

PROYECTO FINAL

**IDENTIFICANDO LAS CONDICIONES DE BIENESTAR LABORAL EN LA
FÁBRICA Y RESTAURADORA DE CALZADO Y ARTICULOS DE CUERO
“LA VILING”**

GERENCIA EN TALENTO HUMANO

PRESENTADO POR

DORIS ALVARADO CRUZ CODIGO N° 40.400.833

EVELING OLIVARES HERNANDEZ CODIGO N° 40.386.550

MARIA DEL PILAR QUINTERO RODRIGUEZ CODIGO No 40.035.782

JOICE SMITH SANCHEZ CÓDIGO No. 40.405.825

PRESENTADO A LA INSTRUCTORA:

IVYS ALIETH DAVILA MOSQUERA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y ADISTANCIA “UNAD”

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DICIEMBRE 2013

DEDICATORIA

Dedicamos este proyecto Primero a Dios pues es quien nos da la oportunidad de vida y la fortaleza para seguir adelante, a nuestros padres que son el motor de nuestras vidas, a los esposos e hijos quienes nos regalan parte del tiempo que podríamos compartir con ellos y a cada uno de nuestros amigos y allegados que nos han acompañado en esta magna tarea que decidimos emprender hace años.

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto es la dedicación de un equipo de trabajo que con la ayuda de cada uno logramos sacar este proyecto adelante.

Agradecemos a la Doctora Ivys Alieth Dávila y a la Directora Katia Leonor Sánchez quienes nos guiaron y Orientaron.

A los propietarios de la Restauradora De calzado La Viling y a la universidad Nacional Abierta Y a Distancia , Ya que nos permitió acceder a sus aulas virtuales y presenciales, haciendo posible que lográramos nuestro sueño de ser profesionales para servirle a nuestra patria.



Resumen

TITULO: IDENTIFICANDO LAS CONDICIONES DE BIENESTAR LABORAL EN LA FÁBRICA Y RESTAURADORA DE CALZADO Y ARTICULOS DE CUERO “LA VILING”

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto de grado es la realidad de lo que sucede en el entorno laboral de la empresas de nuestro país. Mediante el análisis de la muestra realizada se evidenciar que la empresa no cuenta óptimas condiciones de bienestar laboral, tampoco cuenta con un plan de seguridad de higiene y salud, el fin de este proyectó es el análisis el bienestar laboral de los empleados de la industria marroquinera en la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero la viling y bajo que normas de seguridad están trabajando y darle a conocer al propietario de la empresa las propuestas para que mejore las condiciones de bienestar laboral de los empleados.

No hay mayor satisfacción en un empleado que el trabajar bajo todas las garantías laborales y sociales, así el trabajador desempeñara sus labores más motivados y con mayor sentido de pertenencia a la organización a la que pertenece.

Palabras Claves: talento humano, bienestar laboral, clima organizacional.



CONTENIDO

Capítulo No 1 El Problema	9
1.1 Antecedentes del Problema	12
1.2 Planteamiento del Problema	12
1.3 Objetivos de la Investigación	14
1.3.1 Objetivo General	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	15
Capítulo No 2 Revisión de Literatura	15
2.1 Marco teórico	15
3. Capítulo No 3 Metodología General	74
3.1 Método de la Investigación	77
3.2 Población y Muestra	80
3.3 Fuentes de Información	80
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	81
4. Capítulo No 4 Resultados	83
4.1 Presentación de Resultados	84
4.2 Análisis de datos	86
5. Conclusiones	97



5.1 Resumen de Hallazgos	97
5.2 Recomendaciones	102
5.3 Propuesta	103
5.3.1 Recursos Humanos, Materiales y Financieros	103
5.3.2 Cronograma de Actividades – Diagrama de Gantt	104
5.4 Bibliografía	105
6. Anexos	106



INTRODUCCION

Se hace necesario para las organizaciones obtener el servicio eficiente de sus trabajadores pero para ello deben invertirse esfuerzos en que estos estén en buenas condiciones de salud y propiciar acciones y espacios para un bienestar laboral en el que se propenda por la salud integral del individuo en su aspecto físico mental y psicológico, sin embargo desafortunadamente al no tomar en cuenta al operario como el talento humano que construye la producción y rentabilidad de las organizaciones se le ofrecen condiciones de ambiente físico inadecuadas, ejecución de su labor en posturas incómodas y malsanas al igual que climas organizacionales que atentan contra su salud mental.

La salud organizacional es compromiso de todos los miembros de una empresa por cuanto el compromiso de auto cuidado, el cuidado del otro, actitud proactiva y el dialogo con exposición respetuosa de las ideas como salidas a los conflictos laborales apoyan los programas de bienestar y aumentan la prevención del riesgo.

El presente proyecto tiene como enfoque la identificación de las condiciones de bienestar laboral en la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero “la viling” teniendo en cuenta que no solo se refiere al bienestar laboral sino también a Temas como clima laboral, estrés laboral, cultura organizacional.

La presente investigación se logrará aplicando el método de encuestas y observación en la fábrica, lo cual arrojará los datos suficientes para lograr una propuesta de mejoramiento en las condiciones del trabajador haciendo que su desempeño tenga un gran impacto y avance en el desarrollo de los procesos de producción reflejados en la satisfacción tanto del propietario de la empresa, como de sus trabajadores y clientes.



UBICACIÓN: VILLAVICENCIO

ACTIVIDAD ECONOMICA: Fabricar y restaurar artículos de cuero

CAPITULO No1	EL PROBLEMA
---------------------	--------------------

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Desde hace aproximadamente tres décadas se ha concebido el Bienestar Laboral como una alternativa que integran lo teórico y lo psicosocial; en sus comienzos se concentraron en programas sociales, en pro de mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, pero posteriormente los proyectos fueron orientados a modificar y mejorar las condiciones de trabajo

El impacto del bienestar laboral en las organizaciones responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del ambiente laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios a los cuales se debe adaptar de manera correcta para llegar a tener éxito en una organización.

Este éxito se da a conocer en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones físicas y mentales que las determinan.

Sobre el Bienestar Laboral, Casales (2003) refiere” En la definición de Bienestar básicamente se distingue cuatro perspectivas teóricas:

- a) El enfoque ecologista estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan (Américo, 1995). Se abordan las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan (Américo; Aragonés y Corraliza, 1994).
- b) El enfoque económico del bienestar se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contemplados. La financiación y manejo de los recursos de una sociedad suele ser el rasero de medición vinculado al grado de Bienestar Social de una sociedad.
- c) El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, la influencia de variables demográficas, lugar de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, correlacionarán altamente con el bienestar general de las personas (Campbell, 1981; Rice, 1982 y Michalos, 1985).
- d) El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso: 'La construcción de recursos frente a las dificultades y

conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios la intensidad y frecuencia de los estados afectivos (Álvaro y Páez, 1996). Se define operativamente la asociación de las emociones positivas y negativas vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos (Martínez Taboada, 1995; Igartua et al., 1994), y la participación en actividades ocupacionales y laborales (Echevarría y Páez, 1989)”.

La base de estas perspectivas es la satisfacción por un buen bienestar laboral ya que los resultados de la falta de satisfacción pueden hacer que la productividad de la organización sea de manera negativa. Si se analiza bien la importancia del bienestar laboral, esta puede llegar a disminuir el desempeño, el ausentismo o el cambio de empleo entre otras.

Varios estudios se han centrado en la investigación de la motivación, pero una de las condicionantes de la motivación es el bienestar laboral. Es necesario conocer cuál es el problema de por qué el trabajador no está motivado y satisfecho con el trabajo que realiza, también determinar cuáles son las dificultades que pueden estar presentándose en la comunicación organizacional o en las relaciones interpersonales, que se refleja en el buen o mal desempeño laboral.

Además se puede notar que el bienestar laboral influye en la competitividad, está relacionado con lo que deben hacer los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser y hasta su sentido de pertenencia para con la organización.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La industria marroquinera en Villavicencio pese a que es zona ganadera es poco avanzada debido a la falta de mano de obra calificada, así como la cultura de los operarios de estas artes de disponer de su tiempo para trabajarle al destajo a varias empresas del ramo; de ahí que los trabajadores no se preocupen ni hagan que los propietarios de las empresas dedicadas a las labores manuales con el cuero se preocupen por la construcción de clima organizacional que propendan por el bienestar de los trabajadores.

El impacto que se genera de la globalización y con ella la modernización y por ende estandarización de los procesos hace que sea necesario tomar otros horizontes en el manejo de la industria marroquinera en Villavicencio y como muestra de evolución se hace necesario dejar de ver al operario de las artes manuales del cuero como una máquina de producción y reconocerlo como un ser humano con emociones, sentimientos y mucho para aportar si se invierte tiempo en identificar las necesidades de este ser para que sean sufragadas y redunden estas acciones en el hallazgo de comportamiento integral del trabajador que como fortaleza tiene su talento y su conocimiento.



Pero cómo entender los factores influyentes en el patrón comportamental y ambiente laboral; este es el reto de las empresas futuristas que la búsqueda de empresarios debe apuntar al mejoramiento de las condiciones laborales. La fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero “La Viling” busca originar directrices laborales y aportes positivos a la higiene, seguridad, calidad de vida, satisfacción, ambiente laboral, cultura y al clima organizacional buscando garantizar el buen desempeño del personal le deberá apuntar al Gana Gana fomentando la humanización de la comunicación y la relación laboral.

Buscar la solución a un problema que desestima a las personas por no ser mano de obra calificada, motivo por el cual su bienestar, seguridad y ambiente laboral por parte de los empresarios no es su principal preocupación, esto conlleva a que los trabajadores de la empresa por no tener conocimientos sobre estos temas de alguna manera se acostumbran a trabajar en condiciones no aptas para poder desempeñar sus trabajos pero que al final lo hacen por necesidad económica, a la vez también este problema encasilla la evolución de la industria marroquinera creando un reto que se hace inminente asumir en la menor brevedad posible ya que es el mecanismo mediante el cual se pueden resolver los mitos que han alejado a esta industria de la evolución, la eficiencia, productividad y el crecimiento no solo a nivel nacional sino internacional.



1.3 OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de Liderazgo, Condiciones físicas, mentales, relaciones interpersonales, Ergonomía, Seguridad Industrial entre otras, existentes en los empleados de la Fábrica y Remontadora de calzado y Artículos de cuero “La Viling” que conllevan al ambiente laboral en el cual se desempeñan en busca de propuestas de mejoramiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Analizar el conjunto de normas y procedimientos aplicados en la empresa, en busca de proteger la integridad física y mental del trabajador.
- ✚ Detectar el grado de satisfacción de los empleados en cuanto a su calidad de vida laboral y como repercute en su desempeño.
- ✚ Generar un plan de acción y mejoramiento de acuerdo a los resultados obtenidos

1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La globalización nos lleva de la mano a relacionarnos de forma directa con la era del conocer y nos genera preocupación por buscar el bienestar de las personas que conforman el talento



humano de las organizaciones, lo cual hace que las empresas direccionen sus esfuerzos en tratar de ofrecer un clima organizacional adecuado que se traduzca en rendimiento.

Crear estrategias que propendan por facilitar el desarrollo humano debe ser el objetivo que desde el presente y a futuro persigamos los administradores de los entes económicos, teniendo en cuenta que el mundo va variando y con su transformación conduce al administrador a enfrentar retos propios de la estandarización a la que la globalización nos introduce de forma directa en la dinámica de nuestra labor administradora y de la dirección de las empresas.

Reconocer al trabajador como un ser humano que con un trato justo pueda demostrar mayor rendimiento para la empresa contratante, así como sentido de pertenencia. Este nuevo accionar de los administradores y empresarios ha logrado que se entienda la necesidad de proveer lo que el trabajador requiere y que a través de su actitud, conocimiento y acciones influya en sus compañeros creando de un buen ambiente laboral.

