

PROYECTO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD

OCUPACIONAL CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO

EMPRESA TOTTO, SUCURSAL FLORENCIA

TRABAJO COLABORATIVO FASE 6

PRESENTADO POR:

JEINY ROCIO MEDINA RAMIREZ COD: 1.117.521.717

ARBEY RAMIREZ COD: 1.116.206.441

EDWARD AUGUSTO PINTO COD: 1.117.511.143

EMILIANO VIDAL COD: 1.117.521.400

GUSTAVO ADOLFO MEJIA COD: 1.116 .235.296

**Universidad Nacional
Abierta y a Distancia**

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLE, ECONOMICA Y

DE NEGOCIOS- ECACEN

PROGRAMA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

FLORENCIA-2017

**PROYECTO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO**

EMPRESA TOTTO, SUCURSAL FLORENCIA

FASE 6

PRESENTADO POR:

JEINY ROCIO MEDINA RAMIREZ COD: 1.117.521.717

ARBEY RAMIREZ COD: 1.116.206.441

EDWARD AUGUSTO PINTO COD: 1.117.511.143

EMILIANO VIDAL COD: 1.117.521.400

GUSTAVO ADOLFO MEJIA COD: 1.116 .235.296

GRUPO 101007 – 64

TUTOR

MUNIR FERNANDO CURE

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLE, ECONOMICA Y
DE NEGOCIOS- ECACEN**

PROGRAMA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

FLORENCIA-2017

INTRODUCCION

En un mundo cada vez más globalizado donde las empresas necesitan mantener su nivel de participación en los mercados donde operan, esto mediante el uso de estrategias y ventajas competitivas, una de las cuales se presenta en toda empresa y que sin duda constituye uno de los activos más importantes, el cual se conoce como el talento humano y donde es necesario para su óptimo desempeño un área administrativa la cual tiene como responsabilidad apoyar, informar, y capacitar de manera acertada para lograr los objetivos propuestos, por ende la importancia de la gerencia del talento humano como medio generador de conocimiento integral donde mediante estrategias de aprendizajes propuestas por la dirección del curso se integran los diferentes conceptos y temáticas relacionados para la elaboración de estrategias que permitan potenciar las organizaciones a través del desarrollo y retención del talento humano que las componen, acordes con las necesidades de la organización y que contribuyen a la consecución de los objetivos organizacionales.

El presente proyecto elaborado por los estudiantes matriculados al Diplomado de Profundización en gerencia del talento humano, conformados para la construcción del trabajo final en un grupo colaborativo de 5 integrantes. El cual fue predeterminado desde el inicio del curso, por la dirección del curso asignado, en cumplimiento de las indicaciones presentadas en la guía integrada de actividades para esta fase, se consolida el siguiente proyecto de investigación teniendo como base la empresa del contexto seleccionada por el grupo y con la que se vienen trabajando desde la Fase 2, de la cual los integrantes del grupo colaborativo mediante estrategias investigativas se logró obtener acceso a la información que nos permitió el desarrollo y posterior consolidación donde se aplicó parte de la temática vista en el curso, permitiendo identificar la línea de investigación: Gestión

de las Organizaciones, sobre la cual se articula el presente trabajo final y con base a esta se llevó a cabo la investigación.

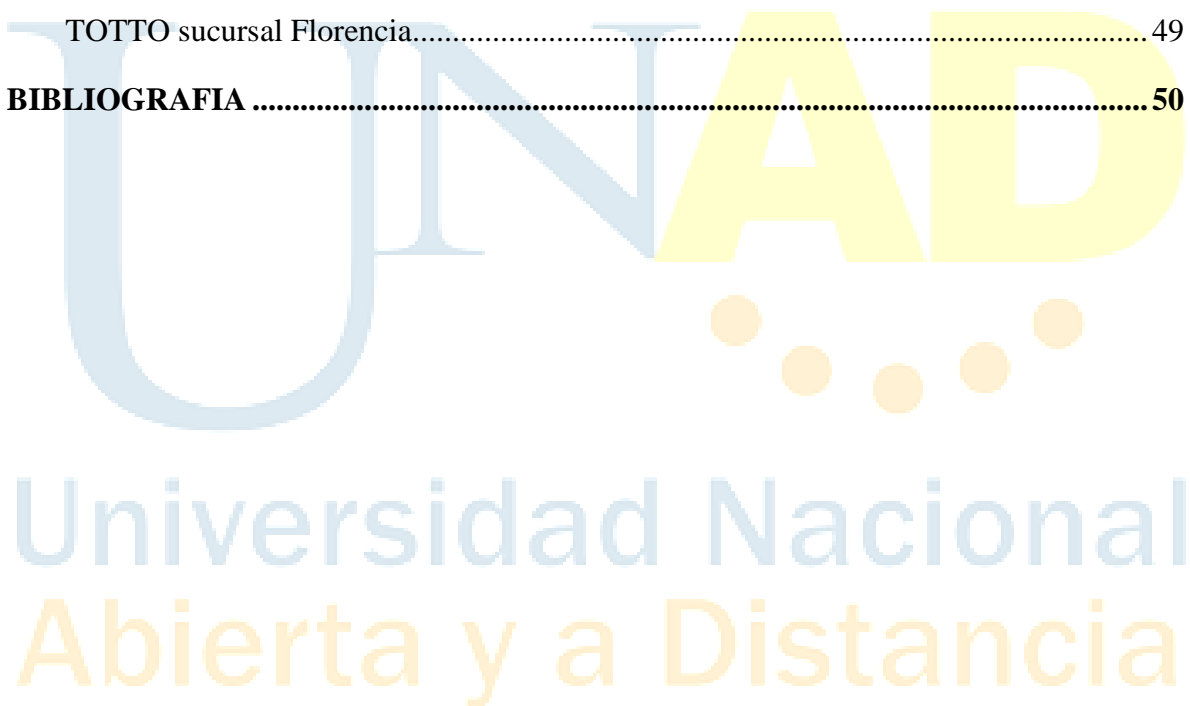
Es vital que en las empresas ofrezcan un ambiente de trabajo que resguarde al personal de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y por eso es oportuno presentar herramientas para mejorar la calidad laboral.



CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	7
1.1 Antecedentes del Problema.....	7
1.2 Planteamiento del problema.....	9
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 General.....	11
1.3.2 Específicos	11
1.4 Justificación de la Investigación.....	12
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	15
2.1 Marco Teórico.....	15
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	26
3.1. Método de la investigación	26
3.2 Población y Muestra	27
3.3 Fuentes de información.....	27
3.3.1 Fuentes Primarias	27
3.3.2 Fuentes Secundarias	28
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
3.4.1 La entrevista	28
3.4.2 La Encuesta	28
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	29
4.1. Presentación de Resultados.....	29
4.2. Análisis de datos	32
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	42
5.1 Resumen de Hallazgos.....	42

5.2 Recomendaciones	43
5.3 Propuesta.....	44
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	46
5.3.1.1 Humanos.....	46
5.3.1.2 Materiales	46
5.3.1.3 Financieros	46
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	47
5.3.3 Modelo de Nonaka y Takeuchi para TOTTO.	48
5.4 Evaluación de la viabilidad de la aplicación de estos programas en la empresa TOTTO sucursal Florencia.....	49
BIBLIOGRAFIA	50



CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En la empresa TOTTO, aún no se ha implementado en todas las áreas un nivel óptimo de capacitación sobre salud ocupacional, lo que hace los colaboradores no se motiven para el óptimo desarrollo de sus tareas provocando en algún momento de sus trabajos accidentes laborales.

Por tanto se hace indispensable que en el área de talento humano los líderes de las diferentes sucursales tengan acceso a estas capacitaciones para poder desarrollar y utilizar el material didáctico en multimedia que se pretende brindar mediante esta propuesta a la formación de hombres y mujeres que componen las diferentes áreas de la empresa.

1.1 Antecedentes del Problema

Los proyectos de capacitación del personal carecen de motivación en el campo laboral que permita la capacitación óptima de los colaboradores a mayor escala, con la poca motivación que se recibe en el área de salud ocupacional el colaborador no satisface plenamente sus necesidades de seguridad laboral propias.

Teniendo en cuenta que el área de talento humano de la empresa TOTTO; siempre ha tenido gran acogida en la comunidad operativa por sus programas orientados hacia la formación para el trabajo y el desarrollo humano. Se origina el plan llevar a cabo un proyecto para responder a necesidades actuales, el cual fue creado por estudiantes

autónomos de la universidad nacional abierta y a distancia-UNAD como propuesta para esta gran empresa.

