



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

FASE VI. CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO
MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Presentado Por:

SINDY YURANI ILLERA MENZA Cód. 1079508406

NORLAYI POLO ANAYA Cód. 55131059

YURLY JOHANA CALDERÓN GÓMEZ Cód. 55131918

MARIA DEL PILAR SANABRIA Cód. 1.081.393.481

JULIETH MAGALLY LIZ ARBOLEDA Cód. 25562267

Grupo 101007_30

Presentado a:

JENIFER MOSQUERA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y
DE NEGOCIOS - ECACEN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
LA PLATA HUILA - MAYO, 2017

INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Investigación que se va a presentar a continuación comprende la recopilación de los conocimientos adquiridos durante el curso Diplomado de Profundización en gerencia de Talento Humano aplicados a un problema real en la Empresa Comfamiliar oficina La Plata Huila, se abordara la temática de Gestión del Conocimiento como método de difundir el saber entre los miembros de una organización y el programa de salud ocupacional, donde se analiza el funcionamiento de cada colaborador en su puesto de trabajo según parámetros predeterminados, utilizando la información adquirida gracias a fuentes primarias y secundarias, con este proyecto se hace énfasis en que el factor más importante en cualquier empresa son las personas y el campo de estudio al respecto es muy amplio e interesante y nos brinda gran material para poder aportar y enriquecer la calidad de vida laboral de todo empleado de cualquier organización, para lograr los objetivos propuestos aplicaremos el modelo de Nonaka y Takeuchi y su modelo SECI para entender la naturaleza dinámica de la creación del conocimiento.

La implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional permitirá un mejor funcionamiento de la empresa, aumento de la productividad, un mejor ambiente social y un cambio en la calidad de vida de los empleados; además, si la



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

empresa no implementa un sistema de seguridad y salud ocupacional dentro de su organización, podrá entrar en una serie de gastos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1. Antecedentes del Problema

“La segunda empresa del Huila mejor posicionada fue la Caja de Compensación Familiar (COMFAMILIAR), que a nivel general se ubicó en el puesto 210, la segunda mejor renqueada en los periodos 2013-2015 después de Molinos Roa.

Según los registros económicos de COMFAMILIAR, cada año dicha caja de compensación se viene consolidando a nivel nacional, puesto que se ha trabajado por garantizar la accesibilidad de los servicios que ofrece al Caja a sus afiliados, generando de paso mayores ingresos a esta empresa del Huila, sumado a los nuevos servicios que año tras año ofrecen¹”.

No obstante, la empresa se ha visto empañada con algunos escándalos, a raíz de estos que “suscitaron con la captura del entonces director administrativo de COMFAMILIAR Huila, Armando Ariza Quintero, por presunto desfalco a la salud, la empresa salió del exclusivo listado. Ya para 2016, la empresa no figuró en ninguno de los dos escalafones que publicó la Superintendencia el mes pasado. Uno era con las 1000 compañías más grandes que habían preparado su contabilidad bajo las

¹ La Nación, Neiva (martes, 13 Mayo 2014), Comfamiliar, la empresa 210 en Colombia. *La Nacion.com.co*. Recuperado de: <http://www.lanacion.com.co/index.php/economica/item/234653-comfamiliar-la-empresa-210-en-colombia>

normas locales y el otro, con 1000 más, para aquellas sociedades que estaban bajo las NIIF”².

Actualmente COMFAMILIAR HUILA está haciendo modificaciones a su portafolio de servicios y en el estudio de nuevos para lograr posicionarse nuevamente como una de las mejores empresas en el mercado. “Caso concreto, acabamos de lanzar el programa de Micro finanzas, que es un mecanismo que va dirigido a otorgarle créditos a todas las microempresas y fami-empresas que cumplan con unos requisitos mínimos, y el objetivo es apalancarlos en temas financieros, bien sea para la compra de activos fijos o para capital de trabajo con tasas de interés muy bajas. Con eso estamos ayudando a la formalización del empleo y a evitar que estos microempresarios utilicen sus ganancias en el pago de intereses gota a gota, que son los que normalmente les prestan dinero a estas personas por no tener acceso a las entidades bancarias”³.

²Diario del Huila. (2016-06-13),El nuevo director de Comfamiliar recibe una empresa en cuidados intensivos. *Diario del Huila*. Tomado de:<http://diariodelhuila.com/dominical/el-nuevo-director-de-comfamiliar-recibe-una-empresa-en-cuidados-intensivos-cdgint20160612021612117>

³ Bravo J.C. (Lunes, 01 Junio 2015) “Planificación, la clave del éxito de Comfamiliar”. *La Nacion.com.co*. Recuperado de : <http://www.lanacion.com.co/index.php/economica/item/253063-planificacion-la-clave-del-exito-de-comfamiliar>

Aunque en la empresa COMFAMILIAR HUILA se han presentado algunos tropiezos y como empresa es consciente que la prevención de las enfermedades y/o riesgos laborales ha sido uno de los objetivos más difíciles de alcanzar a lo largo de la historia de empresa.

A lo largo de la historia ha habido un cambio de mentalidad en lo que respecta a seguridad e higiene se refiere, en la actualidad hay quienes piensan que invertir en un buen programa de salud y seguridad para sus empleados es un gasto que no evita los accidentes y se limitan a lo básicos exigidos por ley muchas de estas enfermedades son derivadas de un ambiente laboral desfavorable

El adecuado diseño de políticas de prevención y es quizás la mejor manera de evitar las enfermedades laborales que aquejan a los funcionarios de COMFAMILIAR DEL HUILA.

2. Planteamiento del problema

¿Cómo minimizar los riesgos de enfermedades laborales de la empresa COMFAMILIAR HUILA?

3. Objetivos de la investigación

1. Objetivo General

Plantear e identificar estrategias de mejora que conduzcan a mitigar la presencia de enfermedades laborales en los funcionarios de la empresa COMFAMILIAR HUILA Oficina La Plata

2. Objetivos Específicos

1. Identificar los principales factores de riesgo a los que están expuesto los funcionarios en la empresa COMFAMILIAR HUILA Oficina La Plata.
2. Determinar acciones correctivas que ayudaran a disminuir los factores de riesgo de enfermedad laboral
3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, con el fin de disminuir el ausentismo laboral.
4. Evaluar y establecer, instrucciones, normas y procedimientos de seguridad

1.4. Justificación de la Investigación

Desde el momento de la oscuridad en los tiempos no escritos que solo se conocen por las teorías de los evolucionistas y los hallazgos de la Paleontología, cuando el hombre empieza a caminar sobre sus dos extremidades aventurándose sobre el medio circundante y evoluciona de la conciencia animal al homo-sapiens

(Homínidos con cerebro), el hombre ha sufrido un cambio revolucionario y comienza a dominar el mundo que lo rodea.