CAPITULO 2	REVISION DE LA LITERATURA
------------	----------------------------------

2.1 MARCO TEORICO

Con el pasar de los años se han desarrollado diversas teorías cuyo fin es definir una Concepción ideológica del hombre y la organización desde los siguientes

Teorías clásicas ó racionalistas (Taylor)

Consiste en el análisis de los procesos productivos en la búsqueda de aumentar la productividad bajo un desarrollo eficiente por parte del trabajador, para lograr su objetivo utiliza técnicas que agilicen la producción como desglosar un proceso complejo en varias etapas de procesos sencillos Taylor en su pensamiento definió al hombre como una parte del motor de la eficiencia y la productividad, cuyo temor a la falta de respuesta a sus necesidades le conduce solo a responder con su dedicación y esfuerzo a quien le asigne salario.

Teorías de las relaciones humanas (Mayo y Lewin)

Estos proponentes le jugaron a lograr un ambiente de armonía dentro de la organización fusionando la productividad con el estado de ánimo del trabajador interpretando que cuanto mejor era su estado anímico mayor era su producción por ende se debían invertir esfuerzos para el logro de un ambiente que motivara, también se crea la necesidad de estudiar el entorno reconociendo la influencia que este y sus procesos sociales generaba en el trabajador su productividad y la ocurrencia de accidentes de trabajo bajo esta teoría se califica al hombre como ser sociable pensante, íntegro y con sentimientos. Además le reconoce su necesidad de conformar grupos, obtener reconocimiento y ser tomado en cuenta características que influyen de forma directa en su comportamiento y por las cuales se considera que el ser se motiva por el reconocimiento social y su pertenencia al grupo.

Teorías de la organización

Partiendo de la base que la organización como sistema que es interactúa con el trabajador mediante sistema abierto viéndolo como agente complejo y autónomo manteniéndose en medio

de la mínima cooperación en la búsqueda de alcanzar sus objetivos comunes y propios.

Podemos decir que la definición que los creadores de esta teoría le dieron al trabajador es que este como hombre es un agente complejo y autónomo que actúa en la organización.

Podemos definir la salud organizacional como las condiciones adecuadas o inadecuadas de trabajo bajo las cuales un individuo desarrolla su jornada laboral, en este concepto podemos agregar la psicología organizacional que es la que reconoce que el trabajador pasa un alto porcentaje de su existencia dentro de entes o empresas dentro de los cuales halla una vida social en la que se combinan y se retan emociones, opiniones. Beneficios y ambiciones. Características individuales que hacen que los propietarios o administradores de las empresas se esfuercen por encauzar y enfocar estos patrones comportamentales en su beneficio o el de su organización produciendo con ello bienes o servicios a ofertar

Para seguir mostrando el proceso evolutivo del bienestar del trabajador en las organizaciones desde el inicio de las teorías hasta nuestros días, tiempos en los que se reconoce al trabajador como capital y dentro de las organizaciones al grupo de trabajadores los denominamos Talento Humano quienes son es la mano de obra dentro de la Empresa y es el recurso más importante y básico ya que es el que desarrolla el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad. Es importante pues los medios materiales sólo se convierten en un producto terminado cuando pasan por el proceso de producción realizado por la fuerza de trabajo de los obreros. Nace ante la necesidad de las Empresas de contar con una herramienta de alta tecnología, que dé soporte en la

producción ya que una máquina por muy avanzada que esté no puede manejarse sola y se necesita de los trabajadores para ponerla a funcionar.

Con relación a lo anterior a continuación se incluye diferentes definiciones de algunos investigadores y autores

Para esta investigación será necesario revisar estudios anteriores relacionados o vinculados con el tema, a fin de buscar algún aporte al mismo, se mencionan los más relevantes.

Fondonorma –Ohsas (2007) define que es un sistema social y global que facilita la administración de los riesgos de seguridad, higiene y ambiente asociados a la actividad de la empresa, incluyendo la estructura organizacional, expresa que la empresa deberá establecer y mantener procedimientos para la identificación continua de peligros y la implementación de medidas de control.

Según: **Lord Holmes** dice que la salud ocupacional y la responsabilidad social de las empresas es el continuo compromiso de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico, mientras mejora la calidad de vida de los empleados y sus familias así como la de la comunidad local y la sociedad en general

Weihrich 2004: opina que para que la empresa sea exitosa necesita estar incluida dentro de un sistema de gestión estructurado e integrado con la totalidad de las actividades que implican la planificación, organización, dirección y control, para que sus empleados sean directamente incluidos dentro de las mismas para su bienestar y salud ocupacional.



Robbins y Coulter (2005) para ellos es importante que la organización diseñe dentro de su globalización los procesos por departamentos, para la formalización y comunicación para la administración del recurso humano.

De esta manera se comprende y se deduce que la salud ocupacional dentro de cada empresa, es un método laboral en constante actualización que promueve los derechos de los empleados y que se debe tener en cuenta su bienestar, combinando la ética de la organización con el fin de lograr un mejor desarrollo de objetivos ya que este es su principal prioridad ya que las organizaciones solamente se preocupan por producir y vender sin importar el impacto interno que puedan estar provocando dentro de esta, para que la empresa sea exitosa tanto económica como socialmente se deben combinar las dos cosas.

ANÁLISIS DE CADA UNO DE LOS ASPECTOS DE LA SALUD ORGANIZACIONAL EN LA FÁBRICA Y RESTAURADORA DE CALZADO Y ARTÍCULOS DE CUERO “LA VILING”

Tras una visita a la **FÁBRICA Y RESTAURADORA DE CALZADO Y ARTÍCULOS DE CUERO “LA VILING”** se lograron los siguientes hallazgos:

HIGIENE, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA

Teniendo como referente que el objetivo de la higiene laboral es garantizar la salud física psicológica y mental del trabajador podemos analizar que en las empresas dedicadas a la

restauración y fabricación de calzado y artículos de cuero la consecución del objetivo esta muy distante, ya que en la mayoría de ellas las personas no tiene una vinculación laboral directa lo cual no les permite acceder a prestaciones sociales, seguridad social y mucho menos a que se les suministre elementos de seguridad para que logren prevenir y evitar los riesgos en su lugar de trabajo. esto nos permite ver que el bienestar del trabajador no tiene importancia para la industria marroquinera en el municipio de Villavicencio.

CLASIFICACION DE RIESGOS A LOS QUE ESTÁN SOMETIDOS LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MARROQUINERA

QUÍMICOS

Por la exposición a sustancias químicas tóxicas como el neopreno el bórax la solución el thinner la gasolina las tintas, el pegante blanco, el pegante amarillo, el pegante solución de caucho, los residuos de carnauba, y otros productos del desbaste de la odena el caucho, las micro porosas, y otros materiales que se usan en el proceso de soldadura.

FÍSICOS:

Los operarios de la industria marroquinera están expuestos a problemas de, respiratorios por los residuos, ruido por los sonidos fuertes de las máquinas usadas en los procesos inherentes a la

industria, vibraciones por los equipos usados para desbastar y pulir, ventilación por el hacinamiento.

MECÁNICOS

En la industria marroquinera el riesgo mecánico es amplio por cuanto se usan Esmeril, Pulidora, cardadora, Guarnecedora, Vulcanizadora, Cuchillas manuales con protector, punzones, Cuchillos, Tijeras de guarnecer, Tijeras de cortar lámina fistos redondos, fistos alargados, Pinzas de montar, Pies de hierro, Saca tachuelas Destornilladores de pala, los cuales son elementos maquinas, herramientas y equipos que pueden generar altos riesgos de accidente.

LOCATIVOS

Los locales usados para la elaboración y restauración de artículos de cuero son pequeños en el trabajan varias personas las condiciones de las unidades sanitarias son pésimas por ello los operarios enfrentan problemas de luminosidad, por la poca luz de las instalaciones locativas calor por el reducido tamaño de los espacios de trabajo y el amplio número de trabajadores, no existe delimitación de zonas laborales lo cual hace homogéneo el riesgo, poca ventilación ya que por economía casi todos funcionan en sótanos o altillos salidas reducidas situaciones de alto riesgo.



ERGONOMIA

Las condiciones bajo las cuales se ejecuta en Villavicencio la industria marroquinera obliga al operario a trabajar bajo escaleras o al lado del baño además para evitar costos y darle el mayor aprovechamiento al espacio físico les proporcionan bancos hechos en material de desecho como madera y caucho de llantas que les hacen adoptar posturas incómodas las cuales les genera riesgos ergonómicos.

Conductuales a una mejora de la productividad y de la integración en el trabajo de los productores directos”

Estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre la persona y la maquina cuando realmente lo que se busca es la adaptación de la maquina a la persona es decir, el zapato se debe adaptar al pie y nunca el pie

La personal y la máquina”, cuando realmente lo que se busca es la adaptación de la máquina a la persona; es decir, el zapato se debe adaptar al pie y nunca el pie

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Valorar al operario marroquinero



- Propiciarle al trabajador mejores condiciones laborales
- Instalaciones locativas propicias
- Control de las leyes municipales de la aplicación de normas de salud Ocupacional, seguridad e higiene industrial
- Mejorar la interacción persona-maquina
- Aplicación de la señalética la señalización
- Utilización de elementos de seguridad
- Mejorar los muebles de trabajo

LA INSATISFACCIÓN LABORAL

En el gremio de trabajadores de la marroquinería la insatisfacción laboral esta cimentada en los bajos precios que se paga por su trabajo.

EFFECTOS

La exposición a la explotación, la falta de garantías laborales y la ausencia de la aplicación de la cultura de seguridad en el trabajo.

El trabajador se manifiesta en desacuerdo con sus condiciones laborales pero ante la propuesta de un salario digno con las prestaciones de ley seguridad social y los el cumplimiento cabal del código sustantivo del trabajo estos se muestran en desacuerdo por cuanto a cambio de estos

beneficios tendrían que cumplir horarios y ellos se niegan a perder la libertad de elegir sus horarios de trabajo.

Vale destacar las definiciones de los aspectos inherentes a la Salud organizacional

SALUD

Estado del cuerpo que no está afectado por alguna enfermedad y puede ejercer todas sus funciones. En la forma física, es la capacidad que tiene el cuerpo para realizar cualquier tipo de ejercicio donde muestra que tiene resistencia, fuerza, agilidad, coordinación y flexibilidad. Existe también la salud mental, el cual se caracteriza por el buen estado psíquico de una persona y su auto aceptación; en palabras clínicas, es la ausencia de cualquier tipo de enfermedad mental.

ENFERMEDAD

Condición anormal del cuerpo que: daña o corrompe las funciones normales del organismo, que causa incomodidad, que deteriora la salud; un proceso y el status consecuente de afección de un ser vivo, caracterizado por una alteración de su estado ontológico de salud. El estado y/o proceso de enfermedad puede ser provocado por diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos al organismo enfermo: estos factores se denominan noxas (del griego nósos: «enfermedad», «afección de la salud»).

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES?

Es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo

RIESGOS PROFESIONALES

Es la posibilidad de enfermar o accidentarse debido a la labor desempeñada. además, es la expresión de la relación Salud-Trabajo materializada a través de los accidentes que se producen como consecuencia directa del trabajo y las enfermedades catalogadas como profesionales.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo aquel que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

INCIDENTE DE TRABAJO

Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional. La calificación del origen de la enfermedad profesional será adelantada en primera instancia por la institución prestadora de servicios que atiende al afiliado.

ERGONOMIA

La ergonomía es el estudio cuantitativo y cualitativo de las condiciones de trabajo en la empresa, que tiene por objeto el establecimiento de técnicas Conductuales a una mejora de la productividad y de la integración en el trabajo de los productores directos”

Estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre la persona y la maquina cuando realmente lo que se busca es la adaptación de la maquina a la persona es decir, el zapato se debe adaptar al pie y nunca el pie

un sistema persona-maquina es un conjunto de elementos que establece una comunicación bidireccional, que avanza en el tiempo siguiendo una serie de reglas con el objetivo de obtener unas metas determinadas y cuyo rendimiento no es producto de cada elemento aislado sino del monto total de la interacción de todos los elementos intervinientes.

Medidas preventivas

Mejorar la interacción persona-maquina

Controla el entorno del puesto de trabajo o del lugar de interacción

Conductual, detectando las variables relevantes al caso para adecuarlas al sistema

Generar intereses por la actividad, procurando que las señales del sistema se han significativas y asumibles por el hombre.