El cual resultó muy satisfactorio la propuesta y como respuesta en el 2015 hubo una reducción del 20.3% en el número de días perdidos por accidentes de trabajo (150 días menos que en el año anterior). Lo anterior, es producto de la capacitación brindada al personal, donde se enfatiza la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad, el cuidado de nuestro cuerpo y de temáticas que abordan la seguridad como un valor de vida. Adicionalmente, han sido diseñados Análisis de Riesgo por Oficio (AROS) los cuales detallan el paso a paso de la tarea, identificando los riesgos y las medidas preventivas a seguir y se han elaborado Estándares de Seguridad, estos dos para la maquinaria crítica que hace parte de nuestros procesos productivos.

Ya que son los que mayor número de días de incapacidad podrían sumar en caso de llegarse a presentar un accidente. Otro factor que permitió reducir los días de incapacidad fue documentar procedimientos y socializarlos a las áreas involucradas y por último, la realización de inspecciones de seguridad periódicas a cada una de las áreas de Operaciones (Planta y Centros de Distribución) y a las Tiendas a nivel Nacional.

1.2 Planteamiento del problema

Uno de los pilares de la empresa, es implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, cuyo objetivo es fortalecer la cultura de auto cuidado con el fin de identificar, gestionar, controlar, minimizar y/o eliminar los diferentes peligros presentes en las áreas de trabajo y así lograr ambientes con tendencia a cero accidentes y baja incidencia de enfermedades laborales en función de la calidad de vida de nuestros colaboradores y la de sus familias. Lo anterior, abarca la implementación de Programas al interior de la empresa liderados por la Jefatura de Seguridad y Salud, tales como Manejo Seguro de Contratistas, Plan Estratégico de Seguridad Vial, Manejo Seguro de Sustancias Químicas, Tareas de Alto Riesgo (Alturas, Espacios Confinados) y la capacitación permanente al personal en Estándares de Seguridad y riesgos a los que está expuesto.

En la empresa TOTTO, aún no se ha implementado en todas las áreas un nivel óptimo de capacitación sobre salud ocupacional, lo que hace los colaboradores no se motiven para el óptimo desarrollo de sus tareas provocando en algún momento de sus trabajos accidentes laborales. Por tanto se hace indispensable que en el área de talento humano los líderes de las diferentes sucursales tengan acceso a estas capacitaciones para poder desarrollar y utilizar el material didáctico en multimedia que se pretende brindar mediante esta propuesta a la formación de hombres y mujeres que componen las diferentes áreas de la empresa. La falta de estrategias para elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad en el personal que labora en TOTTO es evidente, ya que sus empleados tienden a cumplir solo metas específicas y realizar las actividades que se le enmienden porque simplemente no existe un plan de incentivos motivacionales que aporten a la buena actitud y la reducción de enfermedades mentales durante la jornada laboral

La solución a esta problemática sería posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, planes de incentivos, capacitaciones, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales para el buen desarrollo de las actividades empresariales, porque un trabajador motivado tiene mejor rendimiento y productividad.

Por lo anteriormente expuesto se ha decidido plantear el siguiente interrogante:

¿Los empleados de la empresa TOTTO de la sucursales de Florencia, tienen conocimientos sobre los riesgos laborales que se presentan en su zona de trabajo y como se podría capacitar con el fin de prevenir accidentes laborales?

UNAD
Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Realizar una investigación en el área de salud ocupacional de la empresa TOTTO para identificar, si los trabajadores conocen los diferentes programas de salud ocupacional, al igual que su implementación, con el fin de presentar una propuesta para fortalecer los procedimientos de capacitación en el área de salud ocupacional.

1.3.2 Específicos

- Establecer un diagnóstico integral de las condiciones de salud y trabajo en la empresa.
- Actualizar e implementar el modelo que utiliza la empresa TOTTO para desarrollar Programa de Salud Ocupacional en la empresa.
- Fortalecer las políticas en Salud Ocupacional de la empresa TOTTO sucursal Florencia.
- Proponer las actividades a desarrollar en los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial
- Mejorar las condiciones de trabajo que favorezcan al empleado, en cuanto a la salud y la seguridad.

1.4 Justificación de la Investigación

La presente investigación es importante porque en todas las empresas los accidentes de trabajo, causados entre otras cosas por la manipulación de materiales infraestructuras inadecuadas y en algunos casos por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa cuente con una guía para que le permita minimizar estos riesgos y establezca el procedimiento a seguir en el desarrollo de cualquier actividad laboral, cumpliendo así con la garantía que tiene cualquier persona a disponer de una buena salud y que le sea garantizado su derecho a la vida, lo que además si no se cumpliera va en detrimento del patrimonio empresarial, debido a que esto afecta indirectamente a la empresa con situaciones como ausentismo laboral y hasta la deserción misma del trabajo.

Adicional a esto la implementación de dicho programa da cumplimiento a las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral además de contar con una herramienta efectiva que permitirá tener un ambiente laboral sano y seguro lo que se verá reflejado en la motivación entre los empleados y en la disminución de pérdidas tanto materiales como humanas.

Velar por la calidad de vida se torna necesario por parte de la organización debido a que les garantiza tener un empleado sano y comprometido con el desarrollo de sus labores, capaz de soportar situaciones de presión laboral sin problema y con posibilidades de aportar a la solución de las mismas.

La investigación presentada sobre un tema tan importante como lo es la Salud ocupacional, es relevante, ya que este busca prevenir los riesgos laborales en cuanto al

entorno laboral, por tal motivo es tan importante que la empresa capacite al personal sobre la manipulación correcta sobre las herramientas de trabajo.

El control de los factores de riesgo y prevención en el medio de trabajo, contribuye a tener un grupo de empleados más sanos y productivos en su área de trabajo; una mejor calidad tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador.

Con el fin de dar cumplimiento a dicha normatividad se hace necesario que la empresa implemente y desarrolle estrategias que admitan evaluar el sistema de riesgos y desarrolle los programas de prevención y promoción,

Permitiendo garantizar la salud mental y física de su Recurso Humano, garantizándoles la integridad y el beneficio de evitar los costos que acarrearán la no aplicación de la norma y de los sistemas.

Pero no solo se presentan accidentes laborales, sino también enfermedades que se pueden prevenir con programas de salud que permitirán que los empleados se hagan chequeos periódicamente, para controlar su estado de salud y así evitar incapacidades que puedan afectar la productividad de la empresa.

Cuando una empresa desarrolla programas de salud ocupacional va a lograr mejorar la calidad del ambiente laboral, como también lograr la mayor satisfacción en el personal de trabajo, con todo esto va a mejorar su productividad y calidad en sus productos. La no implementación de estos programas siempre tienden a traer costos innecesarios para la empresa, que afecta la productividad de la misma, por lo tanto no hay nada mejor que preocuparse por la salud y la integridad de los empleados, va a tener como visión mejorar los resultados de la empresa.

Con esta investigación realizada a esta empresa podemos cerciorarnos de las competencias que tienen los empleados de la empresa TOTTO con respecto a la salud ocupacional, por lo tanto este estudio permitirá plantear un mejoramiento de las capacitaciones con respecto a los planes que maneja enfocados a la protección de accidentes laborales.



CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

La salud ocupacional son todas las actividades que se realizan dentro de una empresa, con el fin de que el trabajador labore bajo unas condiciones seguras.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. *Parra (2003) p.1*. Con lo cual se busca proteger la integridad de los trabajadores tanto física como psicológicamente.

Como también el *artículo 2* plantea que “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 desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria” *resolución 1016 de 1989*. Todos estos programas de salud ocupacional son de responsabilidad exclusiva de las empresas.

Cuando una persona está siendo sometida a algún tipo de trabajo, siempre esta propensa a sufrir al daño, por eso es que “las condiciones sociales y materiales en que se

realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa” *Parra (2003) P.1*. También existen riesgos con las diferentes maquinarias utilizadas, o residuos que de estas se puedan desprender.

Siempre que un empleado se encuentre laborando, es de suma importancia contar con un entorno laboral saludable, como lo es “el entorno físico del lugar de trabajo que va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación” *Barrios y Paravic (2006) P 139*. Ya que el espacio de trabajo cuando no está bien distribuido, puede presentar mayores riesgos laborales para el trabajador.