En esta comunidad primitiva del Paleolítico al Neolítico que representa el inicio del hombre en la naturaleza ocurriendo importantes acontecimientos, como el uso y construcción de los primeros instrumentos de trabajo, inicialmente a base de piedra y palo, luego se produce el dominio del fuego y el uso de la cerámica. El hombre paso de la etapa recolectora a la agricultura y la ganadería.

Las comunidades se ven en la necesidad de organizarse en diversas clases de trabajo y éstas son de gobierno establecidas para cada clase, raza y medios económicos; sin tener en cuenta los riesgos, su capacidad de trabajo la cual estaban limitadas según el tipo de trabajo que desarrollaban.

El trabajo es un derecho, un deber, un imperativo económico y también una forma de realización personal. Para trabajar necesitamos tener salud. Según la OMS. la salud se define como “Un estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de una enfermedad”. Existe una doble relación entre Trabajo y salud. Podemos considerar el trabajo como origen de riesgo para la salud del trabajador. El riesgo laboral es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

El trabajo se ha convertido en parte fundamental de la vida del hombre, por medio de este el hombre busca satisfacer las necesidades humanas. Es evidente que esta actividad está estrechamente ligada a la salud, lo cual puede ocasionar también efectos no deseados sobre esta en los trabajadores, sea por las condiciones en que el trabajo se realiza (accidentes, enfermedades y daños para la salud derivados del entorno laboral).

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) consideran que:

"La salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo."

La importancia de este proyecto de investigación radica en la prevención de las enfermedades laboral de la empresa COMFAMILIAR HUILA como parte fundamental del éxito empresarial y el deseo de ser nuevamente empresa líder en el mercado.

Los grandes cambios en el trabajo como resultado de la globalización se han convertido en una de las grandes preocupaciones de las compañías y la empresa COMFAMILAR HUILA no es ajena a esta situación indudablemente ante estos cambios se requiere del empoderamiento como agentes de cambio y promotores de las prácticas responsables para generar un clima organización adecuado que facilite el crecimiento personal y empresarial

El objetivo de las organizaciones es la producción; sin embargo no se desconocen los valores humanos y el respeto por los derechos de los trabajadores, la salud de los empleados es primordial, funcionarios que cuentan con un adecuado clima laboral y un espacio de trabajo seguro junto con los equipos adecuados serán más productivo esto a su vez permite reducción de costos por concepto de:

1. Ausentismo laboral a causa de incapacidades o enfermedad laboral
2. Costos adicionales en nuevas contrataciones
3. Inducción de remplazos

Contribuyendo de esta manera al aumento de la productividad y eficiencia de los procesos. Por otro lado, el desarrollo de este proyecto permite a los autores del mismo la aplicación de los conceptos adquiridos en el transcurso del diplomado de profundización en gerencia del talento humano fomentando la capacidad de análisis e investigación.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

Ofrecer ambientes de trabajo saludable es una de muchas actividades que deben ser catalogadas como prioritarias dentro de las organizaciones del sector productivo. Las observaciones y conocimientos empíricos permiten percibir que día a día el talento humano se ha convertido en el activo más importante y la verdadera base para una ventaja competitiva, las organizaciones se encuentran realizando una mayor inversión.

El estudio de los factores de riesgos es importante para los trabajadores, las organizaciones y la sociedad en general. A nivel nacional e internacional se han establecido decretos, leyes, artículos y resoluciones que propenden por el desarrollo integral del ser humano tanto social como laboral.

En Colombia el campo de la Salud Ocupacional, se encuentra enmarcado en toda la reglamentación dada a través del Sistema General de Riesgos Profesionales. Toda empresa debe contar con el apoyo y supervisión de la ARL. Y mediante la Resolución 1016 de 1989 se establece que las organizaciones sin importar su actividad económica tengan conocimiento de que el Ministerios del trabajo y el de Salud y la protección social sugieren de carácter obligatorio la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

El Marco legal está dado por los lineamientos constitucionales, Ministerio de Protección Social, Convenios internacionales de la OIT/ OMS, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y normas técnicas como GTC 45. NTC 5254.

El artículo 25. De los Derechos Fundamentales en la Constitución política de Colombia, contempla: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.⁴

En el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su artículo 56 plantea De modo general incumbe al patrono obligaciones de protección y de seguridad, para con los trabajadores...”.⁵ . En el Artículo 57 de este código, De las obligaciones especiales del empleador. Numeral 2 menciona: “Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”⁶. De igual manera en el “Artículo 58 De las Obligaciones especiales del trabajador. En los numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para

⁴GOMEZ SIERRA, Francisco. Constitución Política de Colombia. Anotada. 2009 Vigésimoséptima edición. Leyer. Artículo 25.

⁵ GAMBOA JIMÉNEZ, Jorge. Código Laboral, Sustantivo del Trabajo y procedimiento Laboral. Anotado 2009. Vigésimoséptima edición. Artículo. 56.

⁶ Código sustantivo de trabajo. (Última actualización: 16 de abril de 2017). Artículo 57. Secretaria del senado. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

la protección, prevención, e información de los trabajadores cuando se encuentren en situaciones de riesgos que sean perjudiciales para ellos, sus compañeros y la empresa”⁷

El ministerio de trabajo de Colombia y las entidades reguladoras internacionales hacen constantemente cambios de los marcos normativos, buscando de esta manera estar acorde a los rápidos cambios que sufren las organizaciones y empresas en la actualidad (globalización, tiempo de trabajo, contratos temporales (etc.) permitiendo dar un enfoque dinámico a las seguridad y salud laboral.

Es claro para todos los involucrados, que el ritmo de vida acelerado, es el desencadenante de muchas de las enfermedades de tipo laboral que se pueden observar en la actualidad por esta razón el marco normativo debe de ser dinámico al igual que las enfermedades laborales. Como consecuencia de estas, la tasa de ausentismo laboral es alta, causando pérdidas económicas para la organización. La prevención enriquece, la empresa aporta tranquilidad y en una perspectiva de bienestar e integridad a los trabajadores.

⁷Código sustantivo de trabajo. (Última actualización: 16 de abril de 2017). Artículo 58. Secretaria del senado .Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

La tabla establecida para enfermedades laborales modificada cada tres años por parte del gobierno nacional (presidente de la república, y los ministros del Trabajo y de Salud,) es de suma importancia para las empresas y así conocer los agentes de riesgo y tomar las medidas necesarias de prevención. La tabla se pone en contexto con estándares internacionales, tiene una clasificación por factores de riesgo con fines preventivos por parte de los empleadores y otra por patologías con fines de calificación por parte de las Entidades de la Seguridad Social.