Definir los límites de actuación del hombre, detectando y corrigiendo riesgo

de fatiga física y/o psíquica

Crear bancos de datos para que los directores de proyectos posean un

Conocimiento suficiente de las limitaciones del sistema persona- máquina

LA INSATISFACCIÓN LABORAL

La insatisfacción laboral es, el grado de malestar que experimenta el individuo con relación al desarrollo de su trabajo, y expresa el nivel de acomodamiento al puesto de trabajo, con relación a la realización personal y motivaciones del trabajador.

En realidad expresa en qué medida las características del trabajo no se acomodan a los deseos, aspiraciones o necesidades del trabajador.

EFFECTOS

Sobre la empresa o explotación, porque se relaciona con el absentismo y con una actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo.

Sobre la salud de los trabajadores, asociada a ciertos síntomas psíquicos: actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad, depresión.

FACTORES DE RIESGO

Falta de promoción: esta vía motiva y da esperanza a las naturales expectativas de superación y reconocimiento del trabajador.

La soledad y la falta de comunicación.

Inestabilidad en el empleo: esto provoca que muchas veces se trabaje con miedo a equivocarse y muy presionado.

Falta de responsabilidades e iniciativa para el desempeño de su tarea;

Malas relaciones: en el ambiente de trabajo, con los superiores o con los compañeros

MEDIDAS PREVENTIVAS

Asumir cambios desde la dirección que afecten a los canales de comunicación, promoción y formación de los trabajadores.

Dotar las tareas de trabajo de mayor variedad e interés en su contenido crear modelos de ejecución y planificación de los trabajadores.

Motivación laboral por los rendimientos obtenidos.

EL ESTRÉS

El estrés laboral como: la respuesta fisiológica, psicológica, y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas

Surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la organización. El concepto de estrés es muy impreciso, eso se debe a la percepción subjetiva del mismo, lo que para una persona puede ser una tensión intolerable, para otro puede constituir un reto

.

El estrés no es un fenómeno exclusivo de la sociedad actual. Los cambios introducidos en los últimos tiempos en el mundo laboral de forma tan rápida, han impuesto esfuerzos de adaptación, para los cuales las personas pueden no estar preparadas, produciéndose una situación en la cual el individuo se ve desbordado generándole una situación de estrés

.

Puede afectar a cualquier persona, en cualquier actividad, a cualquier organización, en cualquier sector productivo y a todos los niveles. Y no es una enfermedad pero, si se sufre de una forma intensa y continuada, puede provocar

problemas de salud física y mental (ansiedad, depresión, enfermedades cardíacas, gastrointestinales y musculo esqueléticas).

FACTORES INFLUYENTES

. Inestabilidad en el empleo.

Conflictos interpersonales

Demandas de trabajo excesivo

Presión laboral

Salarios bajos

Malas condiciones de trabajo

Disposición de las líneas de montaje

.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Hacer al trabajador partícipe de las decisiones y el funcionamiento de la empresa, así se consigue que se sienta parte integrada de la misma.

Mejorar las relaciones interpersonales ya que contribuyen al incremento o reducción del mismo.

Pérdida de apetito, etc.

Evaluación de la carga mental

Los síntomas de una fatiga acusada pueden ser:

Irritabilidad

Falta de energía al trabajo

PASOS A SEGUIR EN CASO QUE SUCEDA UN ACCIDENTE DE TRABAJO. Y EL TRÁMITE PARA REPORTARLO

- Brindar los primeros auxilios al accidentado.
- Remitir al trabajador al centro asistencial más cercano, si el caso lo requiere, o a las clínicas o IPS adscritas a la Entidad Promotora de Salud -EPS- a la cual pertenece el trabajador.
- Reportar el empleador el accidente de trabajo. Todo accidente que ocurra en una empresa deberá ser informado por el empleador, quien diligenciará el formulario de accidente de trabajo en original y 3 copias. El original se envía a la ARP, una copia a la IPS que atendió al trabajador, otra a la EPS donde está afiliado y la tercera para el empleador.
- El formulario diligenciado debe enviarse a la ARP, IPS y EPS en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente.

TRÁMITE PARA REPORTAR UN ACCIDENTE DE TRABAJO:

- El Informe de Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante, forma ARP-015.

- Debe ser diligenciado en su totalidad y radicado en las oficinas de la ARP o ser remitido través de su página de Internet.
- .El original debe ser entregado al trabajador para su atención ante la IPS o EPS, la primera y segunda copia deben ser presentadas en sus oficinas para la radicación y devolución de la copia del empleador con el respectivo sello.
- Cuando el reporte sea remitido a través de la página Web de la ARP, se deberá imprimir una copia para la entidad que presta el servicio asistencial.

NOTA 1: Finalmente, es importante recordar que de acuerdo a la legislación vigente, todo accidente de tránsito que sea considerado accidente de trabajo, podrá ser atendido a través de la red de proveedores de la ARP, afectando inicialmente la cobertura de SOAT (Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito) hasta los límites establecidos y en exceso afectando la cobertura de ARP.

NOTA 2: Para los eventos programados tales como citas de control, exámenes de laboratorio especializados, ínter consultas y demás servicios QUE NO SEAN DE CARÁCTER URGENTE, el trabajador deberá solicitar la autorización en la oficina de ARP a la cual este vinculada la empresa; si se encuentra en una zona en la cual no hay regional, deberá solicitarla por fax a la oficina mas cercana para ello deberá consultar en el manual del usuario que deberá suministrarle la ARP a sus afiliados en la pagina destinada a directorio de oficinas de la ARP.

NOTA 3: LA PRESENTACIÓN DEL CARNET NO ES NECESARIA PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ASISTENCIALES.

De lo anterior se deduce que la Salud Ocupacional es un compromiso de todos los actores involucrados en el proceso productivo y que se requiere movilizar la voluntad política de los empresarios, los gremios, los trabajadores, los sindicatos y entidades fiscalizadoras, para que las decisiones adoptadas en Salud Ocupacional se cumplan en beneficio de todos.

De acuerdo con Tennessee: “Nadie debe exponer su salud ni su vida debido al trabajo. Es un principio humano fundamental”

EN CASO DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD

PROFESIONAL PRESTACIONES A LAS QUE TIENE DERECHO EL

TRABAJADOR

Es importante para las ARP, contar con la confianza de sus afiliados y como la prestadora de este servicio tan competido Administrar Riesgos Profesionales es el deber de cada una de ellas permitir que usted tenga claridad de sus deberes y derechos como estar afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales e identifique las disposiciones vigentes de la Salud Ocupacional relacionadas con la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con el ánimo de mejorar sus condiciones de trabajo, la



productividad de su empresa y por ende su calidad de vida. Teniendo que por disposiciones legales, todo trabajador debe estar afiliado a una ARP, este al tener un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, y como consecuencia de ellos se incapacite, invalide, o muera, tendrá derecho a la prestación de los servicios asistenciales y al reconocimiento de las prestaciones económicas a que haya lugar.

El trabajador tiene derecho a recibir prestaciones asistenciales y económicas, así como los servicios de prevención, este último para la empresa afiliada.

1. Las prestaciones asistenciales consisten en la atención a que tiene derecho todo afiliado cuando se le diagnostica una enfermedad profesional o es víctima de un accidente de trabajo.
 - El servicio consiste en la atención por parte de la Institución Prestadora de Salud -IPS- y la Entidad Promotora de Salud -EPS- a la que esté afiliado el trabajador, lo que garantizará asistencia médico-quirúrgica, terapéutica, farmacéutica, odontológica y hospitalaria.
 - Así mismo, se incluye dentro de la asistencia la rehabilitación física y profesional, prótesis y órtesis, su reparación y reposición; igualmente, los servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, y los gastos de traslado necesarios para la prestación de estos servicios.



2. Con las prestaciones económicas, que son los pagos de dinero por incapacidad temporal, el afiliado recibe un subsidio equivalente al 100% de su salario base de cotización.
- Por incapacidad permanente parcial, si el afiliado presenta una disminución igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral se le reconocerá una indemnización entre 1 y 24 salarios base de liquidación.
 - En cuanto a la pensión de invalidez, si la invalidez es por causa de origen profesional y superior al 50% de su capacidad laboral se reconocen las prestaciones de acuerdo con el porcentaje de pérdida. Es de anotar que en el anterior régimen del seguro Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional - ATEP-, los trabajadores se pensionaban con el 20% de pérdida de su capacidad laboral.
 - La pensión de sobrevivientes se causa si se presenta la muerte de un afiliado o pensionado como consecuencia de un accidente de trabajo y una enfermedad profesional, entonces tendrán derecho a la pensión en forma vitalicia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los hijos menores de 18 años, y hasta 25 si son estudiantes, y los hijos inválidos. A falta de cónyuge e hijos serán beneficiarios los padres dependientes, y a falta de todos ellos serán beneficiarios los hermanos inválidos dependientes de éste.



- Auxilio funerario.

Quien asuma y además pueda demostrar, que costeo los gastos exequiales de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema de Riesgos Profesionales, tendrá derecho a recibir un auxilio funerario igual el determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993.

NOMBRE Y EXPLICACIÓN DE CADA UNA DE ELLAS

PRESTACIONES ASISTENCIALES:

Son las prestaciones a las que tiene derecho un trabajador en el momento de sufrir un accidente o detectar una enfermedad profesional, que requieran atención médica. Las prestaciones a que se tiene derecho son: Asistencia médica quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.

Al tratarse cuatro tipos de servicios porque la primera asistencia que se menciona es una combinación, desglosare y hablare de cada una de ellos.

- ♣ **ASISTENCIA MEDICA:** Es el proceso de valoración que hace el galeno para determinar el estado del paciente llegando como consecuencia a un diagnostico preciso que clarifique el tratamiento que este debe seguir y las prescripciones que debe darle al mismo.

- ♣ **ASISTENCIA QUIRÚRGICA:** Se refiere a intervenciones quirúrgicas que requiera el asistido, siendo cuidadoso del tipo de anestesia que requiere usarse con el paciente.

- ♣ **ASISTENCIA FARMACÉUTICA:** Teniendo en cuenta que farmacéutica es todo proceso o procedimiento que tenga que ver con la combinación o formulación química esta asistencia hace referencia al suministro de los fármacos prescritos por el medico como de necesidad para el asistido teniendo como prioridad la salud y el prevalecimiento de la vida del paciente

- ♣ **SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN:** Es el conjunto de recursos físicos, humanos y tecnológicos dispuestos para prestar atención a los usuarios que por su estado de salud requieren ser internados después de haber transcurridos las 6 horas iniciales de observación para diagnostico y/o tratamiento médico o quirúrgico.

- ♣ **SERVICIO ODONTOLÓGICO:** Proceso de aplicación de medios y conocimientos para el examen, diagnóstico, pronóstico, prevención y tratamiento de los deterioros relacionados con lo dientes, los tejidos que les sirven de soporte y demás partes de la boca que se relacionan con ellos, afectados en el accidente de trabajo

- ♣ **SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS:** Proveer al usuario los medicamentos prescritos por el profesional, ajustados a obtener una respuesta clínica y paraclínica satisfactoria que por ende facilite el proceso de recuperación del paciente.

- ♣ **SERVICIOS AUXILIARES DE DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO:** Prestación de ayudas para el galeno, hace referencia a los exámenes que la patología del paciente hace que requiera el medico para establecer un diagnostico certero (incluye el suministro de drogas esenciales y rehabilitación para todas las patologías)

- ♣ **SERVICIO DE AMBULANCIA:** Esta descrito como el traslado adecuado del paciente del lugar del accidente a las instalaciones del centro medico que le dará asistencia.

- ♣ **PRÓTESIS Y ORTESIS:** En caso de requerirlo el afectado tendrá derecho a una **prótesis** que es una extensión artificial que reemplaza una parte del cuerpo que falta. Por el contrario, la ortopedia aporta un suplemento al cuerpo. Las prótesis son típicamente utilizadas para reemplazar partes perdidas por heridas (traumáticas) o a ortesis que es un dispositivo mecánico que ejerce fuerzas sobre un segmento del cuerpo. Se pueden clasificar en cuatro tipos según su función

- 1. **ESTABILIZADORAS:** Mantienen una posición e impiden movimientos indeseados, por lo que se pueden utilizar en parálisis flácidas o espásticas si el objetivo es actuar como



soporte de un segmento paralizado, o para disminuir la amplitud articular de un segmento inflamado y doloroso. El grado de inmovilización deseado varía según el tipo de ortesis utilizado. Son las que tienen mayor utilidad en el ámbito de la AP.