En la actualidad, las instituciones internacionales y nacionales referentes en la materia contemplan que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de prevención por definición, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo. En este sentido, en las últimas décadas se han fortalecido las acciones de los actores gubernamentales, empresariales y sindicales orientadas a la promoción y la protección del bienestar de los trabajadores mediante la prevención y el control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

En la misma línea, se han fortalecido los programas que tienen como eje la Salud Ocupacional tratada en forma multidisciplinaria para proteger el bienestar de los trabajadores. Esta serie de estrategias procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, al realzar el bienestar físico,

mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

La Salud Ocupacional busca también favorecer que los trabajadores lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; de esta manera la salud ocupacional promueve el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, proporciona asistencia a través de programas nacionales de Trabajo Decente. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente mediante programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

En nuestro país, se ha aprobado la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015”., elaborada y aprobada en consenso con diferentes actores sociales. La Estrategia contiene un plan de acción con medidas concretas a ser implementado por el gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores con la finalidad de cumplir los objetivos generales y específicos propuestos. Entre las medidas se encuentra una serie de actividades de divulgación, información, sensibilización, formación y participación en materia de prevención de riesgos en el trabajo; con especial atención a las microempresas, las pequeñas y medianas.

Además, y en consonancia con el enfoque estratégico que en materia de seguridad y salud en el trabajo promueve la OIT, la Argentina formuló y aprobó tripartitamente su primera “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo”, lo que le permitió ratificar los Convenios número 155 y 187 de la

OIT que impulsan el marco promocional en esta materia. Estas acciones se enmarcan dentro del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP), que es el instrumento principal mediante el cual la OIT colabora con los países miembros para promover la adopción del trabajo decente como objetivo de desarrollo, a partir de la coyuntura y prioridades nacionales y los compromisos internacionales asumidos por dicho país.

- **Accidente de trabajo**

La OIT define el accidente de trabajo como el suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que causa:

- ✓ lesiones profesionales mortales.
- ✓ lesiones profesionales no mortales.

- **Enfermedad profesional**

La OIT (2009) define de la siguiente forma las enfermedades profesionales: De acuerdo con el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, “el término «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral”.

- **Peligro**

Cuando hay una situación, sustancia u objeto que tiene una capacidad en sí misma de producir un daño, como lo son las sustancias venenosas, un trabajo en altura, o el uso de una sierra circular.

- **Riesgo Laboral**

Es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño. Por ejemplo, usar la sierra sin protección o manipular una sustancia química peligrosa o trabajar en altura sin tomar las medidas preventivas adecuadas.

Prevención

Una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones de salud y seguridad en el trabajo es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención. El concepto “cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud” desarrollado en el Convenio N° 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar estas condiciones mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Podría decirse que los pilares de una cultura de la prevención son:

- **Información:** supone identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestos trabajadores y trabajadoras en sus actividades, incluyendo la multiplicidad de puntos de vista de los actores involucrados.

- **Compromiso:** se refiere a la necesidad de tomar conciencia y educar para la adopción de conductas responsables que cuiden las vidas de las personas en situación de trabajo así como el entorno en que estas acciones se desarrollan.

• **Participación:** implica formar parte de acciones colectivas compartidas por todos los miembros de una comunidad u organización con el objetivo de cambiar situaciones riesgosas. Para ello es necesario asumir comportamientos proactivos independientemente de que exista o no un peligro inminente. En ese sentido, la implementación de estrategias participativas hace posible que la tarea se realice de forma más creativa, flexible, con mayor nivel de innovación y mayores posibilidades de mejora.

CONCEPTOS

Clima organizacional: Para que una empresa funcione bien, el factor fundamental es el recurso humano, pero poco aporta un empleado frustrado o desmotivado a los objetivos estratégicos de la empresa, por eso es necesario conocer la percepción común que tienen los individuos que conforman la organización y esto se conoce a través del clima organizacional. Entendiendo como clima organizacional el conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa (*James y James, 1989; Reichers y Schneider, 1990; Álvarez, 1992; Toro 1998*). Es por esto que las personas actúan y responden frente a estas percepciones y no por las realidades que viven en el trabajo.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores: Factores de liderazgo, prácticas de dirección, relaciones interpersonales, relaciones de autoridad; ya que cuando la relación laboral es deficiente se afecta la motivación de los trabajadores, su satisfacción, su disponibilidad y por consiguiente su productividad.

También factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización, sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, estabilidad de la empresa o la disponibilidad de los recursos para el trabajo etc. El clima organizacional es responsable de efectos y consecuencias muy diversas sobre la eficiencia, efectividad, productividad y competitividad de la empresa. (Toro 2001).

Pero si solo se piensa a corto plazo, una administración autocrática no puede mantener progresos significativos en los niveles de productividad porque el deterioro en el entorno laboral lleva no solamente a mayores niveles de ausentismo, tasas de rotación y renuncias, sino también a la lentitud, el desgano y la indiferencia, el personal se retira psicológicamente de sus labores y predomina la actitud de cumplir exactamente con el mínimo requerido. Cuando los dirigentes de una organización descubren que sus integrantes desean contribuir al éxito común y se empeñan en buscar y utilizar métodos que permitan esa contribución, lo más probable es que se obtengan mejores decisiones, más altas tasas de productividad y una calidad muy superior del entorno laboral. El clima organizacional tiene una gran relación en la productividad laboral, y esto es algo que muchas empresas no tienen en cuenta ya que no le dedican lo suficiente a propiciar este buen clima, sino que sólo piensan en producir más y más a costa de cualquier proceso.

Motivación, satisfacción y productividad: La motivación posee componentes cognitivos, afectivos y de conducta. Las referencias, persistencia y empeño o vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales.

Se han identificado numerosos motivadores desde los más fundamentales o fisiológicos hasta los de más alto nivel como la autorrealización; las necesidades de poder, logro y afiliación; los factores intrínsecos y extrínsecos del puesto de trabajo; las expectativas, la retribución, las metas laborales, y otros.

Es de esperar que un empleado motivado tienda a ser más productivo que si no lo está. Puede ocurrir que su realidad laboral no le satisfaga o que experimente gran satisfacción en su trabajo pero que su nivel productivo sea bajo; en cada uno de los casos hay desajustes que corregir. Así que, si bien el clima organizacional no es por sí solo la causa, sino que es un factor de la productividad, juega un papel de catalizador en el sentido de que si existe un clima positivo, determinantes de la productividad como la motivación, logran afectar a los empleados de forma más efectiva y en consecuencia su productividad. Por ello, si el clima organizacional es negativo podemos estar desperdiciando una mejor productividad.

LA MOTIVACIÓN

La definición de Toro Álvarez en cuanto a la Motivación, no es ajena a los planteamientos que hiciera Beck (1.978) al proponer tres criterios para identificar cuando una variable interviniente es motivacional: preferencia, persistencia y vigor.

Sostiene Beck que la preferencia es la búsqueda o interés por obtener un resultado deseado, considerando como resultado deseado tanto el logro de un refuerzo o retribución conveniente, como la evitación de un efecto adverso o inconveniente; persistencia es la cantidad de tiempo que una persona dedica a la ejecución de una actividad cualquiera pero orientada a obtener un resultado deseado, ello implica el grado de resistencia que una

persona presenta para cambiar de una actividad a otra; y, el vigor es la intensidad, fuerza o energía que caracterizan la acción, en tal sentido, una persona puede persistir en un comportamiento que realiza con desgano o insistir con energía.

No obstante, el término vigor, tal como lo asegura *Logan (1.960)*, es un concepto difícil de manejar, ya que éste puede representar una conducta aprendida y no un estado emocional. En este punto, Toro Álvarez retoma las premisas de Beck para delimitar su concepto de variables intervinientes motivacionales.

SATISFACCIÓN

Para acrecentar la satisfacción en el empleo y facilitar la adaptación personal, se requiere que se reconozca personalmente al empleado y se le acepte como individuo con su patrón propio de necesidades, fortalezas y debilidades. Uno de los enfoques tradicionales, consiste en atender los descontentos de los trabajadores hasta que ellos se quejan, suponiendo que antes de eso ellos se sienten satisfechos. Este enfoque es inconveniente bajo dos aspectos.