En la tabla vigente las enfermedades no solo están agrupadas por categorías. "Esta tabla tienen un avance y es que todas las enfermedades que estaban agrupadas en categorías se destaparon permitiéndole al trabajador y al empresario ver cuáles son las posibles enfermedades que puede adquirir un trabajador", explicó el Ministro del Trabajo para ese entonces (e) José Noé Ríos.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Desde los inicios el hombre ha sentido curiosidad por cada fenómeno que ocurre durante su vida, de ahí surge la necesidad de investigar cómo y por qué ocurren estos.

En la actualidad el proceso de investigación se aplica a las empresas, más que un proceso o reglamento es una necesidad el descubrir como ocurren los accidentes y

enfermedades laborales, para así tomar las medidas necesarias para minimizar los riesgos y prevenir que se repitan eventos similares.

La finalidad de este proyecto es descubrir los factores que intervienen en las enfermedades laborales, buscando las causas y no los culpables. La empresa COMFAMILIAR HUILA está interesada en minimizar todo tipo de riesgo desde su origen y así evitar las consecuencias desagradables para el trabajador y la empresa.

3.1. Método de la investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El método de investigación que se usó para el desarrollo de este proyecto

Según la naturaleza de los objetivos

La Investigación Descriptiva: se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

Según la naturaleza de la información que se recoge.

Investigación mixta: Es la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, pueden ser adaptados, alterados o sintetizados y así no restringir o limitar las opciones de los investigadores

3.2 Población y Muestra:

La población objeto de estudio, fueron los 46 funcionarios de la empresa COMFAMILIAR HUILA sin excepción alguna

La muestra será el 100% de los funcionarios. Se consideró cualquiera puede estar expuesto a alguna enfermedad laboral, todos cuenta con las características y requerimientos específicos para hacer parte de esta investigación, y de esta manera los resultados son más confiables.

3.3 Fuentes de información

Los datos recolectados de esta investigación proceden de dos fuentes

3.3.1. Información Primaria

Fuentes primarias: Se caracteriza por ser la información más actualizada para nuestro caso las fuentes primarias fueron los empleados de la empresa COMFAMILIAR HUILA los cuales facilitan información adecuada a problemas específicos. (Encuesta personal, observación directa, entrevista).

3.3.2. Información Secundaria

Fuentes secundarias: consiste en una información que ya se ha recopilado, (documentación sobre enfermedades laborales, normativa exigida por las entidades supervisoras de protección al trabajador, documentación interna, textos, investigaciones previas).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Para este proyecto la principal técnica de recolección de datos fue la encuesta, esta fue diseñada para la empresa COMFAMILIAR HUILA, se usaron preguntas cerradas para así reducir las respuestas evasivas, los datos son los más sinceros porque no hay intervención de segundas y/o terceras personas, como lo es en el caso de la entrevista. Por medio de esta herramienta se pudo determinar cómo los funcionarios (encuestados) perciben los procesos internos.

Para el desarrollo de la encuesta se aplicó de forma presencial (se entregó un formato a cada funcionario), el límite de tiempo fue de dos (2) horas, teniendo en cuenta el tiempo de trabajo ya que todos no disponían del mismo tiempo.

De igual manera se usó la observación de sus instalaciones y puesto de trabajo individual, esta se hizo de forma moderada para no interferir con el funcionamiento empresarial, de esta manera se pudo observar el comportamiento y costumbres del grupo (muestra) y así se pudo tener una experiencia más personal y detallar desde la perspectiva del trabajador las condiciones de trabajo.

Las fuentes secundarias fueron de gran ayuda se contó con los manuales y demás documentación empresarial para así hacer un análisis más profundo sobre los factores de riesgo. La información consultada en internet sobre protección social y

seguridad para los trabajadores permitió hacer una comparación de las medidas necesarias para minimizar el riesgo de enfermedad laboral.

3.4.1. Encuesta

Se implementará como instrumento de recolección de datos la encuesta, que es una técnica de investigación en la cual se utilizan formularios destinados a un grupo de personas; son idénticos para todas las personas encuestadas, por lo general se manejan preguntas cerradas y los datos obtenidos pueden ser cuantificados fácilmente. A través de la encuesta se recolectan datos cuantitativos acerca del problema que permiten ser analizados cualitativamente.



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados – Encuesta

4.2. Análisis de datos

Datos Generales de la Población Encuestada

	Genero	Edad	Tiempo de Antigüedad	Cargo
F1	F	28	24 meses	Gerente
F2	F	33	27 meses	Asesora de crédito
F3	F	20	6 meses	Asesora de crédito
F4	F	25	12 meses	Asesora de crédito
F5	F	26	10 meses	Asesora de crédito
F6	F	35	18 meses	Asesora de crédito
F7	F	24	5 meses	Asesora de Crédito
F8	F	29	30 meses	Analista
F9	F	23	12 meses	Analista
F10	F	34	15 meses	Analista
F11	F	25	6 meses	Analista
F12	F	33	28 meses	Analista
F13	F	25	5 meses	Secretaria
F14	F	31	24 meses	Tesorera
F15	F	22	6 meses	Asesora de cartera
F16	F	35	30 meses	Asesora de cartera
F17	F	27	11 meses	Asesora de cartera

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

F18	F	34	27 meses	Asesora de cartera
F19	F	24	6 meses	Asesora de cartera
F20	F	30	24 meses	Asesora externa
F21	F	33	36 meses	Asesora externa
F22	F	21	6 meses	Asesora interna
F23	F	29	32 meses	Asesora Interna
F24	F	20	4 meses	Auxiliar Administrativo de recreación
F25	F	26	6 meses	Auxiliar Administrativo de Subsidio
F26	F	22	5 meses	Auxiliar Administrativo de Droguería
F27	F	20	4 meses	Regente de farmacia
F28	F	25	10 meses	Auxiliar Administrativo agencia de empleo
F29	F	37	24 meses	Auxiliar Administrativo mercadeo
F30	F	23	5 meses	Auxiliar Administrativo
F31	F	32	29 meses	Auxiliar Administrativo
F32	F	24	5 meses	Auxiliar Administrativo
F33	F	28	11 meses	Auxiliar Administrativo
F34	F	22	5 meses	Auxiliar Administrativo
F35	F	31	30 meses	Auxiliar Administrativo
F36	F	38	18 meses	Auxiliar Administrativo
F37	F	23	4 meses	Auxiliar Administrativo
F38	M	25	12 meses	Auxiliar Administrativo

F39	M	21	6 meses	Auxiliar Administrativo
F40	M	24	5 meses	Auxiliar Administrativo
F41	M	30	15 meses	Auxiliar Administrativo
F42	M	27	10 meses	Auxiliar Administrativo