2. **FUNCIONALES:** También llamadas dinámicas, ya que llevan incorporado un elemento elástico que permite movilizar un segmento de un miembro paralizado
 3. **CORRECTORAS:** Indicadas para corregir una deformidad esquelética. Son más efectivos si se utilizan durante el desarrollo infantil.
 4. **PROTECTORAS:** Mantienen la alineación de un miembro enfermo o lesionado.
- ♣ **REHABILITACIÓN FÍSICA Y PROFESIONAL:** Este derecho hace referencia a la asistencia de este tipo de medicina también llamada fisioterapia. Reeducación y reinserción **profesional** de los pacientes teniendo en cuenta que la fisioterapia es todo un arte, por el hecho de tener una relación tan cercana con el paciente ayuda a la mejoría del mismo. Además se brinda también un apoyo psicológico, dado que está comprobado que el uso de los agentes físicos empleados y otro tipo de tratamientos son una alternativa de grandes resultados. Por ende la aplicación de esta es la forma de reincorporar al hombre a la sociedad después de una enfermedad, con una óptima capacidad de trabajo, tanto física como mental, con vista a que éste aporte bienes a la misma.

NOTA: Estos servicios y asistencias deben prestarse en términos de accesibilidad, aceptación, eficiencia y satisfacción de las personas que pertenecen a una cultura diferente a la de quienes brindan los servicios.

PRESTACIONES ECONOMICAS :

Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional o como consecuencia de ello se incapacite, invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas de acuerdo con cada caso: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes o auxilio funerario.

→ **INCAPACIDAD TEMPORAL:** Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte.

- Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como profesional.

- Esta prestación se reconoce hasta por ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.

- Hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez SURATEP continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal, según criterio médico.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: La Incapacidad Permanente Parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

- Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%,

de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado. (Art. 5 -Ley 776 de diciembre de 2002).

- Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales a quien se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a que se le reconozca una indemnización en cuantía única en proporción al daño sufrido, a cargo de la entidad Administradora de Riesgos Profesionales, en una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación.

→ **PENSIÓN DE INVALIDEZ POR ENFERMEDAD PROFESIONAL** : Se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral. Todo afiliado al que se le defina una invalidez tendrá derecho, desde ese mismo día a las siguientes prestaciones económicas, según sea el caso:

- ✚ Cuando la invalidez es superior al 50% e inferior al 66%, tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al 60% del ingreso base de liquidación.
- ✚ Cuando la invalidez sea superior al 66%, tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al 75% del ingreso base de liquidación.

- ✚ Cuando el pensionado por invalidez requiere del auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión de que trata el numeral anterior se incrementa en un 15%.

Los pensionados por invalidez de origen profesional, deberán continuar cotizando al Sistema General de Seguridad en Salud, con sujeción a las disposiciones legales pertinentes. No hay lugar al cobro simultáneo de las prestaciones por incapacidad temporal y pensión de invalidez. El trabajador que infrinja lo aquí previsto perderá totalmente los derechos derivados de ambas prestaciones, sin perjuicio de las restituciones a que haya lugar por lo cobrado indebidamente.

Cuando un pensionado por invalidez por riesgos profesionales decida vincularse laboralmente, y dicha vinculación suponga que el trabajador se ha rehabilitado, o este hecho se determine en forma independiente, perderá el derecho a la pensión por desaparecer la causa por la cual fue otorgada

NOTA: *El* monto mensual de la pensión de sobrevivientes será, según

sea el caso:

- ▶ Por muerte del afiliado el setenta y cinco por ciento (75%) del salario base de liquidación.
- ▶ Por muerte del pensionado por invalidez el ciento por ciento (100%) de lo que a que el estaba recibiendo como pensión.
- ▶ Cuando el pensionado disfrutaba de la pensión reconocida con fundamento en el literal c) del artículo **10** de la presente ley la pensión se liquidará y pagará descontando el quince por ciento (15%) que se le reconocía al causante.

AUXILIO FUNERARIO: La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema de Riesgos Profesionales, tendrá derecho a recibir un auxilio funerario igual el determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993.

NOTA: El auxilio deberá ser cubierto por la respectiva administradora de riesgos profesionales. En ningún caso puede haber doble pago de este auxilio

→ **PENSION DE SOBREVIVIENTE Sentencia C-081/99 –Beneficios**

En cuanto a los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes, éste en el artículo 47 literal a) de la ley 100 de 1993, toma más en cuenta factores sociológicos, reales o materiales, en el entendido de lo que es una relación material de pareja, como quiera que se trata de una prestación de previsión, con lo cual procura aliviar la condición de

precariedad económica en que queda la familia al desaparecer su cabeza, vale decir, el titular de la pensión, independientemente, de que alguno de los miembros de la pareja goce de la condición de cónyuge o de compañera o compañero permanente. La Corte Constitucional, comparte la tesis sostenida, tanto por el señor Procurador General de la Nación como por la mayoría de los interventores en este proceso, en cuanto a que la doctrina y jurisprudencia nacionales, han aceptado en acoger como factor determinante en la aplicación del literal a) del artículo 47 de la ley 100 de 1993, para establecer qué persona tiene derecho a la sustitución pensional, en casos de conflicto entre el cónyuge supérstite y la compañera o compañero permanente, el hecho del compromiso efectivo y de comprensión mutua existente entre la pareja, al momento de la muerte de uno de sus integrantes.

→ **SUSTITUCION PENSIONAL-Convivencia al momento de la muerte** Es apropiado entonces afirmar que la convivencia afectiva al momento de la muerte del titular de la pensión, constituye el hecho que legitima la sustitución pensional y que, por lo tanto, es conforme a la Carta Política, el hecho de que la disposición cuestionada exija, tanto para los cónyuges como para los compañeras o compañeros permanentes, acreditar los supuestos de hecho previstos por el legislador para que se proceda al pago de la prestación, con lo cual se busca, por parte del Congreso de la República, dentro de su amplia libertad de configuración legal, impedir, que sobrevenga la muerte del pensionado, el otro miembro de la pareja cuente con los recursos económicos indispensables para satisfacer sus necesidades.

11. INTERPRETACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 Y LA



RESOLUCIÓN 1016 DE 1989

Resolución 2013 - 1986. - Define las funciones del comité de medicina, higiene y seguridad industrial. Hoy comité paritario de salud ocupacional (Decreto 1295/1994).

La empresa Identificación

Ciudad, Departamento,

Dirección, Teléfono

Sucursales o agencias: Si No Número y cuya actividad económica consiste en

.....

Expide el presente reglamento, contenido en los siguientes términos:

Art. 1o.- La empresa se compromete a dar Cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979. Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991 y demás normas que con tal fin se establezcan.

Art. 2o.- La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del



Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986 y Resolución 1016 de 1989.

Art. 3o.- La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos: colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

Art. 4o.- Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente por.....

Parágrafo.- A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador. de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella

Art. 5o- La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

Art. 6o.- La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

Art. 7o.- Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso,

Art. 8o.- El presente reglamento entra en vigencia partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como

actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

Representante legal,

Firma.....

C.C. No. de

Sello

La Resolución 1016- de marzo 31 de 1989.- Reglamenta la organización, funcionamiento y formas de los programas de salud ocupacional y los subprogramas de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial; el Comité Paritario de Salud Ocupacional y su registro ante el Ministerio de trabajo; que deben desarrollar los patronos o empleadores en las empresas en el país esta resolución obliga a las empresas a tener cronograma de actividades e indicadores de evaluación en salud ocupacional.

Este es el modelo:

LOS MINISTROS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD



En uso de sus facultades legales y en especial de las que les confieren los Artículos 28, 29 y 30 del Decreto 614 de 1984, y

CONSIDERANDO:

1. Que por Decreto 614 de 1984, en sus Artículos 28, 29 y 30 se establece la obligación de adelantar Programas de Salud Ocupacional, por parte de patronos y empleadores.
2. Que es obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.
3. Que los patronos y empleadores deben responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

RESUELVEN

Artículo primero. Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.

Artículo segundo. El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Artículo tercero. La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:

- a) Exclusivos y propios para la empresa.
- b) En conjunto con otras empresas.
- c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines.

Parágrafo. Cuando el programa se desarrolle de conformidad a la modalidad prevista en el literal b), se entiende que cada empresa inespecífico, pero podrá compartir, en conjunto, los recursos necesarios para su desarrollo.

Artículo cuarto. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

Parágrafo 1o. Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que

desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

Parágrafo 2o. Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución.

Artículo quinto. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

- a) Subprograma de Medicina Preventiva
- b) Subprograma de Medicina del Trabajo
- c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
- d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Artículo sexto. Los programas de Medicina Preventiva, del Trabajo, de Higiene y seguridad Industrial de las empresas y lugares de trabajo, contarán con los servicios de personal que garanticen la eficiencia del Programa de Salud Ocupacional.

Artículo séptimo. En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno el Programa de Salud Ocupacional, asegurará cobertura efectiva en todas las jornadas.

Parágrafo. Si una empresa tiene varios centros de trabajo, el cumplimiento de esta Resolución, se hará en función de la clase de riesgo de tal forma que el Programa Central de Salud Ocupacional de la empresa garantice una cobertura efectiva a todos sus trabajadores.

Artículo octavo. Los requisitos mínimos de las personas naturales o jurídicas que prestan servicios en Salud ocupacional, se acreditarán mediante la respectiva autorización impartida por la autoridad competente y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo noveno. De conformidad con el artículo 34 del decreto 614 de 1984, la contratación de los servicios de Salud Ocupacional con una empresa especialmente dedicada a la prestación de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del patrono o empleador al contratista.

Artículo décimo. Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.

Las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo son:

1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores.

2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo:

- a) Accidentes de trabajo.
- b) Enfermedades profesionales
- c) Panorama de riesgos

3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial.
4. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
5. Informar a la gerencia sobre programas de salud a los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
6. Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.
7. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
8. Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
9. Colaborar con el comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
10. Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.
11. Diseñar y ejecutar programas para la prevención detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
12. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales.
13. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.

14. Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.

15. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado.

16. Promover actividades de recreación y deporte.

Artículo once. El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y seguridad Industrial son:

1. Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como en conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.

2. Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.

3. Evaluar con la ayuda de técnicas de medición y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.

4. Conceptuar sobre proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general, para determinar los riesgos que puedan generarse por su causa.

5. Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.



6. Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos por todos los riesgos existentes en la empresa.
7. Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generen riesgos laborales.
8. Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones en las materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos operaciones u otras medidas, con el objeto, de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.
9. Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas.
10. Diseñar y poner en práctica los medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.
11. Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas, para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio.
12. Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.
13. Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal que suministran a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.

14. Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.
15. Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.
16. Elaborar, mantener actualizados y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.
17. Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
18. Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:
 - a) RAMA PREVENTIVA: Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustible, equipos eléctricos fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.
 - b) RAMA PASIVA O ESTRUCTURAL:
Diseño y construcción de fabricación con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.
 - c) RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS:
Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

19. Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposiciones de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.
20. Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo.
21. Asesorar y colaborar con el comité de Medicina, Higiene y seguridad Industrial de la empresa.
22. Elaborar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, las normas internas de Salud Ocupacional y el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
23. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa para su aprobación el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial y ejecutar el plan aprobado.

Artículo doce. Los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se constituirán y funcionarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Artículo trece. Los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de empresas públicas y privadas, deberán registrar su constitución ante las autoridades laborales que se les correspondan, según su jurisdicción así:

- a) Los de la jurisdicción del Distrito Especial de Bogotá, ante la división de Salud Ocupacional, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Los de la jurisdicción de las capitales de departamento, ante la división de trabajo y seguridad social respectiva.
- c) Los de la jurisdicción municipal, intendencia y comisaria ante las inspecciones de trabajo y seguridad social que les correspondan.

Parágrafo. La división de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fijará los procedimientos para registrar los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de empresas.