En primer lugar, desde el punto de vista administrativo, es probablemente menos eficaz hacerles frente a las quejas que evitar que se presenten. En segundo lugar, es posible que las quejas que se presenten a la administración no reflejen en realidad las causas reales que originan el descontento. La satisfacción del trabajador en el desempeño de sus funciones es considerada por diferentes teóricos e investigadores en ciencias sociales como un factor determinante de la calidad de la atención, esta aportación se aplica en los modelos de evaluación de los servicios de salud. (*Salinas, Laguna & Mendoza, 1994*) Maslow afirma que la satisfacción de las necesidades da como resultado una actitud positiva de los

trabajadores, tal como sentirse orgulloso de sus tareas o labores desempeñadas; por lo tanto, se establece que éste es uno de los factores prevalentes relacionados con su motivación. Herzberg por su parte, señala que existen factores de motivación intrínsecos del trabajo, vinculados directamente con la satisfacción laboral, tales como el trabajo mismo, los logros, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad y los ascensos.

PRODUCTIVIDAD

Una de las principales características del término rendimiento laboral es su discutida delimitación, es decir, a qué nos referimos con exactitud al emplear esa definición. Sencillamente el cuestionamiento del término se debe a la disyuntiva existente entre Calidad vs. Cantidad, en otras palabras, cómo determinar el verdadero rendimiento laboral de un trabajador, y en relación a qué factores.

Tal situación conlleva a inferir que de una u otra manera la definición de rendimiento laboral está delimitada, a su vez, por un factor determinante: la evaluación de desempeño. Sencillamente, la manera de determinar o precisar cuánto rinde en un área laboral un trabajador en particular es a través de las evaluaciones de desempeño; e incluso, determinar la fuerza laboral y su rendimiento, en una empresa cualquiera, en relación a productividad, competitividad, servicio, u otros elementos, está sujeta a la evaluación de desempeño.

Ahora bien, lo que permite realmente establecer criterios definidos de rendimiento laboral dependen de las evaluaciones de desempeño. Éstas han sido concebidas como un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de

desarrollo. Es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de alguna persona en la ejecución de su labor.

(*Chiavenato, 1.981*)

Ahora, cabe preguntarse ¿Qué problemas inciden directamente en el rendimiento laboral de los trabajadores? Si bien se han expuesto hasta ahora los principales aspectos relacionados con el rendimiento laboral, no se pueden omitir aquellas causas estudiadas y comprobadas que inciden en el mismo. En tal sentido, *Quinn Mills (1.991)*, y posteriormente *Esparza (1.996)*, coincidieron en señalar que las principales causas que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores, indistintamente del área de trabajo o, incluso, dedicación profesional, son las siguientes:

- ✓ Ausencia de una Habilidad o Conocimiento
- ✓ Ausencia de Incentivos o Incentivos Inapropiados
- ✓ Ausencia de un Ambiente Confortable
- ✓ Ausencia de Motivación

Las capacitaciones hacen parte fundamental del desarrollo de los trabajadores en sus puestos de trabajo, eso lleva a evitar accidentes laborales, como plantea *Ruiz* que “es evidente que una persona se desempeña mejor en su labor cuando se siente cómoda, segura, y acostumbrada, por lo que como consecuencia ocurren menos accidentes cuando se tiene un buena capacitación” p 1.

Sin importar el tipo de programas que realiza las empresas sobre el área de salud ocupacional, siempre es indispensable de todos los implicados tenga la voluntad de realizar

los programas establecidos por la empresa, al igual que “participar en actividades de prevención los trabajadores necesitan estar capacitados” *Durao (1987) P 7.*

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la investigación

La pregunta de investigación es ¿Los empleados de la empresa TOTTO de la sucursales de Florencia, tienen conocimientos sobre los riesgos laborales que se presentan en su zona de trabajo y como se podría capacitar con el fin de prevenir accidentes laborales?

El tipo de investigación que se plantea realizar es de tipo cuantitativo, “trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede” *Fernández y Días (2002) PI.* También pretenderá identificar las causas y consecuencias de la problemática del índice de accidentalidad que presenta la empresa TOTTO, se indaga y observara en forma efectiva los procesos y procedimientos del área de recurso humano de la empresa. También será del tipo descriptivo y explicativo, porque una vez conocidos los factores causales de accidentes laborales se plantearan acciones de mejoramiento para la problemática encontrada.

La empresa TOTTO seleccionada para realizar este proyecto de investigación nos ha permitido hasta el momento identificar a una organización líder en Colombia, caracterizada por sus técnicas de ventas, servicio al cliente, imagen corporativa entre otras,

en este caso con el fin de conocer posibles falencias en cuanto al compromiso con la Salud ocupacional de sus empleados, utilizaremos un método de medición tipo encuesta.

Unidad de análisis: El área de estudio que va a servir como referencia a la hora de dar paso a este proyecto es la empresa TOTTO, macro empresa formada por más de 12.000 colaboradores y con presencia en 46 países del mundo con una de las sucursales ubicada en el municipio de Florencia capital del Departamento del Caquetá en la carrera Cra. 12 #14-1 Barrio centro.

3.2 Población y Muestra

Direccionado hacia el proceso de Gestión de las organizacional en el área de Talento Humano en los procesos de Capacitación y seguridad laboral de la empresa TOTTO, ubicada en el municipio de Florencia, la sucursal cuenta con 8 colaboradores de los cuales 6 son mujeres y 2 hombres.

3.3 Fuentes de información

La fuente de información es parte fundamental de la investigación ya que “una fuente de información es todo aquello que nos proporciona datos para reconstruir hechos y las bases del conocimiento” *Maranto y Gonzales (2015) P1.*

Las fuentes de información para esta investigación esta comprendidas en fuentes primarias y fuentes secundarias.

3.3.1 Fuentes Primarias

Todas la información recogida por medio de la encuesta aplicada en la empresa.

3.3.2 Fuentes Secundarias

Investigación realizada a la empresa TOTTO, como también toda la teoría que se consultó con respecto a la salud ocupación.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para esta investigación el instrumento de recolección de datos es la encuesta, la cual es una “es una técnica que permite la obtención de datos e información suministrada por un grupo de personas, sobre sí mismos o con relación a un tema o asunto en particular, que interesan a la investigación planteada” *Becerra (2012) P11*. La cual consta de preguntas cerradas ya que estas permiten ser procesadas en un periodo de tiempo corto, más fácilmente y su codificación se facilita. Este tipo de pregunta debe ser bien formulada para obtener con mejor precisión los resultados deseados.

También se recolectará información mediante entrevista al personal de la empresa.

3.4.1 La entrevista

Este tipo de técnicas se usa para adquirir información de forma inmediata, en este caso debe ser de tipo cerrado es decir solo vamos a hablar sobre el tema de talento humano y serán entrevistadas aquellas personas que hacen parte del mismo como los son los trabajadores de la empresa TOTTO, sucursal Florencia.

3.4.2 La Encuesta

Esta técnica se da a través de una serie de preguntas que le permiten al investigador adquirir información de una forma general ya que las encuestas no necesariamente deben

especificar quien las responde, aquí solo se busca tener un conocimiento general acerca de cómo lograr soluciones para el área de Talento Humano.

Se utilizan estos dos tipos de técnicas de recolección de datos ya que en este trabajo investigativo, estos instrumentos son los más aplicables para la obtención de información de una manera más concisa y eficaz, permite llegar más fácilmente al área de talento humano y de esta forma conocer las debilidades que posee e área de salud ocupacional, logrando identificar y proponer el respectivo plan de mejoramiento.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Se llevó a cabo una encuesta interna al total de los colaboradores de la parte operativa y administrativa de la empresa TOTTO sucursal Florencia, con el fin de para identificar falencias y causas de la problemática, las cuales nos permitirán plantear una propuesta de mejoramiento.