CAPÍTULO 5: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

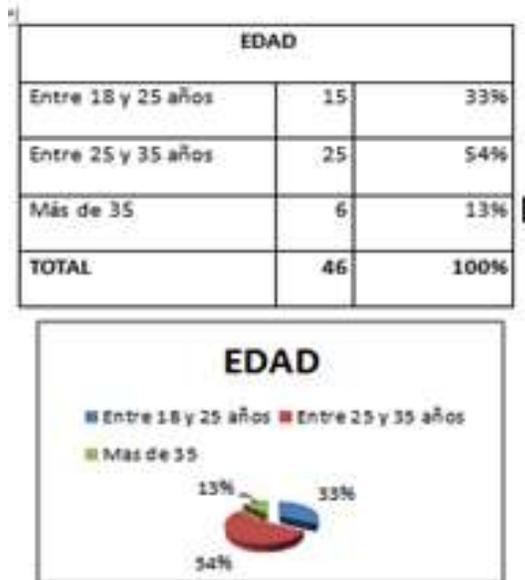
Para estudios cuantitativos

GENERO		
Femenino	40	87%
Masculino	6	13%
TOTAL	46	100%



Análisis: El 87% de los colaboradores son de género femenino y el 13% de género masculino. Lo cual es demuestra que existe gran oportunidad de trabajo, para las mujeres.

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia |

Análisis: El 33% de los empleados está en edad entre 18 y 25, el 54% entre edad de 25 y 35% y el 13 % tienen más de 35 años, lo cual indica que hay oportunidad laboral para los jóvenes.

ESTADO CIVIL		
Soltero	12	26%
Casado/Unión libre	32	70%
Separado/Divorciado	2	4%
TOTAL	46	100%

70%

4%

que



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: El 26% de los funcionarios son solteros, el 70% tiene algún tipo de compromiso estable y solo el 4% son divorciados. Lo cual indica que el trabajo no afecta sus relaciones personales

4.2. Análisis de datos

Pregunta 1: ¿En general dispone de buena salud?

¿En general dispone de buena salud?		
SI	44	96%
NO	2	4%
TOTAL	46	100%

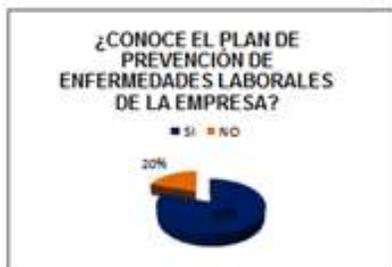


Análisis: El 4% de los empleados presenta algún problema de salud y el 96% de los empleados de la empresa COMFAMILAR HUILA, gozan de buena salud, esto quiere decir que la empresa presenta un bajo número de ausencia laboral causado por enfermedad.

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 2: ¿Conoce el plan de prevención de enfermedades laborales de la empresa?

¿Conoce el plan de prevención de enfermedades laborales de la empresa?		
SI	37	80%
NO	9	20%
TOTAL	46	100%



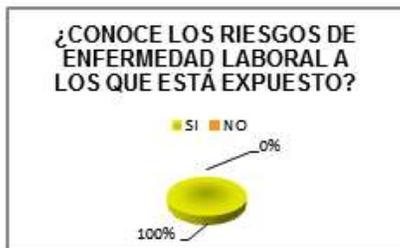
Fuente: Elaboración propia

Análisis: El 80% de los colaboradores conocen el plan de prevención de enfermedad laboral y el 20% lo desconoce. Lo que indica que hay una falla en difundir esta información.

Pregunta 3: ¿Conoce los riesgos de enfermedad laboral a los que está expuesto?

¿Conoce los riesgos de enfermedad laboral a los que está expuesto?		
SI	46	100%
NO	0	0%
TOTAL	46	100%

Análisis: Según la siguiente grafica el 100% de sus funcionarios conocen los riesgos de enfermedad laboral a los que se encuentran expuestos, lo cual es beneficioso para así poder minimizar los riesgos.



Fuente: Elaboración Propia

Pregunta 4: ¿Recibe capacitación sobre la prevención de las enfermedades laborales a las que está expuesto?

¿Recibe capacitación sobre la prevención de las enfermedades laborales a las que está expuesto?		
SI	46	100%
NO	0	0%
TOTAL	46	100%

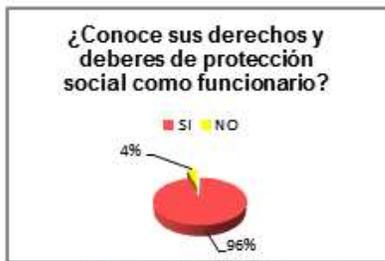
Análisis: Todos los empleados reciben capacitación sobre la prevención de enfermedades la herramienta más propicia para minimizar los riesgos.



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 5: ¿Conoce sus derechos y deberes de protección social como funcionario?

¿Conoce sus derechos y deberes de protección social como funcionario?		
SI	44	96%
NO	2	4%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia

Análisis: El 96% de colaboradores conocen sus derechos y deberes de protección y el 4% lo desconoce. Lo cual indica que existe fallas en el proceso de empalme o de parte de los colaboradores más preocupación por leer los estatutos. La importancia radica en que son la garantía de que se haga justicia tanto para el empleado como para el empleador.

Pregunta 6: ¿Cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo?

¿Cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo?		
SI	46	100%
NO	0	0%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En esta grafica podemos observar que todos los colaboradores cuentan con las herramientas necesarias lo que indica que la empresa se preocupa por proveer las materiales para que los colaboradores puedan cumplir con su trabajo, esto los hace más productivos

Pregunta 7: ¿Su lugar de trabajo se encuentra en buenas condiciones?

¿ Su lugar de trabajo se encuentra en buenas condiciones?		
SI	46	100%
NO	0	0%
TOTAL	46	100%

Análisis: Todos los empleados cuentan un lugar de trabajo en buenas condiciones, lo cual hace que se sientan más cómodos y así ser más eficientes.



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 8: Su trabajo le exige:

8. Su trabajo le exige:		
Uso continuo del computador movimientos repetitivos	37	79%
Manipulación manual de cargas	3	7%
Uso de contaminantes químicos	3	7%
Organización de tareas	3	7%
TOTAL	46	100%

Análisis: El trabajo le exige al 79% de colaboradores el uso continuo del computador y movimientos repetitivos, al 7% manipulación manual de cargas, 7% uso de contaminantes químicos y al otro 7% organización de tareas. Lo cual indica que el grupo del 79% sea del que tienen mayor posibilidad de enfermar algún



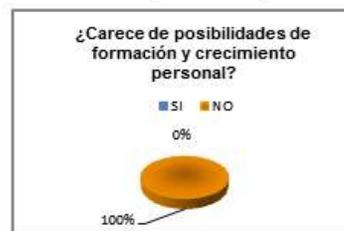
Fuente: Elaboración propia

colaborador.