Artículo catorce. El programa de Salud Ocupacional, deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos:

1. Listados de materias primas y sustancias empleadas en la empresa.
2. Agentes de riesgos por ubicación y prioridades.
3. Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo.
4. Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de Control utilizados.
5. Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores.
6. Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
7. Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común.
8. Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional.
9. Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento.
10. Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control químico y biológico.
11. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.

Artículo quince. Para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos:

1. Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo.
2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año.
3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año.
4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.

Parágrafo. Las autoridades de vigilancia y control establecerán el grado de ejecución del programa de Salud Ocupacional, con base en el cumplimiento de requerimientos, normas y acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, realizados y su incidencia en los indicadores establecidos en el presente artículo.

Artículo dieciséis. El programa de Salud Ocupacional, será evaluado por la empresa como mínimo cada seis meses y reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.

Artículo diecisiete. Las autoridades competentes exigirán los programas de Salud Ocupacional, dentro de los siguientes términos establecidos de acuerdo con el número de trabajadores y contados a partir de la vigencia de la presente resolución:

- Seis (6) meses para las empresas de 100 o más trabajadores.
- Doce (12) meses para las empresas de 25 a 99 trabajadores inclusive.
- Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de 25 trabajadores.

Artículo dieciocho. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

SALUD OCUPACIONAL

Es el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva. Las disposiciones sobre salud ocupacional se deben aplicar en todo lugar y clase de trabajo con el fin de promover y proteger la salud de las personas.

CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

1. DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL

- ✓ Generalidades de la Empresa
- ✓ Política en Salud Ocupacional
- ✓ Organización de Salud Ocupacional

2. DIAGNOSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES

- ✓ Información de Entrada
- ✓ Planificación de Actividades y Programas
- ✓ Ejecución de Programas y Asesorías

✓ Verificación de Cambios en Condiciones de Trabajo y salud

- ✓ Ajuste a la Planificación
- ✓ Diagnostico de las Condiciones de Trabajo y Salud

3. **PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN**

4. **PLANEACIÓN**

5. **INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

- ✓ Controles de Higiene y Seguridad
- ✓ Elementos de protección personal
- ✓ Estándares de trabajo seguro

✓ Investigación de Accidentes y Enfermedades profesionales

- ✓ Inspecciones
- ✓ Demarcación y Señalización
- ✓ Plan de Emergencia
- ✓ Mantenimiento Preventivo y Correctivo
- ✓ Saneamiento Básico Industrial

6. **INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SALUD**

- ✓ Intervención sobre el estado individual de salud
- ✓ Intervención para el fomento de estilos de vida y de trabajos saludables

7. PROTOCOLOS PARA LOS SISTEMA DE VIGILANCIA

EPIDEMIOLOGICAS,EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Todas aquellas actividades que se realizan para promover y mejorar la salud. Están contenidos en el Subprograma de: **MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

Por ello se efectúa:

- ☒ Exámenes médicos de ingreso
- ☒ Exámenes médicos periódicos
- ☒ Semana de la salud Centralista

Se ofrece:

- ☒ Servicio de Primeros Auxilios
- ☒ Botiquines en oficinas

Como tareas se ejecuta:

- ☒ Investigación y análisis de enfermedades, determinando causas
- ☒ Elaboración de estadísticas de morbilidad

Todas aquellas actividades destinadas a la identificación y control de las causas de los accidentes de trabajo. Conforman el Subprograma de: **HIGIENE Y SEGURIDAD**



INDUSTRIAL, se tienen en cuenta para vivir seguros en el trabajo y se realizan las siguientes actividades:

- Ⓜ Inspeccionar y comprobar el buen funcionamiento de equipo
- Ⓜ Analizar las causas de los accidentes de trabajo
- Ⓜ Elaborar y actualizar estadísticas de accidentes de trabajo
- Ⓜ Desarrollar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes
- Ⓜ Verificar que los elementos de protección personal sean los adecuados.
- Ⓜ Identificación de agentes de riesgo e Implementación de controles.

RIESGOS OCUPACIONALES MÁS FRECUENTES:

TIPO DE RIESGO	CLASE	EJEMPLO
FISICO	RUIDO ILUMINACION	CARPINTERIA OFICINAS
QUIMICOS	POLVOS HUMOS VAPORES	BARRER FUMAR DISOLVENTES
ERGONÓMICOS	POSTURA FUERZA	LEVANTAMIENTO DE OBJETOS PESADOS POR TIEMPO PROLONGADO
BIOLÓGICOS	BACTERIAS HONGOS VIRUS	BAÑOS BASURAS AMBIENTE
PSICOSOCIALES	FATIGA MONOTONIA RELACIONES INTERPERSONALES SOBRECARGA DE TRABAJO	LARGAS JORNADAS LABORALES TRABAJO REPETITIVOS MALA COMUNICACIÓN ACUMULACIÓN DE TRABAJO
DE	CAIDAS	ESCALERAS O PASILLOS HUMEDOS



INSEGURIDAD	CORTOS CIRCUITOS INCENDIO EXPLOSIÓN ALMACENAMIENTO	CABLES SUELTOS CIGARRILLOS MOTIN CAJAS MAL UBICADAS
--------------------	---	--

RIESGOS MÁS FRECUENTES EN NUESTRO SITIO DE TRABAJO O EN MI LUGAR

DE ESTUDIO SEGÚN ESTA TABLA. Nuestras actividades laborales son docente virtual, administradora y contadora, además realizamos nuestros estudios en modalidad virtual, por ello nuestros riesgos más frecuentes son: FISICO (ILUMINACION), ERGONOMICO POSTURA, PSICOSOCIALES (FATIGA, MONOTONIA Y SOBRECARGA DE TRABAJO)

COPASO

El Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros. Es un grupo de trabajo donde empresarios, trabajadores y administradores de Riesgos Profesionales interactúan en el marco de unos objetivos para mantener la salud del trabajador en las mejores condiciones físicas y psicosociales.

La resolución 2013 de Junio de 1986, reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, que deben constituirse en todas las instituciones públicas y privadas.

El decreto 1295 de 1994 en su artículo 63 los denomina: Comité Paritario de Salud Ocupacional.

CONFORMACION DEL COPASO

El COPASO debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos. Su número dependerá de la cantidad de trabajadores que tenga la empresa, y su elección se hará mediante votación libre es decir democráticamente. El Vigía Ocupacional es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

- El presidente del Comité será designado por el empleador y el Comité en pleno elegirá al secretario entre la totalidad de los miembros.
- Todos los integrantes del Comité deben recibir capacitación básica en Salud Ocupacional y específica según las condiciones de trabajo y salud de la empresa.
- El empleador deberá proporcionar a los integrantes del COPASO, por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral para el cumplimiento de sus funciones.

FUNCIONES DE LOS MIEMBROS QUE INTEGRAN EL COPASO

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo

- Proponer y participar en actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre medicina, higiene y seguridad, en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo. para lograr la participación de todo el personal en los programas de salud ocupacional

- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia. (Actuar como veedores del cumplimiento de los programas de salud ocupacional de la empresa)

- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

- Estudiar y considerar las sugerencias que los trabajadores, presenten en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.

NOTA: El COPASO debe tener un plan de trabajo concreto orientado a apoyar el control de los factores de riesgo más prioritarios. No debe ser un instrumento de quejas y reclamos de temas distintos a la salud y la seguridad laboral.



PROCESO DE ELECCIÓN DEL COPASO

Por Ley todas las empresas deben conformar su Comité Paritario de Salud Ocupacional. Cuando la empresa tiene menos de 10 trabajadores debe elegir una persona que será el Vigía de Salud Ocupacional.

Los representantes del empleador son designados directamente por la Gerencia y los representantes de los trabajadores son elegidos por votación libre. El número de integrantes del Comité varía según el número total de trabajadores de la empresa.

Cada dos años se elige el Comité Paritario de Salud Ocupacional y los miembros que hacen parte de él, pueden ser reelegidos.

NÚMERO DE MIEMBROS INTEGRAN EL COPASO SEGÚN EL NÚMERO DE EMPLEADOS

La Resolución 2013 de 1986 refiere que:

Todas las empresas que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligados a conformar un comité paritario de salud ocupacional.

Cada comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes así:

- Ⓜ De 10 a 49 trabajadores un representantes por cada una de las partes con su respectivo suplente.

- Ⓢ De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.

- Ⓢ De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.

- Ⓢ De 1000 o mas trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.

NOTA: A las reuniones del comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del comité.

BRIGADA DE EMERGENCIA

Una brigada es un grupo de personas debidamente organizadas y capacitadas para prevenir o controlar una emergencia.

RAZON DE LA CREACION DE LAS BRIGADAS EN UNA EMPRESA

El objeto de crear una brigada en la empresa es tener a un grupo de personas preparadas para actuar rápidamente en el control de una emergencia y ante todo realizar actividades de prevención cuando ello sea posible.



TEMAS IMPORTANTES TRATADOS EN UNA BRIGADA DE EMERGENCIA

Los temas mas importantes tratados en las brigadas de emergencia son:

- ▣ INCENDIO
- ▣ EVACUACION
- ▣ PRIMEROS AUXILIOS

ACTIVIDADES DE LA BRIGADA DE EMERGENCIA PARA PREVENIR

INCENDIOS

- ❖ Revisión periódica de las instalaciones eléctricas
- ❖ Colocar alarmas que detecten, humo, calor y flamas
- ❖ Desconectar los aparatos eléctricos después de usarlos
- ❖ Revisar periódicamente las instalaciones de gas
- ❖ Usar recipientes con arresta flamas
- ❖ Eliminación segura de desechos
- ❖ Control de electricidad estática
- ❖ Orden y limpieza



PLAN DE EVACUACIÓN

Es el conjunto de actividades y procedimientos tendientes a conservar la vida y la integridad física de las personas, en el caso de verse amenazadas, mediante el desplazamiento a través y hasta lugares de menor riesgo. Hace parte de los planes de contingencia o respuesta y es, a su vez, una de las formas de intervenir los factores de riesgo.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE EVACUACIÓN

- ♥ Debe ser escrito
- ♥ Debe ser aprobado
- ♥ Debe ser publicado al alcance de todos
- ♥ Debe ser diseñado por los interesados
- ♥ Debe ser práctico

LEY QUE OBLIGA A LAS EMPRESAS A TENER UN PLAN DE BRIGADAS

El **ART11** de la resolución 1016 actividad 18 de las actividades principales del subprograma de higiene y seguridad industrial en puño y letra dice:

Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:

- 🌈 **RAMA PREVENTIVA:** Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustible, equipos eléctricos fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

● **RAMA PASIVA O ESTRUCTURAL:** Diseño y construcción de fabricación con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

● **RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS:** Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijo o portátil (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

NOTA: Por lo anteriormente expuesto, queda claro que es la **Resolución 1016- de marzo 31 de 1989**. La ley que obliga o reglamenta a las empresas, a tener un plan de Brigadas.

OPINIÓN SOBRE EL MÓDULO DE SALUD OCUPACIONAL APLICADO EN NUESTRO DESEMPEÑO LABORAL?

En nuestro espacio laboral la aplicación de esta normatividad nos esta generando seguridad y por ende mejoramiento en nuestra calidad de vida laboral.

Haciendo referencia a las actitudes que asumimos los trabajadores en materia de salud ocupacional, que lastima que en muchas áreas laborales no apliquemos la norma como se debe, somos inconscientes con nosotros mismos, obviando como si lo desconociéramos que el único cuerpo que asumirá el dolor físico y psicológico de las consecuencias es el nuestro.



CAPITULO 3 METODOLOGIA GENERAL

En este capítulo abordamos la metodología que se utilizó para conseguir la información necesaria para llevar a cabo, la investigación orientada hacia el objetivo que pretendemos obtener decidimos que la metodología mediante la cual realizaremos este proyecto será a través de la investigación de aspectos inherentes a la elaboración de acciones de salud organizacional para la generación de bienestar laboral en la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero “la Viling”, que es la temática que estamos tratando, las técnicas serán sencillas claras y ante todo específicas.