TABULACION DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA TOTTO

1. ¿conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa?	SI	NO
	6	2
2. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien	SI	NO

dirigirse?				
			7	1
3. durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado (a) por alguna de las siguientes causas:	ACCIDENTE DE TRABAJO	ENFERMEDAD GENERAL	EMFERMEDAD AMBIENTOURAL	NUNCA HA SIDO INCAPACITADO
		3	3	2
4. ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial organizadas por su empresa?	NUNCA HA PARTICIPADO	HA PARTICIPADO COMO ESPECTADOR	HA PARTICIPADO ACTIVAMENTE	NUNCA HAN EFECTUADO UNA JORNADA
	1	2	4	1
5. ¿sabe usted a que ARP (administradora de riesgos profesionales) se encuentra afiliado?			SI	NO
				8
6. Si su respuesta anterior fue afirmativa, por favor				

indique ¿a cuál?		
7. ¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?	SI	NO
	3	5
8. ¿tiene usted conocimiento que es el COPASO?	SI	NO
		8
9. cuáles de los elementos de protección utiliza durante su jornada laboral	GUANTES	
	TAPABOCAS	
	FAJA	
	ARNES	
	BOTAS	
	GAFAS	
	UNIFORME Y BOTAS	8
10. indique cual de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral	De movimiento de cuello	2
	De movimiento de brazos y	3

	muñeca	
	De espalda	2
	De miembros inferiores	
	De cintura	1

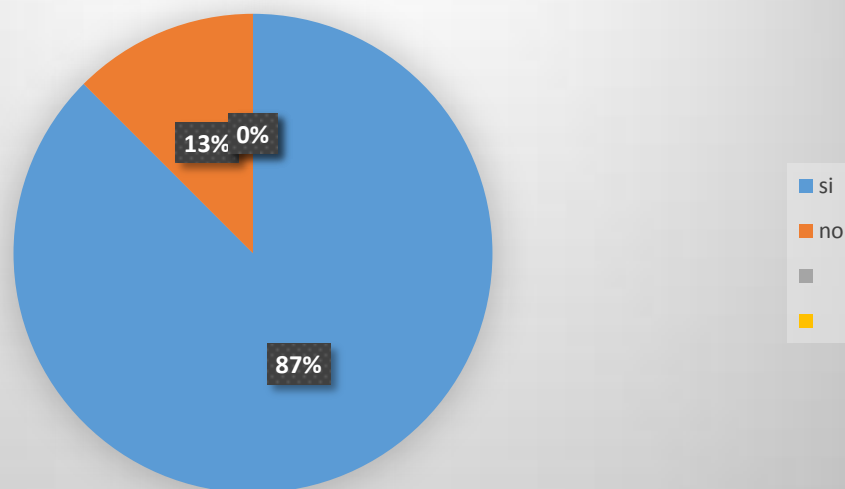
4.2. Análisis de datos



Análisis: del total de los colaboradores el 6,75% opino conocer el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la empresa, y el 2,25% opinaron no conocer dicho programa.

Podemos observar que la mayoría de los colaboradores conocen el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la empresa.

2. en caso de algun accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

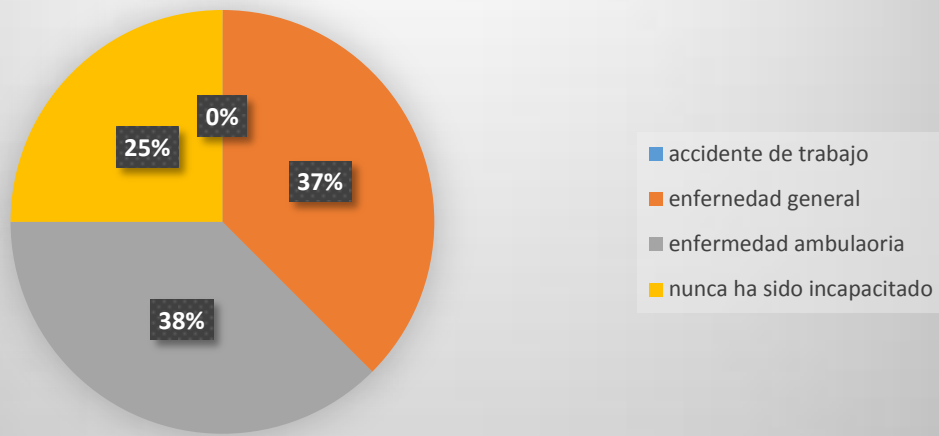


Análisis: del total de los colaboradores el 87% del 100% del tamaño de la encuesta manifiesta conocer en caso de un accidente de trabajo sabe a quién dirigirse y el 13% no saben a quién dirigirse en caso de una accidente de trabajo.

Podemos observar que la mayoría de los colaboradores expone tener pleno conocimiento con relación a dónde acudir en tal caso.

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

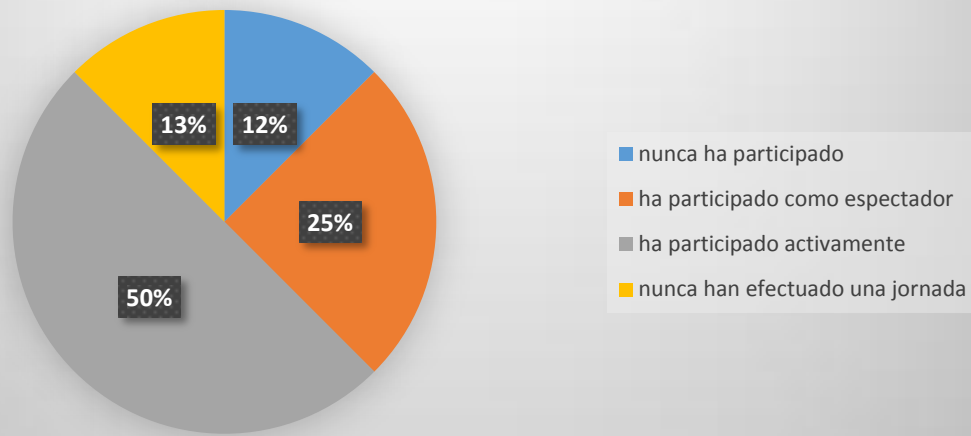
3. durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado (a) por alguna de las siguientes causas:



Análisis: del total de los colaboradores el 38% del 100% del tamaño de la muestra opina haber sido incapacitado alguna vez por enfermedad ambulatoria, el 37% de los colaboradores manifiesta haber sido incapacitado por enfermedad general, el 25% nunca ha sido incapacitado.

Podemos observar que la mayoría de los colaboradores manifiesta haber sido incapacitado alguna vez, aspecto que puede disminuir la productividad y el normal desarrollo de operaciones.

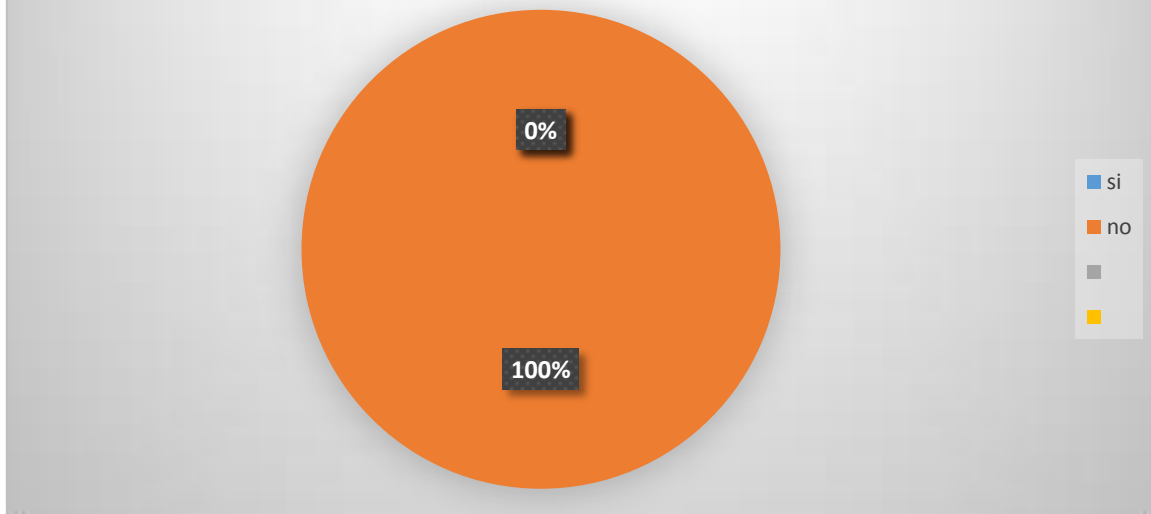
4. como ha sido su participacion durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial organizadas por su empresa?



Análisis: del total de los colaboradores encuestados el 50% opina participar activamente durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial de la empresa, seguido por el 25% que manifiesta haber participado como espectador, el 13% manifiesta nunca haber efectuado una jornada y el 12% opina nunca haber participado.

Podemos observar que los colaboradores de la empresa manifiestan haber participado activamente, aspectos que contribuyen al mejoramiento de esta área, pero es necesario mejorar las estrategias y lograr que mas colaboradores participen de manera activa.

5 sabe usted a que arp (administradora de riesgos profesionales) se encuentra afiliado?