Pregunta 9: ¿Carece de posibilidades de formación y crecimiento personal?

Análisis: El 100% de los empleados tiene posibilidad de crecimiento personal, esto indica que tiene acceso a educación o cualquier tipo de formación personal y profesional libremente

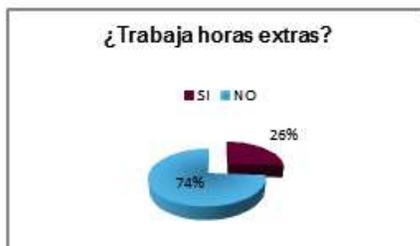
¿Carece de posibilidades de formación y crecimiento personal?		
SI	0	0%
NO	46	100%
TOTAL	46	100%



Fuente: elaboración propia

Pregunta 10: ¿Trabaja horas extras?

¿Trabaja horas extras?		
SI	12	26%
NO	34	74%
TOTAL	46	100%



Fuente: elaboración propia

Análisis: El 74% no trabaja horas extras y el 26 % si trabaja estas horas. Es de especial atención pues los empleados no descansan lo suficiente entre las jornadas laborales.

Pregunta 11: ¿Las actividades que realiza están conformes con sus capacidades?

¿Las actividades que realiza están conformes con sus capacidades?		
SI	46	100%
NO	0	0%
TOTAL	46	100%

Análisis: El 100% de los colaboradores, realiza el trabajo que está acorde con sus capacidades lo cual hace empleados satisfechos en su puesto de trabajo.



Fuente: elaboración propia

Pregunta 12: ¿Con que frecuencia realiza pausas activas durante su jornada laboral?

¿Con que frecuencia realiza pausas activas durante su jornada laboral?		
Algunas veces	8	17%
Solo cuando está cansado	15	33%
1 a 2 veces al día	12	26%
Más de dos veces al día	11	24%
total	46	100%

Análisis: El 17 % realiza las pausas algunas veces, el 33% solo cuando está cansado, 26% 1 a 2 veces al día y 24 más de dos veces al día. Según estos resultados podemos determinar que la mayoría (33%) empleados no están realizando las pausas activas a tiempo, durante la jornada laboral.



Fuente: elaboración propia

Para estudios cualitativos

Después de realizar la visita y la observación directa se pudo determinar que, En la empresa COMFAMILIAR HUILA agencia La Plata existen algunos factores de riesgo en cuanto a enfermedad laboral.

1. Problemas de iluminación en los puestos de trabajo.
2. Posturas inadecuadas
3. Carga mental
4. En el área de ventas postura inadecuada el realizar cargas.

4.2. Análisis de datos:

Para estudios cuantitativos.

La prevención no es igual para todas las empresas, siempre que haya trabajo va a existir un riesgo ya sea de enfermedad laboral o accidente laboral por esta razón la empresa hace un estudio y crea un programa de prevención.

Según los datos recolectados por medio de la encuesta, se puede determinar que aún hay algunas falencias en cuanto a prevención de factores de riesgo. Existe un bajo porcentaje de fallas por lo tanto se debe tomar las medidas necesarias para mitigar los riesgos de enfermedad laboral.

Es de resaltar que los datos arrojados por la encuesta resaltan en gran parte la labor que viene realizando la empresa en cuanto a capacitación, oportunidades para sus

colaboradores, la atención al que sus empleados tengan las herramientas necesarias para cumplir su trabajo.

Todos los empleados gozan de buena salud y es importante que permanezcan de esta manera. Para que estos mantengan su bienestar es necesario tener en cuenta los datos que arrojaron las encuestas, aunque sea un bajo porcentaje estos deben de ser catalogados como una señal de alerta y no ser tomados como casos aislados sin importancia.

Algunos de los datos que más llamaron la atención fueron:

No todos los empleados conocen el plan de prevención de enfermedad laboral establecido por la empresa.

1. Sus colaboradores no realizan pausas activas durante su jornada laboral las cuales son herramienta necesaria para la prevención
2. Trabajan horas extras, no existe tiempo suficiente de descanso durante una jornada y la siguiente.
3. Algunos (4%) no tiene conocimiento acerca de sus deberes y derechos en cuanto a protección social.

Para estudios cualitativos.

Durante la observación directa se pudo tener contacto continuo con los funcionarios sin afectar su jornada laboral; lo que permitió conocer aspectos importantes de la empresa y así poder tener una mejor experiencia de investigación logrando recabar información y su posterior comparación.

Durante este proceso se pudo detectar

1. Las oficinas de los asesores, necesitan iluminación artificial constante, posee poca iluminación natural. Esto puede causar fatiga visual, cansancio, dolor de cabeza entre otras. Lo cual tiene como consecuencia baja productividad y desmotivación.
2. Posturas inadecuadas. En este caso los funcionarios del área financiera y asesores que son los que pasan mayor parte del día sentados, no realizan la postura adecuada respetando curvatura natural de la columna sumado a esto realizan ejercicios repetitivos sin tener en cuenta las pausas activas recomendadas en el plan de prevención.
3. Carga mental. Implica un mayor esfuerzo intelectual. La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo. Es este caso el gerente y los directores de departamento tienen la gran responsabilidad de solucionar problemas presentados durante el transcurso de la jornada laborales, además de esto realizan horas extra de trabajo

4. En el área de ventas. Los empleados encargados de realizar la carga de electrodomésticos no realizan la postura adecuada al momento de realizar la alzada de la carga. Esto lleva a posibles lesiones cervicales o desgarre muscular.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

La empresa COMFAMILIAR HUILA es una empresa de rápido crecimiento a nivel del Huila fue la segunda después de molinos roa, a pesar de los tropiezos administrativos aún sigue siendo una de las productivas.

Durante la ejecución de esta investigación se pudo observar que los empleados de la empresa COMFAMILIAR HUILA cuentan con buenas condiciones de trabajo. Disponiendo de un buen clima laboral lo cual favorece la productividad y crecimiento empresarial.

Hasta el momento ninguno de sus colaboradores presentan enfermedad de tipo labora, pero se encontraron pequeñas fallas las cuales pueden conducir a el desarrollo de una de estas.

Según esta investigación se pudo establecer que el 79% de sus colaboradores está expuesto a movimientos repetitivos y frente al computador, lo cual puede ser el detonante de enfermedades osteomusculares, visuales, otras de tipo ergonómico y mentales, este porcentaje no debe ser tomado a la ligera puede llegar a afectar en primer lugar, la integridad de los colaboradores e interferir en el desarrollo normal de las actividades afectando negativamente la solides empresarial y la permanencia en el mercado, por causa del ausentismo laboral.