La metodología que utilizaremos nos permitirá identificar los verdaderos peligros a los que están expuestos en su espacio físico laboral y en su puesto específico de trabajo, quienes conforman el talento humano en la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero “la Viling”. Así como las enfermedades laborales o profesionales que podrían contraer y las situaciones que impidan la obtención de un completo bienestar laboral, lo cual facilita la generación de planes estratégicos de prevención.

La estrategia de las características de las técnicas enfoca a la obtención de datos contundentes en nuestra investigación de acciones de salud organizacional que conduzcan a la obtención de bienestar laboral, esta tarea nos permitirá no solo conocer las condiciones que están entorpeciendo este bienestar si no además las maneras de corregirlas y disminuir las afectaciones

laborales. Obteniendo como resultado final maximizar la satisfacción de los trabajadores de la fábrica y restauradora de calzado y objeto de determinar aspectos comunes de los empleados de la restauradora artículos de cuero “la Viling”.

Nuestra investigación tendrá elementos exploratorios, de observación, explicativos y descriptivos en ella aplicaremos el estudio de casos la observación en los puestos de trabajo la descripción de los hallazgos obtenidos en la observación y de los relatos de los trabajadores, la explicación de las variables obtenidas y la exploración de elementos conducentes al objetivo.

El estudio se hará observando explorando e interrogando lo haremos con el 100 por ciento del número de empleados del ente económico elegido y algunos otros negocios del sector con el de calzado “ La viling”.

En la búsqueda del objetivo haremos un elemento que contenga todas las características a inherentes a la salud organizacional y al bienestar laboral, para identificar las ausencias de garantías de este.

Los hallazgos que aspiramos encontrar deben ser hilos conductores a la solución de los inconvenientes planteados en la investigación.



Teniendo en cuenta que el método de la investigación se basa en un estudio de casos que el método de investigación cualitativa se utiliza ampliamente para comprender a profundidad la realidad social e interna de la empresa, en la cual se hará la investigación elegido se analizara y de forma detallada se describirán las unidades sociales halladas, permitiendo observar las conductas y características de cada individuo.

Los instrumentos utilizados para alcanzar el objetivo de las investigaciones será la observación directamente en la fábrica, la encuesta realizada a cada uno de los trabajadores de la empresa Para recolectar datos el cual nos permitan establecer las condiciones laborales de los trabajadores de la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero “la Viling”, y a partir de los resultados obtenidos construir métodos o medidas preventivas en el entorno laboral investigado que mejoren las condiciones laborales nocivas que se hallen

DISEÑO EXPLORATORIO: Tiene como fin como enunciar un problema para luego desarrollar la investigación por medio de consultas de diversas fuentes de información, primero recolectaremos información seguridad industrial eh higiene con el objeto de obtener una serie de parámetros que nos sirva de referencia para poder llevar a cabo la investigación.

Los resultados exploratorios pueden ser usados en la formulación de preguntas en cuanto a la investigación que se esté desarrollando en el entorno, para saber qué aspectos son relevantes y cuáles no, para esto necesitamos explorar e indagar para la recolección de datos.

DISEÑO DESCRIPTIVO EXPLICATIVO: Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos o personas y describir un fenómeno o situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal espacial determina, en este diseño podemos medir o evaluar diversos aspectos como los componentes del fenómeno a investigar, donde medimos diferentes cuestiones y cada una de ellas independientemente, para así especificar lo que se investiga. Los estudios explicativos van más allá de la descripción, pues nos ayuda a responder las causas de los eventos físicos o sociales.

Este diseño nos permitirá identificar los riesgos y condiciones del sitio de trabajo. para describir y explicar las diferentes operaciones, tareas, riesgos inherentes a los sitios de trabajo y condiciones del medio ambiente en los cuales elaboran una operación, estas características nos servirá para interpretar e identificar de las causales y en qué condiciones se da este tipo de eventos físicos o sociales, y a su vez formular medidas preventivas adecuadas a los riesgos presentes.

3.1 Método de Investigación

El tipo de estudio que será utilizado para esta investigación será exploratoria descriptiva, teniendo en cuenta que se analizarán diferentes variables que interviene en cada uno de los factores de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa El método cualitativo será

lo que en primera estancia observando las condiciones bajo las cuales se desarrollan las asignaciones laborales en cada uno de los puestos de trabajo, se aplicara después cuantificaremos los hallazgos y finalmente como resultado de la observación la exploración llegaremos a la explicación. La visita a otras empresas del sector nos ayudara a tener fuentes secundarias de exploración, lo cual será de gran significancia en nuestra investigación.

Cabe resaltar que la fusión de métodos nos acercara a resultados más óptimos ya que una sola opción nos hará más evidente la presencia de vacíos en la investigación.

Mediante los siguientes pasos llevaremos a cabo la investigación:

PASO No 1 Identificación y seguimiento de los procesos a evaluar para el conocimiento de los mismos, manual de funciones y de procesos.

PASO No 2 Reunir y elaborar una lista de prioridades en lo referente al orden de realización del análisis para cada uno de los puestos involucrados, se tendrá en cuenta los puestos de trabajo que donde sucedan más accidentes, lesiones y donde los trabajadores se incapaciten más. Para este fin se elaborara un formato.

PASO No 3 Registro y descripción del puesto de puesto trabajo de cada uno de los empleados.

PASO No 4 Análisis de los riesgos susceptibles Hace referencia cada uno de los puestos de trabajo y los tipos de riesgos que pueden estar afectados los evaluaremos cada uno para tomar las medidas pertinentes.

PASO No 5 Determinación de las medidas preventivas ante los riesgos potenciales de cada puesto de trabajo, una vez entendidas las causas de los peligros, se desarrollará los procedimientos que permita adquirir una técnica para así realizar las labores más seguras.

Para concluir el proceso teniendo en cuenta los pasos anteriores. Ejecutaremos el paso No 6, el cual se describirá a continuación

PASO No 6 Se darán las recomendaciones pertinentes y se redactara el respectivo informe.

3.2 Población y Muestra

Para definir este elemento de la investigación se debe escoger un conjunto determinado de personas que presenten características comunes, acerca de las cuales sacaremos conclusiones definitivas para determinar las medidas preventivas ante los riesgos potenciales de cada sitio de trabajo; en la muestra es indispensable entrevistar a algunos de los empleados de *la organización*, para dar origen a los posibles riesgos e identificarlos, y así poder obtener resultados contundentes que nos permitan minimizarlos los riesgos bien sean físicos o sociales.

En nuestra investigación la población con la cual se ejecutara esta será el 100% de las personas vinculadas con la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero “La Viling”, que son 15, y su propietaria.



3.3 Fuentes de Información

Se refiere al tipo de información que utilizaremos o emplearemos, de acuerdo a esto se puede decir que son las personas o los medios que proveen la información directa sobre el tipo de investigación, la recopilación de estos datos debe ser lo más estructurada posible para que la calidad de la información nos permita tomar decisiones acertadas, las fuentes indicadas para la toma de estos datos son un sondeo o entrevistas, encuestas cuestionarios y test entre otros

FUENTES PRIMARIAS Es toda la información que se obtiene directamente de la realidad misma, sin sufrir ningún proceso de elaboración previa. Es información obtenida de la realidad y reunida para el propósito concreto.

Como técnica de recolección de información primaria tenemos: la observación, entrevista, cuestionarios, test, la encuesta, etc.

FUENTES SECUNDARIAS Son registros escritos que proceden también de un contacto con la realidad, pero que han sido recogidos y muchas veces procesados por sus investigadores La técnica de la fuente de información secundaria se denomina documental y sus fuentes principales son: Internet, las bibliotecas, organismos estatales y de empresas, librerías etc.



INSTRUMENTOS

Son los medios de que se vale el investigador para recoger las informaciones necesarias para el proceso investigativo y hace referencia a las herramientas de todo tipo que intervienen en la recolección de datos; dependiendo de la técnica a utilizar. Por ejemplo, La fuente primaria tenemos: el formato de encuesta, observación directa.

En este caso para realizar nuestra investigación acudiremos a fuentes primarias ya que se nos permite trabajar directamente en la fábrica y restauradora de calzado “La Viling” y que mediante el contacto directo con los empleados.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Es el proceso investigativo mediante el cual nos basaremos para la recolección de datos, haciendo relación de los procedimientos de la cual nos permite observar e identificar cuáles serían las posibles problemáticas en las que debemos trabajar, dependiendo de las fuentes de información tanto primarias como secundarias.

En nuestra investigación como la encuesta como instrumentos de recolección de datos que nos va permitir mediante preguntas de formulación flexible y acordes a la investigación que estamos haciendo e igualmente a través de preguntas cerradas obtener la información necesaria para

establecer las condiciones laborales de los empleados de la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero “La Viling”, de e igual manera usaremos el instrumento de la observación el cual nos permitirá complementar los hallazgos encontrados y además nos aportara la información necesaria, para construir acciones de solución a la problemática para el logro del bienestar laboral tanto físicos como psicológicos del personal que allí labora.

Los datos obtenidos mediante la aplicación de ambos instrumentos se cuantificaran y los resultados se graficaran.

DEFINICIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS LA ENCUESTA

La encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

VENTAJAS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS LA ENCUESTA

Técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población.



Permite obtener información sobre hechos pasados de los encuestados.

Gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico.

CAPITULO 4	RESULTADOS
------------	-------------------

CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (LA ENCUESTA)

APLICADA A LOS OPERARIOS

La encuesta fue aplicada en el área de producción de la Fábrica y Restauradora de Calzado y Artículos de Cuero “La Viling” a cinco de sus operarios los cuales representan la tercera parte de la fuerza de trabajo de este ente económico, 11 operarios pertenecientes a otras dos fábricas siete de una y cuatro de la otra, para un total de 16 encuestados.

Los números que aparecen en cada casilla es el número de personas que respondieron a las siguientes calificaciones:

TA: Totalmente De Acuerdo

D: Desacuerdo

A: Acuerdo

TD: Totalmente en desacuerdo

Los datos se obtuvieron persona a persona y se complementaron con la observación directa, y conversaciones sostenidas con propietarios y otros operarios diferentes a los encuestados de las 3 fábricas visitadas, ejercicio del cual obtuvimos la siguiente información:

4.1 Presentacion de Resultados

ENCUESTA APLICADA A 16 OPERARIOS PERTENECIENTES A LA FÁBRICA Y RESTAURADORA DE CALZADO Y ARTÍCULOS DE CUERO “LA VILING” Y OTRAS DOS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA MARROQUINERA EN VILLAVICENCIO

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0
2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que	0	0	0	16

coordina con la EPS y la ARL?				
16.La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17.En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18.El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19.En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20.En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21.Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22.Puede usted cambiar de labor o actividad durante la jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.	16	0	0	0
23.Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28.Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29 Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para recoger materiales	3	4	5	4
30.Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32.los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33Está satisfecho con la labores asignadas	11	5	0	0
34.Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37.Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6

38 Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5
--	---	---	---	---

4.2 Analisis de Datos

ENCUESTA APLICADA A 16 OPERARIOS PERTENECIENTES A LA FÁBRICA Y RESTAURADORA DE CALZADO Y ARTÍCULOS DE CUERO “LA VILING” Y OTRAS DOS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA MARROQUINERA EN VILLAVICENCIO

No. ?	PREGUNTA	CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
14	La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	Comunicación	0	0	0	16
15	La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?		0	0	0	16
16	La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos		0	0	0	16
19	En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación		0	0	0	16
	Cant. Respuestas		0	0	0	64
	Porcentajes	0	0	0	100	

TablaN°1

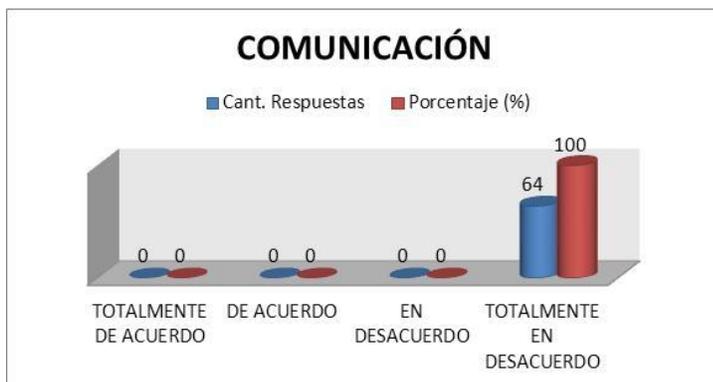




Ilustración N°1 comunicación.