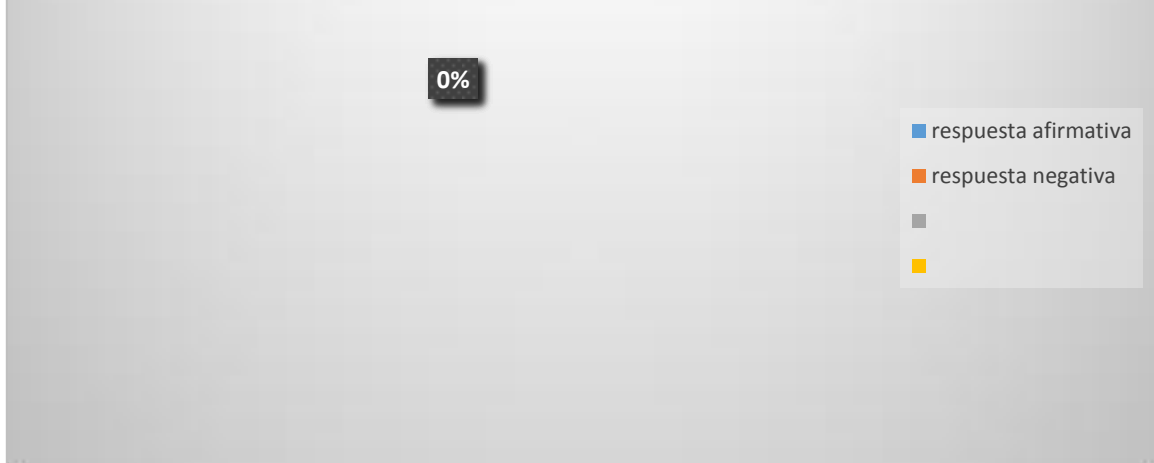


Análisis: del total de los colaboradores encuestados el 100% opina desconocer a que ARP se encuentra afiliado, sin lugar a dudas la empresa debe presentar atención a este punto ya que en cierto modo esta parte puede generar algún tipo de problema para las partes.

Podemos observar un aspecto negativo para las partes que integran dicho programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la empresa TOTTO.

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

6. si su respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique a cuál?

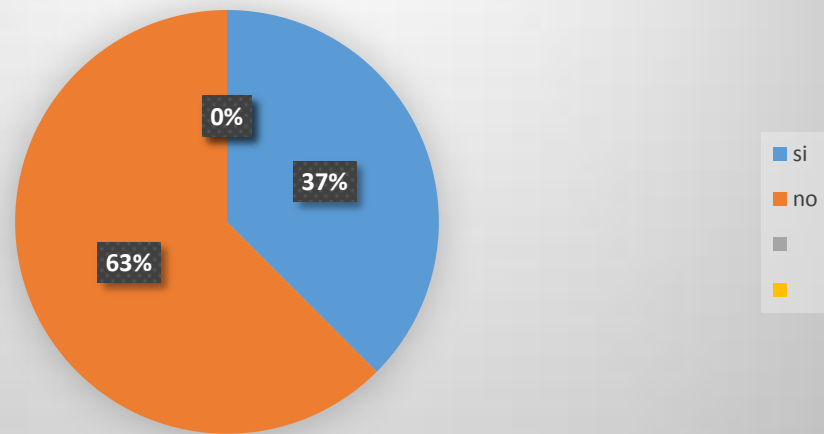


Análisis: del total de los colaboradores encuestados se puede observar que ninguno reconoce la empresa encargada de brindar seguridad a los riesgos profesionales.

Podemos observar otro punto negativo para las partes que integran dicho programa lo que de cierto modo propicia y genera algún tipo de inconveniente.

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

7. sabe usted el significado de la demarcacion y señalizacion de las rutas de evacuacion?

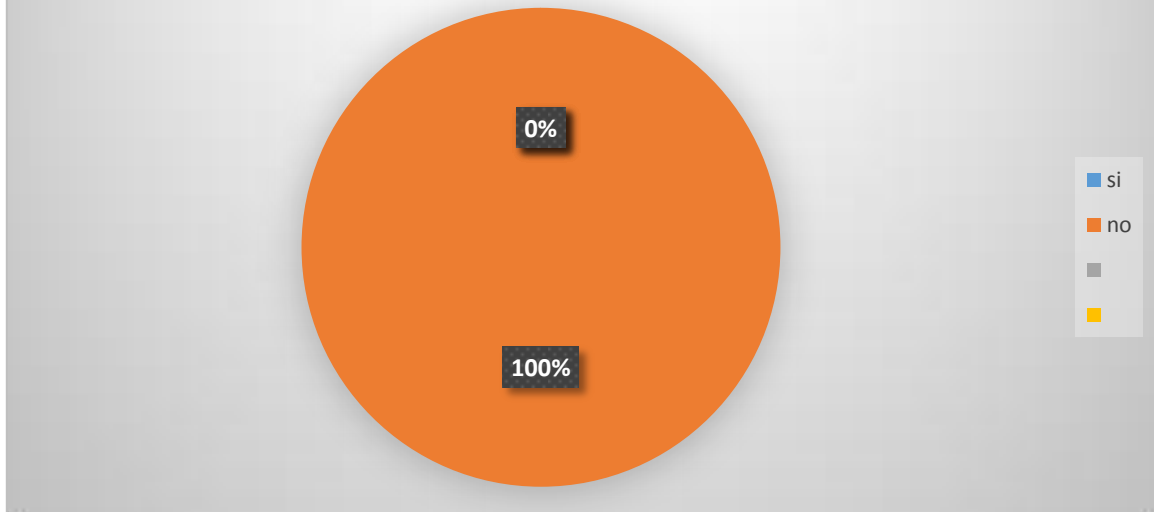


Análisis: del total de los colaboradores encuestados el 63% no conoce el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación, el 37% manifiesta conocer el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación.

Podemos observar que el área de salud ocupacional de la empresa TOTTO, sucursal Florencia está presentando algún tipo de problema con mencionados aspectos.

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

8. tiene usted conocimiento que es el copaso?

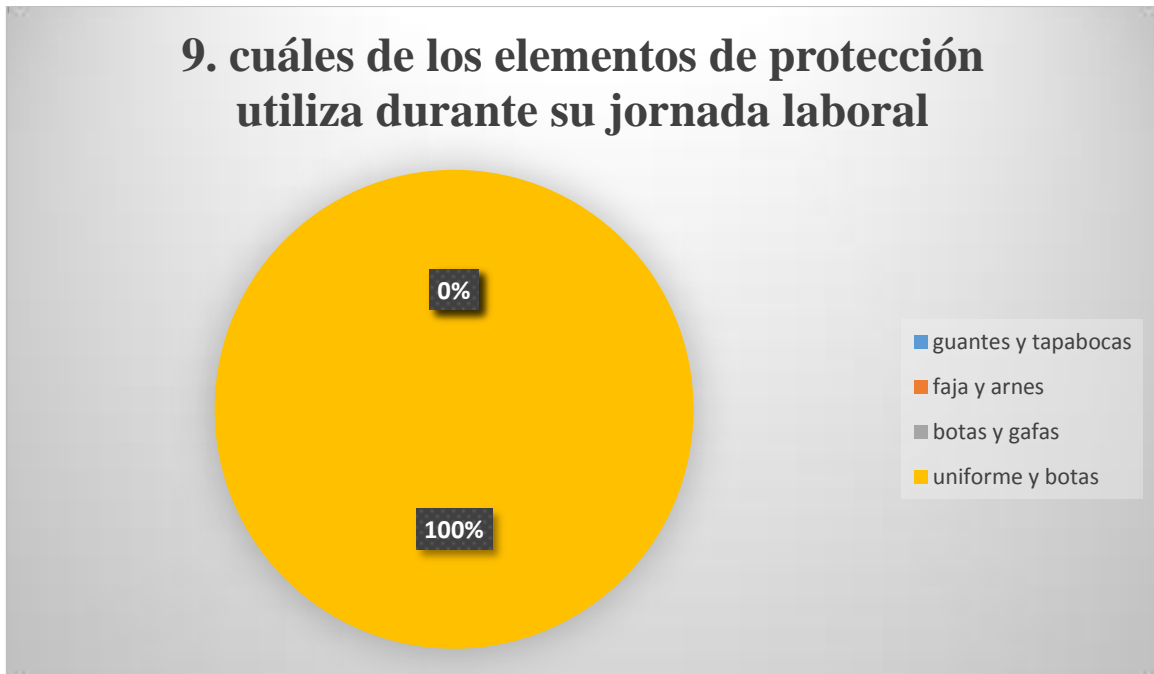


Análisis: del total de los colaboradores encuestados el 100% no tiene conocimiento que es el COPASO.