También se detectó que los funcionarios no realizan las pausas activas, como está recomendado y ni la cantidad de veces recomendada por día, además no cuidan su postura durante la jornada laboral de ellos depende en gran medida la prevención de las enfermedades laborales.

Durante la observación directa y en el estudio de algunos documentos empresariales quedo claro que hacen falta espacios de tiempo en los cuales se pueda llevar a cabo actividades de prevención, capacitación y concientización sobre la importancia de las pausas activas y las recomendaciones de seguridad necesarias para la carga de peso en la sección de ventas como factor determinante en la prevención de enfermedades laborales.

Limitaciones

1. Poco tiempo para el desarrollo de la investigación.
2. Falta de colaboración por parte de la empresa para así desarrollar una investigación más profunda.
3. La información relacionada con la empresa fue limitada.

1. Recomendaciones

1. Es importante realizar capacitaciones de prevención para todos los colaboradores y áreas o departamentos que lo requieran, con el fin de minimizar o eliminar riesgos de enfermedad laboral realizada por una entidad especializada en prevención o especialistas en salud ocupacional para así garantizar la adecuada capacitación. La empresa debe garantizar el acceso a la información teórica y práctica sobre la prevención de riesgos, esta debe brindarse al momento de la vinculación laboral y periódicamente.
2. La enfermedad laboral no solo es física, también se debe considerar la enfermedad mental al momento de realizar capacitaciones de prevención.
3. Fomentar la práctica de pausas activas durante la jornada laboral, incentivar la participación del trabajador en actividades de integración trabajo en equipo y de estilos de vida saludable.

4. La empresa Comfamiliar Agencia La Plata podría realizar entrevistas o encuestas periódicas a sus colaboradores para identificar cuáles son sus principales necesidades de formación y de este modo programar brigadas de capacitación en jornadas que no afecten el desarrollo de sus labores pero que tampoco les priven de su tiempo de descanso. Una opción podría ser a través de cursos virtuales, de los cuales se reciba una certificación que pueda ser tomada en cuenta a la hora de presentarse algún ascenso.
- 5.

5.3 PROPUESTA

“MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO”

1. Luego de realizarse el diagnóstico se evidenciaron algunas falencias por lo tanto es conveniente diseñar para la empresa COMFAMILIAR HUILA una propuesta que conlleve a la mejora continua y trascendencia en el mercado, cumpliendo así el objetivo principal de este proyecto, esta propuesta está dirigida al área de talento humano y salud ocupacional.
2. Estas propuestas tienen como finalidad minimizar los riesgos de enfermedad laboral por medio de capacitación de su personal, conocimientos y experiencias de los colaboradores durante su desempeño y jornada laboral.

3. Siendo la prevención la mejor estrategia de mitigar la aparición de enfermedades laborales, se considera necesario concientizar a la empresa y sus empleados sobre la importancia y bondades del proceso de capacitación en esta. Para cumplir con esto es necesario estar a la vanguardia en temas de capacitación y metodología utilizadas, brindando las herramientas necesarias, se recomienda buscar el personal idóneo que tenga conocimiento en salud ocupacional para que por medio de su conocimiento pueda despejar dudas existentes.
4. Las capacitaciones de prevención deben estar orientadas a todos los cargos existentes es necesario considerar que cada uno tiene funciones y carga laboral diferente. Replantear el número de capacitaciones que se brindan durante el año.
5. La opinión de los colaboradores debe de ser tomada en cuenta al momento de plantear el tema de la capacitación sobre prevención se recomienda crear encuestas internas, un buzón de sugerencias, así estas serán más participativas de manera que facilitan el aprendizaje.

6. Iniciar un programa de pausas activas como mínimo 3 veces al día, que involucre a todo el personal de la empresa delegando semanalmente un líder de actividad para que motive a sus compañeros a hacer estos ejercicios durante la jornada laboral, de esta manera se promueve la cultura de autocuidado y poder prevenir las lesiones o enfermedades que más aquejan a los trabajadores de oficinas.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Humanos

COMFAMILIAR HUILA cuenta con personal QUE DEBIDAMENTE CAPACITADO Puede ser de gran apoyo durante la ejecución de actividades que comprende este programa dichos cargos son: director administrativo, auxiliar de recursos humanos, coordinador del COPASO, representantes de E.P.S y A.R.P, Capacitador, evaluadores, además se debe buscar asesoría por parte de médicos, psicólogos e instructores de ejercicios

Técnico y/o tecnológicos

Cuenta con gran material de apoyo: Sala de juntas, computadores, material visual, computadores, buzón interno, tablero, innovaciones tecnológicas es claro que muy probablemente no se pueden adquirir en su totalidad. Se debe tener en cuenta los

lugares en las cuales se va a dictar capacitaciones que están fuera de las instalaciones.

Materiales tecnológicos e informáticos

Como videos, presentaciones Power Point, video beam, equipo de cómputo, carpetas para archivar información, Mesas de trabajo, ventilación adecuada, lapiceros, tableros

Documento técnico-Educativo

Encuestas de evaluación, material de estudio.

Financieros

Cotización a ARP, exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, alquiler de lugares, transporte, refrigerios, impresión de folletos con información importante para tener en cuenta y recordar pago de honorarios a profesionales que dictan capacitaciones y no están vinculados con la empresa.

El monto de la inversión de estos planes de capacitación, serán financiados con ingresos propios presupuestados en la empresa. Para el desarrollo de esta propuesta se tiene un presupuesto por valor de \$5.000.000 trimestrales, teniendo en cuenta que las empresas de salud E.P.S y de riesgos profesionales A.R.P, ofrecen acompañamiento de personal (capacitadores). La empresa se encargará de



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

evaluar el personal a través del COPASO, como también de realizar las visitas a puestos de trabajo, seguimiento de personal, elaboración de informes, desarrollo de la logística (Hidratación- Refrigerios). Este valor se presupuestó para cada trimestre y su distribución no será equitativa para todos los meses, teniendo en cuenta los riesgos que se presenten, las necesidades de los funcionarios y los requerimientos que tenga la empresa.