No. ?	PREGUNTA	CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
6	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	Condiciones físicas (Entorno, Espacio e iluminación)	0	0	1	15
7	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo		0	2	1	13
8	La iluminación del área de trabajo es deficiente		0	4	2	10
36	Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.		1	4	7	4
37	Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.		2	3	5	6
38	Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada		3	2	6	5
Cant. Respuestas			6	15	22	53
Porcentajes			6,25	15,63	22,92	55,21

Tabla N° 2.



Ilustración N° 2. Condiciones Físicas.

No. ?	PREGUNTA	CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
21	Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	Ergonomía	16	0	0	0
22	Puede usted cambiar de labor o actividad durante la jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo		16	0	0	0
26	Realiza movimientos repetitivos.		16	0	0	0
27	Permanece parado toda la jornada laboral		4	9	1	2
28	Hay rotación de tareas frecuentemente		2	1	6	7
29	Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales		3	4	5	4
35	El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes		0	0	0	16
Cant. Respuestas			57	14	12	29
Porcentajes			50,89	12,50	10,71	25,89

Tabla N° 3.

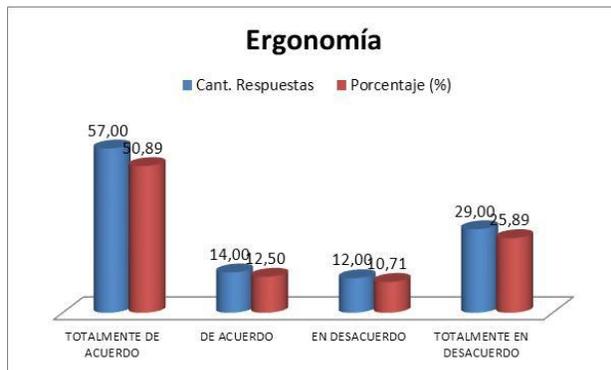


Ilustración N°3. Ergonomía.

No. ?	PREGUNTA	CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
3	Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	Implicación	6	0	7	3
4	En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo		0	0	0	16
5	Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral		0	0	9	7
33	Está satisfecho con las labores asignadas		11	5	0	0
Cant. Respuestas			17	5	16	26
Porcentajes			26,56	7,81	25,00	40,63

Tabla N° 4.

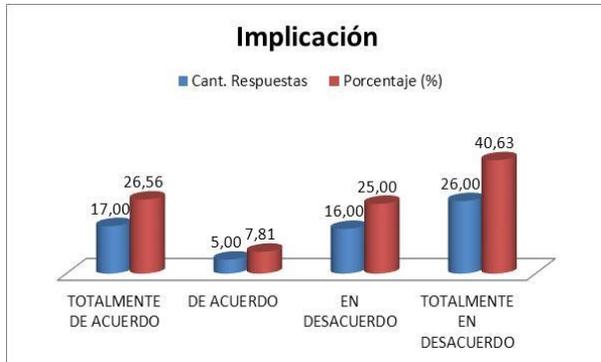


Ilustración N° 4. Implicación.

No. ?	PREGUNTA	CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
12	En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	Reconocimiento	0	0	11	5
13	Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo		0	0	0	16
	Cant. Respuestas		0	0	11	21
	Porcentajes		-	-	34,38	65,63

Tabla N° 5.



Ilustración N° 5. Reconocimiento.

No. ?	PREGUNTA	CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
9	En la empresa se vive un ambiente tenso	Relaciones	0	0	5	11
10	En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral		9	2	3	2
11	Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas		10	4	1	1
20	En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario		2	1	4	9
34	Le dedica tiempo suficiente a su familia y a las circunstancias familiares		2	2	6	6
	Cant. Respuestas		23	9	19	29
	Porcentajes	28,75	11,25	23,75	36,25	

Tabla N° 6.

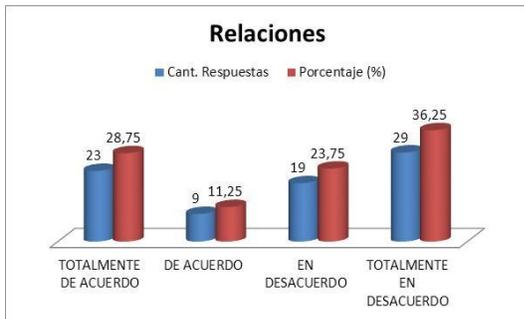


Ilustración N° 6. Relaciones.

No. ?	PREGUNTA	CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
23	Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	Seguridad Industrial	0	0	0	16
24	Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.		0	0	0	16
25	Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área		0	0	0	16
30	Están los pisos limpios y son antideslizantes		0	0	0	16
31	Existen señales de peligro y están bien señalizadas		0	0	0	16
32	los materiales se encuentran bien almacenados		5	2	4	5
	Cant. Respuestas		5	2	4	85
	Porcentajes	5,21	2,08	4,17	88,54	



Tabla N° 7



Ilustración N° 7 Seguridad Industrial.

No. ?	PREGUNTA	CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	Liderazgo e independencia			16	
2	Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo		3	8	4	1
17	En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral		12	4	0	0
18	El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas		8	7	1	0
Cant. Respuestas			23	19	21	1
Porcentajes			35,94	29,69	32,81	1,56

Tabla N° 8.



Ilustración N° 8. Liderazgo e Independencia

CONSOLIDADO POR CATEGORÍA ESTABLECIDA

CATEGORÍAS/ ASPECTO A MEJORAR	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
Comunicación	0	0	0	100
Condiciones físicas (Entorno, Espacio e iluminación)	6,25	15,63	22,92	55,21
Ergonomía	50,89	12,50	10,71	25,89
Impicación	26,56	7,81	25,00	40,63
Reconocimiento	-	-	34,38	65,63
Relaciones	28,75	11,25	23,75	36,25
Seguridad Industrial	5,21	2,08	4,17	88,54
Liderazgo e independencia	35,94	29,69	32,81	1,56

Tabla N° 9.

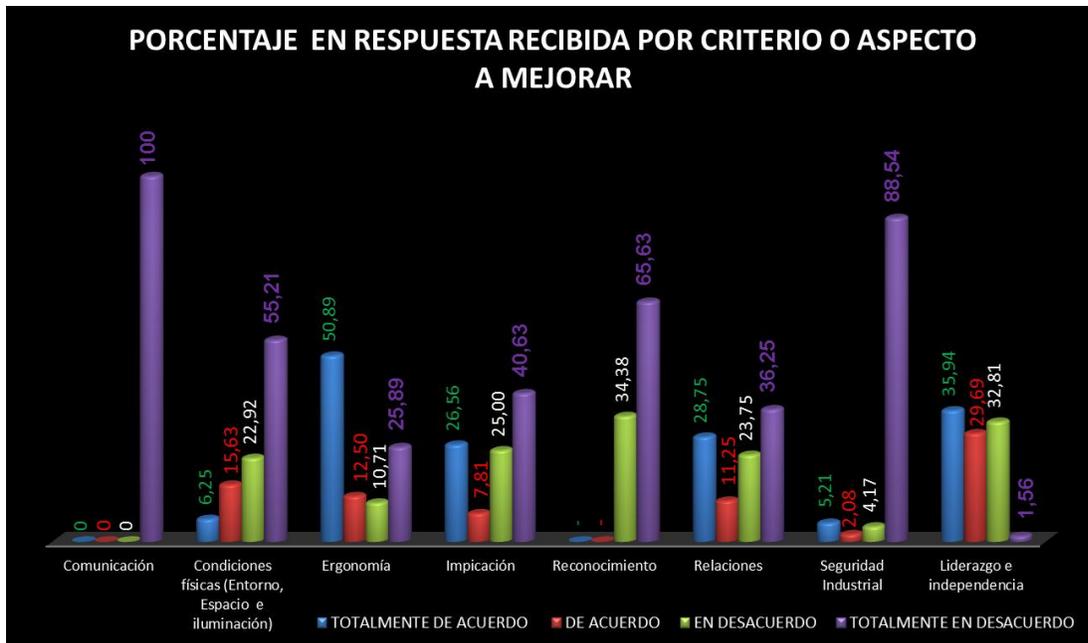


Ilustración N° 9.



CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (LA ENCUESTA)

REALIZADA POR EL OBSERVADOR DE LOS ESCENARIOS

La encuesta es diligenciada por el observador nuestra compañera Eveling Olivares, en la Fábrica y Restauradora de Calzado y Artículos de Cuero “La Viling” y otras dos fábricas mediante observación directa, y conversaciones sostenidas con propietarios y otros operarios diferentes a los encuestados de las 3 fábricas visitadas, ejercicio del cual obtuvimos la siguiente información:

ENCUESTA RESPONDIDA POR EL OBSERVADOR CON BASE A LO OBSERVADO

EN LA FÁBRICA Y RESTAURADORA DE CALZADO Y ARTÍCULOS DE CUERO

“LA VILING” Y OTRAS DOS EMPRESAS PARA UN TOTAL DE TRES ESCENARIOS

DE LA INDUSTRIA MARROQUINERA EN VILLAVICENCIO

No.	PREGUNTA	T D	D A	E D	T D
1	En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo				1
2	Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo				1
3	Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar				1
4	En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo				1
5	Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral				1
6	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo				1
7	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo				1
8	La iluminación del área de trabajo es deficiente	1			
9	En la empresa se vive un ambiente tenso			1	
10	En la empresa la actitud de los demás			1	

	ayuda a mi buen desempeño laboral				
11	Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas		1		
12	En la empresa se premia a la gente que trabaja bien			1	
13	Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo			1	
14	La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?			1	
15	La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?			1	
16	La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos			1	
17	En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	1			
18	El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas			1	
19	En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación				1
20	En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario				1
21	Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	1			
22	Puede usted cambiar de labor o actividad durante la jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo				1
23	Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación				1
24	Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.				1



25	Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área				1
26	Realiza movimientos repetitivos.	1			
27	Permanece parado toda la jornada laboral			1	
28	Hay rotación de tareas frecuentemente				1
29	Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales			1	
30	Están los pisos limpios y son antideslizantes				1
31	Existen señales de peligro y están bien señalizadas				1
32	los materiales se encuentran bien almacenados			1	
33	Está satisfecho con la labores asignadas		1		
34	Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares			1	
35	El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes		1		
36	Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.			1	
37	Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.			1	
38	Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada			1	

Tabla N° 10.

SIGLAS: **TD:** Totalmente de Acuerdo **DA:** De Acuerdo **ED:** En Desacuerdo **TD:**

Totalmente en Desacuerdo.



5.1 Resumen de Hallazgos

Una vez realizada mediante la observación y la aplicación de una encuesta la investigación de la salud organizacional en la Fábrica y Restauradora de Calzado de Artículos de Cuero “La Viling”
Mediante la información recolectada en la investigación se concluye que:

El propietario de la fábrica no valora a sus trabajadores como el talento humano sobre el cual pesa el posicionamiento y crecimiento de la empresa, sino que lo ve como un ser que requiere el salario que puede ofrecerle.

La fábrica no cuenta con un espacio físico óptimo para el desarrollo de las actividades laborales que allí se realizan

La mayoría de los operarios de la fábrica no tienen vinculación directa con la misma se les paga por producción (al destajo) y esto les genera libertad para tomar descansos según su voluntad y decidir sus horarios de trabajo.

Ante la no vinculación directa de los operarios con la fábrica su propietario considera que no tiene obligación de pagarles prestaciones sociales, ni inscribirlos en un régimen de seguridad

social y así lo hace, por tanto ante la presencia de un accidente de trabajo estos están totalmente desprotegidos.

En la fábrica no se aplican ningún tipo de acciones que generen un bienestar laboral.

La exposición a riesgos y enfermedades laborales de los trabajadores de la fábrica son altos

Los trabajadores no cuentan con condiciones dignas salariales

Los trabajadores realizan sus tareas movidos por la necesidad de un ingreso pero no tiene motivación n reconocimiento

El propietario de la fábrica desconoce que debe propiciar bienestar laboral, velar por la salud organizacional, la higiene, seguridad en el trabajo, buena calidad de vida de sus trabajadores y la satisfacción laboral de los mismos entre otros. Pero aún más preocupante es que no está interesado en implementarla. Por considerar aumento de sus gastos.