Podemos observar el desconocimiento total por parte de los colaboradores acerca del COPASO, lo que sin duda genera aspectos negativos para el área de salud ocupacional

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

9. cuáles de los elementos de protección utiliza durante su jornada laboral

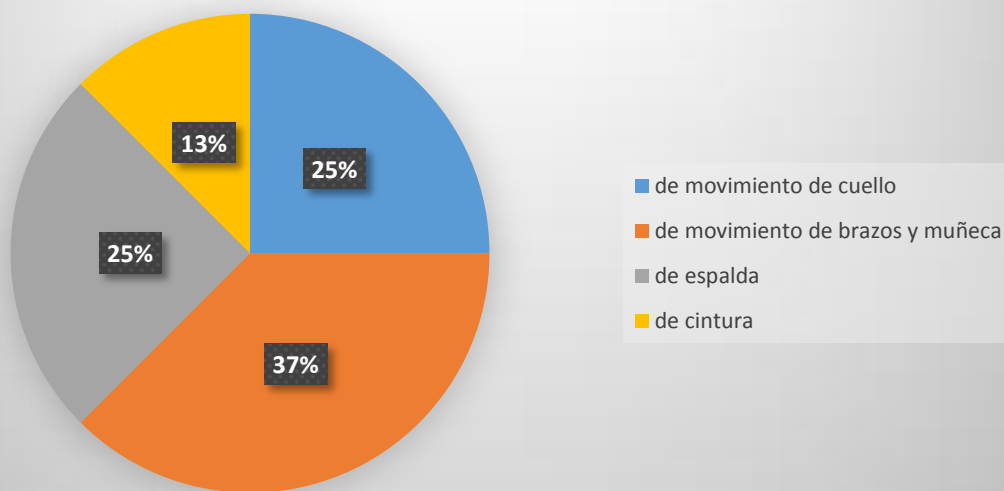


Análisis: del total de los colaboradores encuestados el 100% utiliza uniforme y botas proporcionados por la empresa.

Podemos observar que los colaboradores de la sucursal Florencia están utilizando los implementos de identificación y protección proporcionados por la empresa, lo que genera cierto grado de motivación frente al desarrollo de sus actividades de manera responsable.

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

10. . indique cual de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral



Análisis: del total de los encuestados el 37% realiza pausas activas relacionadas con el movimiento de brazos y muñeca, un 25% actividades de espalda y el otro 25% de movimientos de cuello, el 13% actividades de cintura.

Podemos observar que los colaboradores de manera constante realizan pausas activas que les permiten mantener el ritmo y seguridad integral de trabajo, lo que genera un ambiente de autocuidado.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

En la ejecución de la encuesta aplicada a los colaboradores se puede concluir que ellos consideran que sus conocimientos sobre el área de salud ocupacional no son acordes con los planes estratégicos presentados por la empresa, a pesar de esto es evidente la buena actitud de aprender sobre los componentes que abarca dicha área para su seguridad y el óptimo desarrollo de labores que realizan, existen buenas relaciones en su entorno, la empresa tiene alta valoración sobre el trabajo realizado por ellos, según los resultados de la encuesta los directivos de la organización no contribuyen al desarrollo de dichos planes presentados por la dirección general de la empresa, se evidencia motivación de sus empleados y adicionalmente obtienen reconocimientos o incentivos por cumplimiento de metas.

Durante la elaboración de este proyecto encontramos que el área de Recurso Humano de la sucursal TOTTO, ubicada en el municipio de Florencia, presenta un problema en cuanto al considerable índice de accidentabilidad; como respuesta a este problema se encontró en la gestión del conocimiento el instrumento correcto para la mejora de la seguridad laboral de los colaboradores de la sucursal. Por lo cual se debió conocer de manera específica los problemas e inconvenientes que se presentaban en la organización, para obtener de la información que nos orientara a la solución de la problemática

5.2 Recomendaciones

- Los directivos de la empresa deben tomar conciencia de la importancia de contar con un recurso humano motivado y capacitado, personal que se sienta parte de la organización, todo cambio asociado a la accidentabilidad de personal implica sobrecostos de remplazo y la inducción del nuevo personal.
- Backus de personal para atender requerimientos temporales.
- Implementar evaluaciones de desempeño.
- Según lo anterior, se puede decir que la empresa TOTTO Florencia, le urge la necesidad, de mantener una planta de personal con una duración de tiempo de trabajo que supere los 6 meses y que al momento de presentarse imprevistos relacionados con la salud ocupacional o cambiar un empleado esto sea hecho de forma individual con el fin de que la persona que llegue nueva, tenga la posibilidad de apoyarse en sus compañeros los cuales se supone ya tienen experiencia y le generan confianza al cliente.
- Llevar a cabo más a menudo las reuniones con el personal de su área de influencia en donde cada una de las personas que las conforman hagan los aportes y sugerencias propias de su entorno; de esta forma logrando enriquecer los conocimientos preliminares que se tengan de cada uno de los temas a tratar.
- Realizar capacitaciones pertinentes con el área de trabajo
- Fomentar en su grupo de trabajo la firme intención de alcanzar sus metas, dando lo mejor de cada uno

5.3 Propuesta

Según la investigación realizada a la empresa TOTTO sucursal Florencia, se evidencia una falta de capacitación en salud ocupacional por parte de la empresa.

Por lo tanto se presenta propuesta de capacitación en salud ocupacional que tiene que ver con riesgos laborales y prevención de enfermedades para los empleados.

Existe una gran oportunidad de aplicar los programas ofrecidos por la empresa a sus empleados como lo son:

- Programa control de accidentes
- TOTTO Saludable
- Hogar Seguro TOTTO

Para fortalecer los conocimientos de los empleados de la empresa y así poder desarrollar sus labores de forma segura y eficaz y evitar accidentes laborales.

Objetivo.

Aplicar los programas ofrecidos por la empresa para fortalecer la salud ocupacional en la sucursal de Florencia gran plaza.

Objetivos específicos.

- Fortalecer los conocimientos en cuanto a la salud ocupacional de los empleados.
- Impartirles a los empleados conocimientos con respecto a la prevención de accidentes laborales en sus zonas de trabajo.

- Implementar programas de jornadas para prevenir enfermedades de los trabajadores.
- Capacitar a los empleados en cuanto a rutas de evacuación, control de incendios y de prevención de descargas eléctricas.

Actividades a realizar:

Programa de control de accidentes:

- Capacitación en accidentes laborales.
- Capacitación en seguridad vial.
- Capacitación en riesgos eléctrico.
- Capacitación en seguridad basada en valores.
- Capacitación en prevención de caídas- alturas.

Programa TOTTO saludable:

- Vacunación
- Optometrías
- Exámenes de seno
- Donación de sangre
- Citologías
- Jornadas de Salud Oral
- Prevención de las adicciones
- Estilos de vida saludables

Programa Hogar Seguro TOTO.

- Simulacros de evacuación.

La propuesta será viable siempre y cuando existe la disponibilidad de la empresa TOTTO de ofrecer estos programas para sus empleados en esta sucursal.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

5.3.1.1 Humanos

Es de suma importancia la participación de todas las personas que laboran en la sucursal de Florencia, tanto empleados como administradores, esa participación debe de forma constante desde el inicio hasta el fin del programa, con el fin de poder cumplir con el programa establecido y así generar un impacto positivo.

5.3.1.2 Materiales

Local para realizar las capacitaciones, proyector, computador y papelería.

5.3.1.3 Financieros

El presupuesto que destine la empresa para cumplir los programas en su totalidad.

Presupuesto para realizar los programas de capacitación			
CONCEPTO	COSTO DE CADA SESIÓN	CANTIDAD DE SESIONES DE TRABAJO	COSTO TOTAL
Equipos (Computador, proyector y papelería)	\$ 30.000	6 cada una dura 1 hora	\$ 180.000
Profesional en salud	\$ 40.000 por Hora	6	\$ 240.000

ocupacional		cada una dura 1 hora	
Vacunación	\$ 20.000	3 Empleados	\$ 60.000
Optometrías	\$ 120.000	3 Empleados	\$ 360.000
Exámenes de seno	\$ 40.000	3 Empleados	\$ 120.000
Citologías	\$ 60.000	3 Empleados	\$ 180.000
Jornadas de Salud Oral	\$ 80.000	3 Empleados	\$ 240.000
Prevención de las adicciones	\$ 50.000	3 Empleados	\$ 150.000
Estilos de vida saludables	\$ 20.000	1	\$ 20.000
COSTO TOTAL			\$ 1.550.000

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL Y ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES																		
ACTIVIDADES	PROCEDIMIE NTO	RECURSOS	DICIEMBRE															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Capacitación en accidentes laborales.	Secciones de 1 hora por cada tema a trabajar	Instructor o profesional en salud ocupacional. Computador. Proyector. Papelería.	■															
Capacitación en seguridad vial.				■														
Capacitación en riesgos eléctrico.					■													
Capacitación en seguridad basada en valores.						■												
Capacitación en prevención de caídas-alturas.							■											
Simulacros de evacuación.								■										
Vacunación									■									
Optometrías								■										

5.4 Evaluación de la viabilidad de la aplicación de estos programas en la empresa

TOTTO sucursal Florencia.