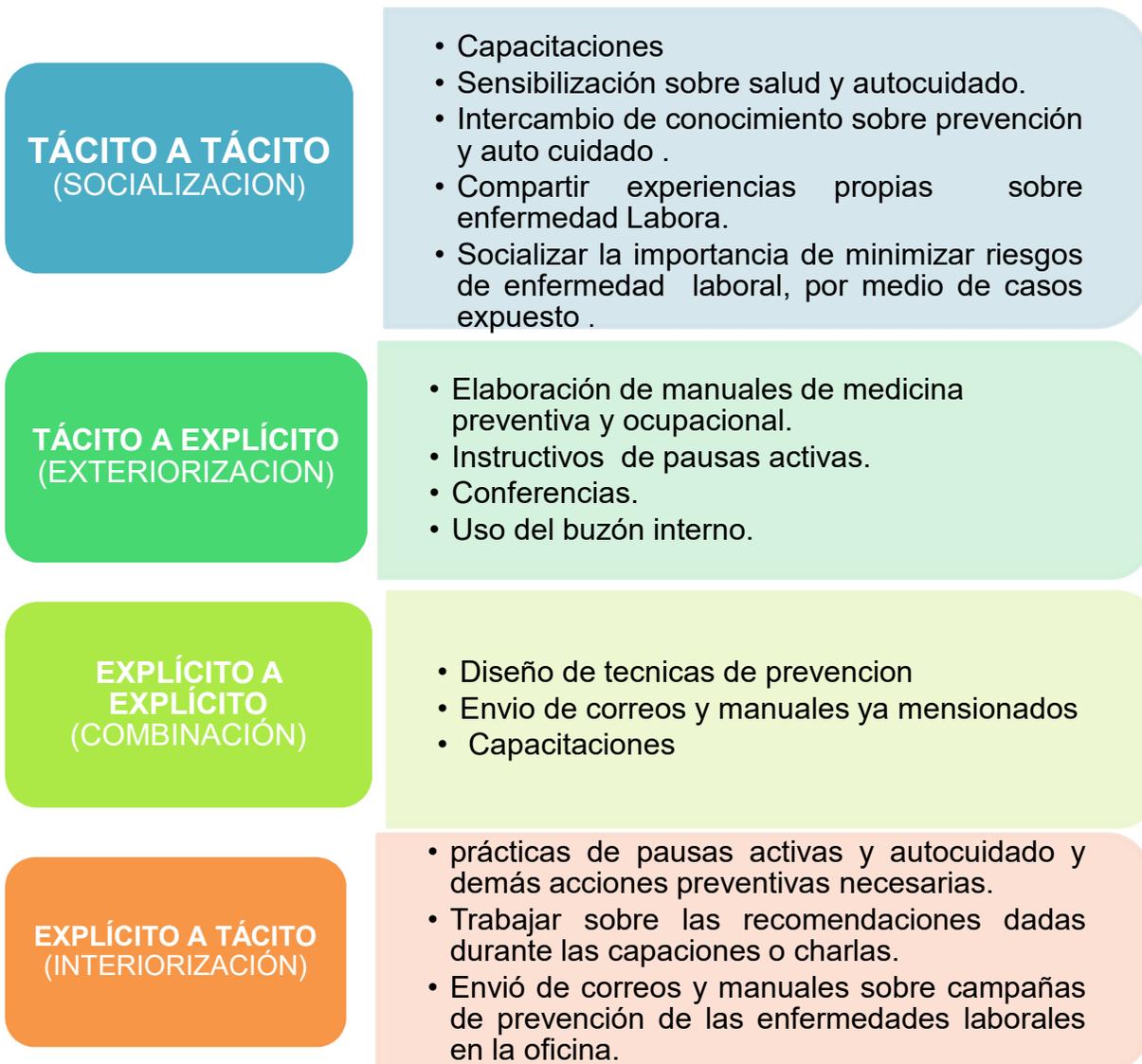
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Es de aclarar que este cronograma de actividades está sujeto a modificaciones, que la empresa considere necesarias, para que estas actividades no afecten el funcionamiento normal de la empresa.

5.4 Modelo de Nonaka y Takeuchi (Socialización, exteriorización, combinación e interiorización).

Permite gestionar el conocimiento para ser una empresa competitiva e innovadora



Su aplicación a la propuesta de investigación desarrollada, contribuye a mejorar los índices de eficiencia, eficacia y satisfacción tanto personal como empresarial, que conllevan a mejorar las condiciones laborales y su entorno a través de la innovación, formulación de nuevas estrategias, transformación en el aprendizaje, difusión de la información e interiorización correcta del mensaje que se quiere enviar, con el fin de lograr una aplicación correcta en sus procesos y procedimientos y alcanzar los objetivos de la empresa.

Este conocimiento será transmitido desde la alta Gerencia; como estrategia corporativa, hasta cada uno de los trabajadores de la empresa que interiorizaran lo experimentado para luego difundirlo y potencializar sus habilidades y destrezas logrando así una mejora continua.

5.5. Evaluación de la propuesta.

La expansión comercial y la competencia de los mercados globalizados ejercen presión sobre el uso de los recursos empresariales, haciendo más cautelosa la toma de decisiones de inversión.

La evaluación de proyectos permite establecer la viabilidad de este y reducir la incertidumbre que se genera con las nuevas inversiones, de esta manera se convierte en el punto clave de análisis teniendo como objetivo maximizar sus

benéficos y minimizar los costos y así hacer un mejor uso de sus recursos, reduciendo los riesgos de fracaso.

Para la empresa COMFAMILIAR HUILA, sus colaboradores son parte fundamental y socios estratégicos, siendo su potencial un talento valioso para alcanzar los objetivos organizacionales.

La propuesta planteada tendrá impacto positivo para la empresa, esta busca minimizar riesgos de enfermedad laboral, las cuales deben de ser mitigadas a tiempo o largo plazo pueden acarrear pérdidas económicas para la empresa por causa de ausentismo laboral, capacitación de personal nuevo o incapacidad de algún colaborador, etc.

Este proyecto aportará los beneficios que se esperan, siendo un complemento a las actividades ya existentes en el programa de salud ocupacional de la empresa COMFAMILIAR HUILA, para así construir políticas de trabajo saludables y de calidad bajo los estándares del comité de salud y seguridad ya establecido previamente.

Algunas de las limitantes para este programa son los costos adicionales que representa ejecutar las actividades propuestas. Otra limitación que se considera importante es el tiempo programado previamente en el cronograma de actividades. Dicho esto es de aclarar que los gestores del proyecto pueden realizar los cambios

que consideren necesarios para no interferir con el funcionamiento normal de la empresa y así llegar a un acuerdo que beneficie a todos y mejore la ejecución del mismo.