El trabajador no recibe trato, asistencia ni condiciones laborales bajo las que se pueda garantizar su salud mental, física psicológica y social.



La participación del trabajador con nuevas ideas para el mejoramiento de su trabajo es nula en esta empresa y si en algún momento se llegase a pedir sus ideas tampoco se ejecutarían y de allí se desprenden otras conclusiones como:

A pesar que los trabajadores dan su mejor esfuerzo para el desarrollo de su trabajo en pro de un buen resultado con su producto, no es precisamente ni el espacio adecuado, ni las medidas necesarias para el bienestar laboral del trabajador, tampoco la motivación, reconocimiento o felicitaciones de sus superiores los que los motiva a realizarlo, es más la motivación entre los mismos compañeros de trabajo y el poder cubrir sus necesidades las que hacen que estos trabajadores realicen sus labores con la mejor disposición posible.

Se puede observar el poco interés por parte de las empresas en el bienestar laboral de sus trabajadores, ya que no realiza programas para el mejoramiento de los mismos, y la actualización en información que beneficie la salud y riesgos profesionales de sus empleados es mínima tanto que los mismos no tienen información como proceder ante un accidente laboral, pero si se les asignan trabajos que deben cumplir para el mantenimiento de su contrato, el hecho que los trabajadores tengan una misma posición todo el tiempo, no haya espacios de cambio de ambiente para relajarlos, incluso en situaciones difíciles el 56.25% manifiesta no recibir apoyo. Todo ello conlleva a afectar su situación física y mental, trascendiendo incluso a la vida familiar de los trabajadores.

Desafortunadamente las empresas pequeñas e incluso algunas de mayor número de trabajadores consideran el bienestar laboral (salud mental, física y psicológica) de los mismos es importante para sus resultados financieros pero solo una tercera o incluso segunda parte expresa confianza en su capacidad para ayudar a los empleados dándoles herramientas necesarias dentro y fuera de la empresa para unos óptimos resultados. A pesar de la información dada por los medios de comunicación sobre este ítem, los empresarios están más preocupados por el factor monetario que por el buen manejo del recurso humano, teniendo en cuenta que ellos son el motor de la empresa y los cuales llevarán a al éxito de la misma junto con una buena implementación de estrategias que lleven al transformar ese recurso humano en capital humano

Un factor clave en la decisión de los propietarios de pequeñas empresas sobre introducir un programa de salud y bienestar recae en el interés de los empleados, los cuales deben tratar por los medios más adecuados para hacer entender a sus jefes que vale la pena invertir (pues no se vería como un gasto) en los programas de bienestar laboral, y a su vez esto ayudaría en el reclutamiento y fidelización de los empleados.

“Las soluciones para el bienestar probablemente serán cada vez más importantes como parte de la propuesta de valor de los empleados”, señaló Ganoni. “Va a ser crucial que la industria se centre en proporcionarles a los propietarios de pequeñas empresas toda la información que necesitan para tomar las decisiones necesarias para el bienestar al reclutar y fidelizar a los empleados; así lograrán generar un impacto significativo en sus balances finales”.



A menudo estos programas se centran en la salud física, pero también pueden tener un impacto en la salud mental. El estrés debe ser una preocupación para el empleador pues de ello también depende el rendimiento y calidad producida.

Un estudio realizado en Estados Unidos por Humana Inc. y la NSBA refleja el interés y la opinión sobre la promoción de programas de bienestar laboral en las pequeñas y medianas empresas.

“Este estudio revela una serie de preocupaciones y desafíos que enfrentan los propietarios de pequeñas empresas para hacer realidad el bienestar de los empleados, especialmente en el difícil entorno de negocios de hoy en día. Por ejemplo, el alto nivel de estrés de los empleados y el bienestar psicológico son las dos principales preocupaciones para quienes toman las decisiones en las pequeñas empresas”, manifestó Todd McCracken, Presidente y Director Ejecutivo de NSBA.

“Esta nueva información muestra que las pequeñas empresas buscan una mejor información para que la salud y el bienestar sean una realidad en las pequeñas empresas. Los programas de bienestar en el ámbito laboral pueden desempeñar un papel importante para lograr que el cuidado de la salud de calidad sea accesible a los propietarios de pequeñas empresas y a sus empleados”. Se analizaron ciertos riesgos a los que están sometidos los empleados fabrica y restauradora de calzado de artículos de cuero la Viling factor de riesgo carga física y mental, debido a los empleados que manejan las maquinas pesadas estas les generan estrés y cansancio, molestias de tipo muscular e indisposición al trabajo.



Otro riesgo que pudo hallar la investigación es la ergonomía, ya que los trabajadores permanecen en una misma posición durante jornadas largas de trabajo sin tener pausas que promuevan el desarrollo de otras actividades minutos. De esta manera también se convierte un riesgo mental.

5.2 Formulación de Recomendaciones

Una vez conocidos los resultados de la investigación se recomienda:

Que los jefes y superiores realicen actividades lúdico-recreativas, donde se haga participe el personal de la empresa para estimular su desarrollo tanto intelectual como personal y así haya mejores resultados dentro de la empresa.

Capacitar por lo menos 3 veces al año al personal de la empresa y mejorar las instalaciones de trabajo como la señalización y el uso de implementos de seguridad adecuados en cada dependencia, para así evitar futuros accidentes laborales que puedan afectar tanto al empleado como al empleador.

5.3 Propuesta

Al conocer las situaciones que entorpecen la salud organizacional en la Fábrica y Restauradora de Calzado y Artículos de Cuero “La Viling” se propone a la empresa:

Valorar el Talento Humano con el que cuenta ya que de ahí se desprenden las acciones que prometen mejorar el bienestar, ambiente y desarrollo laboral como: Colocar señales visibles de los posibles riesgos, realizar jornadas de capacitación en temas de interés que contribuyan a la prevención de riesgos y enfermedades profesionales, así como a la obtención de calidad de vida y ambiente laboral sano, creación de espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.

5.3.1 Recursos Humanos, Materiales y Financieros

Con el fin de dar aplicación a las encuestas que permitirían determinar en su momento *al impacto de las condiciones de bienestar laboral en La fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero “LA VILING”*

Recurso humano: cuatro investigadores, 16 encuestados incluyendo la dueña de la empresa.

Materiales: Computadores, impresora, teléfono, celular, papel, lapiceros.

Financieros: papelería resma de papel \$ 9000

Fotocopias \$ 3000

Llamadas \$ 6000

Transporte \$ 10.000

5.2.2 Cronograma de Actividades – Diagrama de Gantt

Actividades realizadas	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6	Día 7
Solicitud y permiso para llevar a cabo la investigación							
Preparación de las encuestas que se van a implementar a los trabajadores de la Fábrica y Restauradora de Calzado y Artículos de Cuero La Viling							
Aplicación de las encuestas a los trabajadores del área de producción							
Interpretación resultados.							

5.4 Bibliografía

Ministerio del trabajo y seguridad social (OIT)



http://ley100.com/portal/attachments/153_GUIA_TECNICA_EXPOSICION_FACTORES_RIESGO_OCUPACIONAL.pdf

www.globalestrategias.es/ curso-impacto de- de- salud-y-el bienestar –laboral-en –el – rendimiento-empresarial

Plan de bienestar social laboral 2012

6. Anexos

PREGUNTA				
-----------------	--	--	--	--



	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo				
2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo				
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar				
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo				
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral				
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo				
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo				
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.				
9. En la empresa se vive un ambiente tenso				
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral				
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas				
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien				
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo				
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?				
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?				
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos				
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral				
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas				
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación				
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario				
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar				

una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud				
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación				
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.				
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área				
26. Realiza movimientos repetitivos.				
27. Permanece parado toda la jornada laboral				
28. Hay rotación de tareas frecuentemente				
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales				
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes				
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas				
32. Los materiales se encuentran bien almacenados				
33. Está satisfecho con las labores asignadas				
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares				
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes				
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.				
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.				
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada				

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo				



2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo				
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar				
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo				
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral				
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo				
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo				
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.				
9. En la empresa se vive un ambiente tenso				
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral				
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas				
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien				
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo				
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?				
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?				
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos				
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral				
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas				
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación				
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario				
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud				
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la				

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación				
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.				
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área				
26. Realiza movimientos repetitivos.				
27. Permanece parado toda la jornada laboral				
28. Hay rotación de tareas frecuentemente				
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales				
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes				
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas				
32. Los materiales se encuentran bien almacenados				
33. Está satisfecho con las labores asignadas				
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares				
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes				
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.				
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.				
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada				

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
23. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

24. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
25. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
26. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
27. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
28. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
29. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
30. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
31. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
32. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
33. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
34. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
35. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
36. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
37. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
38. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
39. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
40. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
41. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
42. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
43. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
44. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5

PREGUNTA	TA	A	D	TD
1. En la Empresa se presenta poca libertad de acción para la realización del trabajo	0	0	16	0

2. Normalmente mi jefe me dice todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	3	8	4	2
3. Las ideas que se dan para el mejoramiento de nuestro trabajo se llegan a ejecutar	6	0	7	3
4. En la Empresa se estimula a los trabajadores para que den nuevas ideas acerca de su trabajo	0	0	0	16
5. Se toman las medidas necesarias para mi bienestar laboral	0	0	9	7
6. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	0	1	15
7. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0	2	1	13
8. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	0	4	2	10
9. En la empresa se vive un ambiente tenso	0	0	5	11
10. En la empresa la actitud de los demás ayuda a mi buen desempeño laboral	9	2	3	2
11. Me parece que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son buenas	10	4	1	1
12. En la empresa se premia a la gente que trabaja bien	0	0	11	5
13. Normalmente el jefe nos felicita y nos reconoce por el buen desempeño en nuestro trabajo	0	0	0	16
14. La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?	0	0	0	16
15. La empresa me informa cuando hay desarrollo de actividades, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y la ARL?	0	0	0	16
16. La empresa realiza exámenes médicos periódicos y usted es invitado a participar de ellos	0	0	0	16
17. En tu trabajo puedes decidir cuando haces un descanso y/o existen pausas activas implementadas durante la jornada laboral	12	4	0	0
18. El trabajo te permite que aprenda cosas nuevas	8	7	1	0
19. En caso de un accidente laboral, conozco a quién dirigirme para informarle de la situación	0	0	0	16
20. En las situaciones difíciles en tu trabajo recibes apoyo necesario	2	1	4	9
21. Para la ejecución de su trabajo diario, debe adoptar una posición repetitiva, durante la jornada laboral que puede afectar su salud	16	0	0	0
22. Puede usted cambiar de labor o actividad durante la	16	0	0	0

jornada laboral para evitar la monotonía y disfrutar de su trabajo.				
23. Conoce usted la ruta salida en caso de evacuación	0	0	0	16
24. Observa que la señalización del área de trabajo, y en general de las instalaciones es visible y fácilmente identificable.	0	0	0	16
25. Ha participado en la generación de medidas de prevención de accidentes laborales en su área	0	0	0	16
26. Realiza movimientos repetitivos.	16	0	0	0
27. Permanece parado toda la jornada laboral	4	9	1	2
28. Hay rotación de tareas frecuentemente	2	1	6	7
29. Realiza con frecuencia giro de tronco y cuello para coger materiales	3	4	5	4
30. Están los pisos limpios y son antideslizantes	0	0	0	16
31. Existen señales de peligro y están bien señalizadas	0	0	0	16
32. Los materiales se encuentran bien almacenados	5	2	4	5
33. Está satisfecho con las labores asignadas	11	5	0	0
34. Le dedica tiempo suficiente a su familia y las circunstancias familiares	2	2	6	6
35. El número y duración total de las pausas durante la jornada laboral son suficientes	0	0	0	16
36. Las instalaciones de trabajo dispone de la iluminación suficiente.	1	4	7	4
37. Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos.	2	3	5	6
38. Considera que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada	3	2	6	5