16. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Evidencia fotográfica de CYMACOSTA SAS

Figura No 19. Planta de Producción

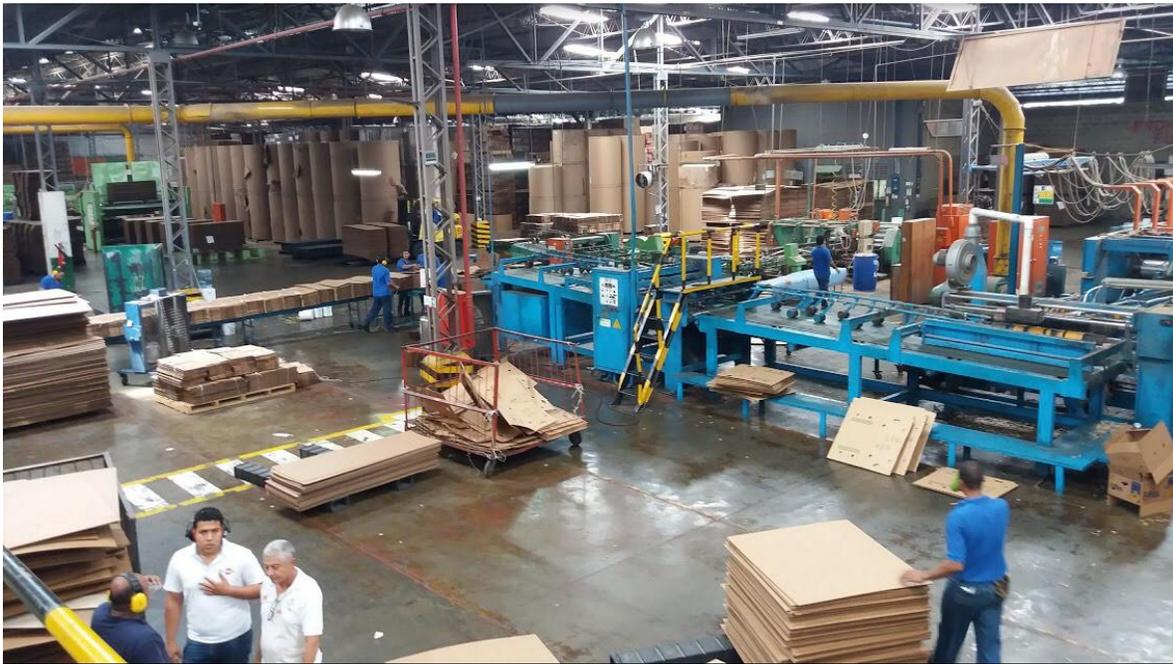


Figura No 20 Planta física