Para concluir, se espera que el resultado final sea un ambiente laboral saludable, de calidad y participativo, con políticas de puertas abiertas entre sus colaboradores y directivos, con empleados motivados por su trabajo y sentido de pertenencia con la empresa, gozando de políticas de salud articuladas con la normatividad colombiana y así sentirse protegidos

CONCLUSIONES

De acuerdo con el estudio realizado, nos damos cuenta que la mayoría de empleados de la empresa Comfamiliar - Agencia La Plata permite establecer la prevención la mejor estrategia de mitigar la aparición de enfermedades laborales, se considera necesario concientizar a la empresa y sus colaboradores sobre la importancia de recibir la capacitación del riesgo laboral. Para cumplir con esto es necesario el desarrollo en temas de capacitación y métodos que permitan garantizar en mejoramiento continuo, Es necesario que el personal esté con la disposición para adecuada con el fin de darles a conocer la importancia de salud ocupacional para que por medio de su conocimiento pueda despejar dudas existentes.

De acuerdo con la investigación podemos evidenciar que la mayoría de los colaboradores manifiesta que las pocas capacitaciones que han recibido han sido fuera del horario laboral, quitándoles el tiempo que tienen para compartir con sus familias u otras actividades que realizan, generando malestar, desmotivación, estrés y por consiguiente un mal ambiente laboral, ocasionando bajo rendimiento y deterioro de los indicadores de la organización.

Se deben socializar con cada empleado los resultados de la Evaluación de desempeño, ya que eso permitirá generar mayor confianza entre la empresa y el trabajador, y se podrán establecer las decisiones correctas para el mejoramiento continuo.

El Programa de capacitación se debe implementar de acuerdo a las fases propuestas en el cronograma. Las modificaciones se deben realizar previo consentimiento del nivel directivo de la organización.

Desde una perspectiva de seguridad, calidad y eficiencia, la forma en que un trabajador realiza cada uno de los pasos en que se divide su trabajo y encontrar soluciones para corregir errores de operación que puedan causar pérdidas permite mitigar riesgos en seguridad laboral, se debe enfatizar en los colaboradores sobre la importancia de la seguridad y a su vez el pleno conocimiento de cada una de las actividades que permitirán mitigar riesgos.

BIBLIOGRAFÍA

Bravo J.C. (Lunes, 01 Junio 2015) "Planificación, la clave del éxito de Comfamiliar".

La *Nacion.com.co.* Recuperado de:

<http://www.lanacion.com.co/index.php/economica/item/253063-planificacion-la-clave-del-exito-de-comfamiliar>

CEO centro de estudios de opinión. (*Sin fecha*). El Cuestionario El Instrumento De Recolección De Información De La Técnica De La Encuesta Social. Universidad de Antioquia facultad de ciencias sociales y humanas facultad de ciencias sociales y humanas centro de estudios de opinión. Recuperado de:

<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1696/134>
5.

Código sustantivo de trabajo. (Última actualización: 16 de abril de 2017). Artículo

57. Secretaria del senado. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Código sustantivo de trabajo. (Última actualización: 16 de abril de 2017). Artículo 58. Secretaria del senado .Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Diario del Huila. (2016-06-13), El nuevo director de Comfamiliar recibe una empresa en cuidados intensivos. *Diario del Huila*. Tomado de: <http://diariodelhuila.com/dominical/el-nuevo-director-de-comfamiliar-recibe-una-empresa-en-cuidados-intensivos-cdgint20160612021612117>

Gamboa Jiménez, Jorge. Código Laboral, Sustantivo del Trabajo y procedimiento Laboral. Anotado 2009. Vigésimoséptima edición. Artículo. 56.

Gómez Sierra, Francisco. Constitución Política de Colombia. Anotada. 2009 Vigésimoséptima edición. Leyer. Artículo 25.

La Nación, Neiva (martes, 13 Mayo 2014), Comfamiliar, la empresa 210 en Colombia. *La Nacion.com.co*. Recuperado de: <http://www.lanacion.com.co/index.php/economica/item/234653-comfamiliar-la-empresa-210-en-colombia>

Métodos de investigación mixto: un paradigma de investigación cuyo tiempo ha llegado (martes, 12 de marzo de 2013) recuperado de: <http://practicadocentemexico.blogspot.com.co/2013/03/metodos-de-investigacion-mixto-un.html>

OBS. Business School. (Sin fecha) Importancia de la evaluación del proyecto para alcanzar el éxito. Universitat de Barcelona. Recuperado de: <http://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/causas-de-fracaso-de-un-proyecto/importancia-de-la-evaluacion-del-proyecto-para-alcanzar-el-exito>

UNAD, U. N. (1995; pág 67). LECCIÓN 1 Modelo Creación del conocimiento en las organizaciones (Nonaka & Takeuchi). Recuperado en Abril de 2016 de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101110/EnLinea/leccin_1_modelo_creacin_del_conocimiento_en_las_organizaciones_nonaka__takeuchi.html.



ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

COMFAMILIAR HUILA- AGENCIA LA PLATA

Calle 4 No. 4-62 Principal, Calle 5 N. 4 – 57 Servicios Financieros

Teléfono: 8371576 – 8370020

**Encuesta para evaluar los riesgos de enfermedad laboral, en COMFAMILIAR HUILA-
LA PLATA.**

Objetivo: Identificar algunos factores de riesgo de enfermedades laborales presentes en la empresa COMFAMILIAR HUILA-LA PLATA.

Se trata de un cuestionario confidencial y anónimo. Marque con una “X” la respuesta que consideres que describe mejor tu situación.

Genero F ___ M ___

Estado civil soltero _____ Casado/unión libre _____

divorciado/Separado _____

Edad: Entre 18 - 25 años _____ Entre 25 - 35 años _____

Más de 35 años _____

1. **¿En general, Dispone de buena salud?**

Si ____ No ____

2. **¿Conoce el plan de prevención de enfermedades laborales de la empresa?**

Si ____ No ____

3. **¿Conoce los riesgos de enfermedad laboral a los que está expuesto?**

Si ____ No ____

4. **¿Recibe capacitación sobre la prevención de las enfermedades laborales a las que está expuesto?**

Si ____ No ____

5. **¿Conoce sus derechos y deberes de protección social como funcionario?**

Si ____ No ____

6. **¿Cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo?**

Si ____ No ____

7. **¿Su lugar de trabajo se encuentra en buenas condiciones?**

Si ____ No ____

8. **Su trabajo le exige**

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

1. Uso continuo del computador y movimientos repetitivos _____
2. Manipulación manual de cargas _____
3. Uso de contaminantes químicos _____
4. Organización de tareas _____

5. ¿Carece de posibilidades de formación y crecimiento personal?

Si _____ No _____

6. ¿Trabaja horas extras?

Si _____ No _____

7. ¿Las actividades que realiza están conformes con sus capacidades?

Si _____ No _____

8. ¿Con que frecuencia realiza pausas activas durante su jornada laboral?

1. Algunas veces _____
2. Solo cuando está cansado _____
3. 1 a 2 veces al día _____
4. Más de 2 veces al día _____