La implementación de estos programas que ofrece la empresa a sus empleados por lo tanto la evaluación de desempeño permite análisis la propuesta, implementación y cumplimientos de estos programas, como también el impacto que han tenido en los empleados.

Siempre y cuando los empleados de la empresa cumplan con todas las actividades propuestas en los programas, se puede análisis a largo plazo el impacto que han tenido en cuando viabilidad del proyecto y si es posible poder seguirlo realizando periódicamente.

Estos procesos van a permitir a los empleados contar con las herramientas necesarias para trabajar de manera saludable y segura en sus zonas de trabajo, así como tener los conocimiento con respecto a cualquier eventualidad que se pueda presentar en la empresa.

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

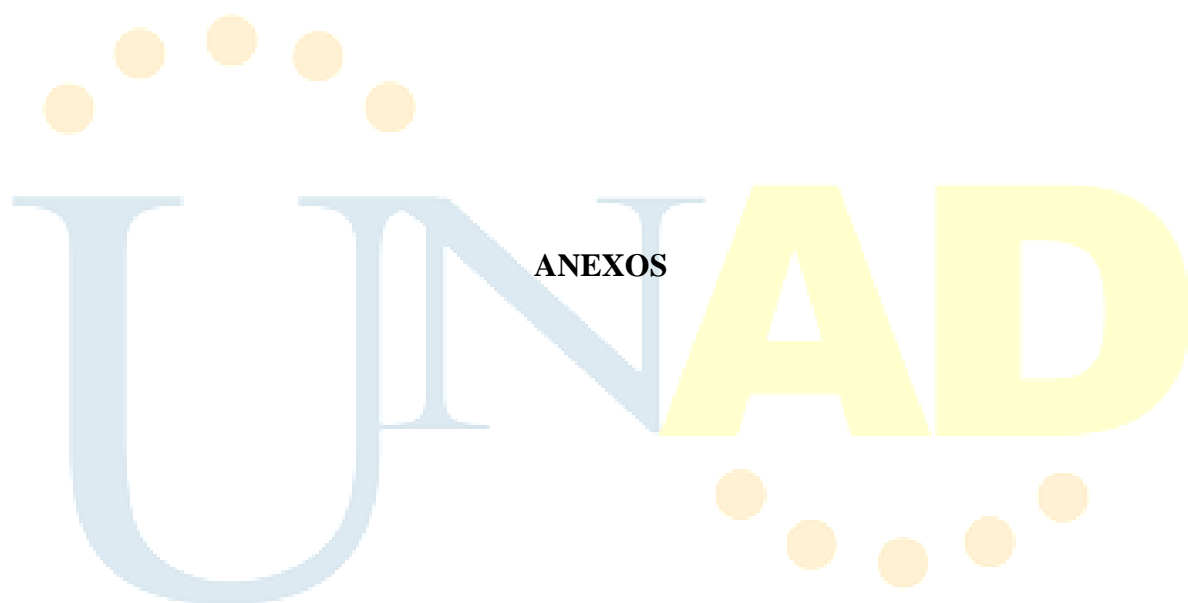
BIBLIOGRAFIA

- ✓ COMUNICADO DE PROGRESO, 2015-2016, NALSANI S.A.S.
https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/315461/original/Informe_de_Progreso_Año_2015_-2016_Nalsani_S.A.S.pdf?1473452564
- ✓ COMUNICADO DE PROGRESO, 2014-2015, NALSANI S.A.S.
https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/187811/original/1._Balance_Social_2014-2015.doc.pdf?1441977616
- ✓ COMUNICADO DE PROGRESO, 2013-2014, NALSANI S.A.S.
<http://static.globalreporting.org/reports/pdfs/2014/b86dbc7cfa3df3711fcfa32683d1c867.pdf>
- ✓ Omar E. Becerra (2012). Elaboración de Instrumentos de Investigación.
<https://nticsaplicadasalainvestigacion.wikispaces.com/file/view/guia+para+elaboracion+de+instrumentos.pdf>
- ✓ Maranto y Gonzales (2015). Fuentes de Información.
http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16700/LECT13_2.pdf?sequence=1
- ✓ Fernández y Días (2002), Investigación cuantitativa y cualitativa.
https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf
- ✓ Alvaro durao (1987), La educación de los trabajadores y su participación en los programas de salud ocupacional.
http://www.higieneocupacional.com.br/download/la-educaicon_alvaro_durao.pdf
- ✓ Barrios y Paravic (2006), Promoción de la salud y un entorno laboral saludable.
<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19>

- ✓ MANUEL PARRA, 2003, Conceptos básicos en salud laboral.
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos_basicos_d_e_seguridad_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1510275460&Signature=7Fj5dHd2%2ByANXZFWzrsvIzGb5cc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConceptos_basicos_en_salud_laboral_Conce.pdf
- ✓ Resolución 1016 de 1989.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.
 Ruiz y Díaz, CAPACITAR: CLAVE PARA REDUCIR RIESGOS DE TRABAJO.
<https://www.uv.mx/iesca/files/2013/01/capacitar1996.pdf>
- ✓ **Modelo de Nonaka Y Takeuchi.** <https://es.slideshare.net/ccii-PUCP/el-liderazgo-para-la-gestin-del-conocimiento-el-pensamiento-de-modelos-como-herramienta-para-la-accion>
- ✓ **Materiales:** <https://es.wikipedia.org/wiki/Totto>.
- ✓ **Craig C., P. (2008). Work motivation in organizational behavior. New York (EEUU): Psychology Press.**
- ✓ **G., R. (2001). La Motivación es la Respuesta, Industrial y formación comercial. Los Angeles:**
- ✓ **Editions. Volumen 33. Pág, 26 a28.**
- ✓ **González García, M. J. (2006). Habilidades Directivas. Malaga: Innovación y Cualificación, S.L.**

- ✓ Lawrence S., y. J. (2009). Probando una medida explícita e Implícita de la Motivación. Revista Internacional de Análisis Organizacional, 103 -120.
- ✓ Lock E., y. L. (2006). Nuevas Orientaciones de la Teoría de la Fijación de Objetivos. . España: Globo .
- ✓ M., P. V. (2010). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. Madrid (España): Esic.
- ✓ Mollá, A. M. (10 de Octubre de 2013). Euroresidentes.com. Obtenido de Motivación Pasión por la vida: <http://motivacion.euroresidentes.com/2013/09/motivacion-empresarial.html>

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia



Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

ENCUESTA DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

1. PARAMETROS DE OBSERVACION

El objetivo de la presente encuesta es conocer su participación en las actividades programas de salud ocupacional organizadas en su empresa.

1. Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa

Si

No

2. ¿en caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

Si

No

3. Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado (a) por alguna de las siguientes causas:

Accidente de trabajo

Enfermedad general

Enfermedad hospitalaria

Enfermedad ambulatoria

Nunca ha sido incapacitado

4. ¿cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial organizadas por su empresa?

Nunca ha participado

Ha participado como espectador

Ha participado activamente

Nunca han efectuado una jornada

5. ¿sabe usted a que ARP (administradora de riesgos profesionales) se encuentra afiliado?

Si

No

6. ¿si su respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique a cuál?

7. ¿sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?

Si

No

8. ¿tiene usted conocimiento que es el COPASO?

Si

No

9. ¿Cuáles de los elementos de protección utiliza durante su jornada laboral?

Guantes

Tapabocas

Faja

- Arnés
- Botas
- Gafas
- Uniforme y/o bata

10. indique cual de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral

	1 VEZ AL DIA	2 VECES AL DIA	3 VECES AL DIA	A VECES	NUNCA
DE MOVIMIENTO DE CUELLO					
DE BRAZOS Y MUÑECAS					
DE ESPALDA					
DE MIEMBROS INFERIORES					
DE CINTURA					