

Fecha de elaboración: 25.04.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Cultura del autocuidado sobre riesgos laborales de los empleados en la empresa Carcafé Ltda. de Ibagué-Tolima			
Autor(es): Luisa Fernanda mora, Juan Manuel Cespedes			
Tutor(es): Kenia Marcela Gonzales Pedraza			
Fecha de finalización: 25.04.2021			
Temática: Autocuidado			
Tipo de investigación: cuantitativa			
Resumen:			
<p>Se identificó que dentro de la empresa Carcafé S.A había una alta tasa de incapacidades, por causa de molestias físicas osteomusculares, así que se planteó establecer los principales factores relacionados con el autocuidado en la empresa Carcafé, Para el desarrollo de esta investigación se efectuó una recopilación de antecedentes investigativos, conceptuales y legales relacionados con el concepto de autocuidado. para poder obtener la respuesta a los objetivos y pregunta de investigación plasmados , una vez determinado el marco teórico, se realizó la investigación de tipo cuantitativa, donde la herramienta principal fue una entrevista aplicada a el personal de la empresa, después de este proceso obtuvimos resultados, que reflejaron que aunque los trabajadores de la empresa tiene algunos hábitos marcados de autocuidado, es importante reforzar en ellos los programas existentes de seguridad y salud en el trabajo orientados crear en ellos una cultura de la prevención.</p>			
Palabras clave:			
Cultura autocuidado, clima de seguridad, compromiso con vida, comportamientos, riesgos, riesgos psicosociales.			

Planteamiento del problema: Según Silva (2018) en nuestro país el panorama acerca de una “Cultura de Autocuidado” no es alentador, ya que los esfuerzos dedicados al desarrollo de estrategias con este fin a nivel de las instituciones, son aún insuficientes, con el proceso de envejecimiento de la población y el aumento de la prevalencia de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo se hace urgente implementar una cultura de Autocuidado y así, fomentar conductas y estilos de vida saludables en los trabajadores. Por ello “se debe desarrollar en la población adulta un proceso de maduración que permita “discernir los factores que deben ser controlados o tratados para regular su propio funcionamiento y desarrollo para decidir lo que pueden y debería hacerse con respecto a la regulación, para exponer los componentes de su demanda de autocuidado terapéutico (requisitos de autocuidado, tecnologías, medidas de cuidados) y finalmente, para realizar las actividades de cuidado determinadas para cubrir sus requisitos de autocuidado a lo largo del tiempo”. (Álvarez, 2009) pág. 11

Pregunta: ¿Qué factores determinan la cultura del autocuidado de los trabajadores en la empresa Carcafé Ltda. de la ciudad de Ibagué-Tolima?

Objetivos: Identificar los factores de autocuidado presentes en los trabajadores de la empresa Carcafé Ltda. de la ciudad de Ibagué-Tolima

Objetivos específicos

1. Establecer si existe una cultura de la prevención en la empresa Carcafé Ltda. de la ciudad de Ibagué-Tolima
 2. Determinar cuál de los factores de autocuidado es el predominante en los trabajadores de Carcafé Ltda.
 3. Proponer acciones fomentadoras para la adherencia de una cultura del autocuidado
- pág. 17

Marco teórico:

El trabajo de Jonhson y Mejía (2018) llamado Propuesta de un programa de cultura para el autocuidado en seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo realizar un aporte para fortalecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de herramientas como la formación y concienciación en los trabajadores frente a sus funciones y riesgos a los cuales están propensos de acuerdo a sus actividades, para ello elaboraron un Programa de cultura para el autocuidado en seguridad y salud en el

trabajo. Gómez y Díaz (2018) retoman el concepto de autocuidado aportado por Rodríguez (2001) quien lo define como la capacidad que tiene el ser humano para controlar sus actividades de forma responsable y consiente pensando en su seguridad y su protección, previniendo riesgos, siendo este el fin último que debe proponerse con el Programa de educación y concientización para optimizar la calidad de vida del personal, y así poder generar un hábito cotidiano y disminuir la accidentalidad laboral. Páginas 17,18,19

Método: es una investigación de tipo cuantitativa, dado que es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, implica el uso de herramientas informáticas y estadísticas para obtener resultados, trata de cuantificar el problema mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población. Universidad Alcalá, (2018), y es de tipo descriptiva dado que busca medir o evaluar aspectos de un grupo. Se utilizo como instrumento único una encuesta de 26 preguntas, y se aplicó a 20 trabajadores de la empresa, el análisis para obtener los resultados se hizo por medio de graficas circulares que permitieron observar claramente los diferentes indicadores de tipo cuantitativo, con el fin de determinar variables que nos permitieran conocer las posibles causas por la que los trabajadores de la empresa Carcafé Ltda., presentaran unos índices de accidentalidad laboral. Páginas 27 y 28.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Teniendo en cuenta que la empresa Carcafé Ltda., es una empresa colombiana del sector agrario que tiene su sede principal en la ciudad de Bogotá, y como principal actividad comercial es el comercio es el comercio al por mayor de café (pág. 26), se seleccionó una de las sedes ubicada en la ciudad de Ibagué -Tolima, debido a que se han venido presentando problemas de tipo osteomuscular en algunos trabajadores, además de su descontento por las condiciones, así mismo, el ausentismo genera una rotación permanente de personal, que no permite una adherencia por parte del personal de trabajadores especialmente los que realizan actividades de carga manual, sobre las medidas de autocuidado, conllevando a que se presentes accidentes laborales (pág. 14). Además, como se presentó, en el primer trimestre del 2020 en Colombia 134.929 trabajadores sufrieron accidentes laborales y las muertes en ese mismo periodo llego a las

92 (pág. 10), esto nos lleva a realizar una intervención para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y mejorar las condiciones económicas de la empresa, con el fin de poder seguir generando oportunidades de trabajo, especialmente en estos momentos por los que las empresas pasan por situaciones inciertas debido a la pandemia.

Según la ley 100 de 1993, establece que los empleadores son los directos responsables de la salud de sus trabajadores y por lo tanto deberán proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenir los riesgos profesionales, (pág. 13). De los principales hallazgos en el trabajo realizado podemos encontrar que la empresa Carcafé Ltda., aunque cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, hay un porcentaje de trabajadores encuestados que no conoce el programa, lo que puede llevar a la conclusión que los accidentados no aplican las condiciones mínimas de seguridad por desconocimiento (pág. 33), igualmente, se estableció que un 25% de la población encuestada no usa los elementos de protección personal, elevando así aún más la probabilidad de accidentarse. Además, se logró establecer que 4 personas habían sufrido accidentes laborales y no los reportaron, al parecer no vieron la necesidad o no quisieron encontrarse con incapacidad médica, es algo incierto aún (pág. 36).

Conclusiones:

La mayoría del personal de la empresa Carcafé Ltda., de la sede de la ciudad de Ibagué-Tolima conoce que existe un sistema de seguridad y salud en el trabajo; se encuentra una pequeña población que lo desconoce, generando un elevado riesgo de accidentes y/o enfermedades laborales por el desconocimiento de las medidas de autocuidado y autoprotección (pág. 43).

Dentro de los encuestados, se establece que un porcentaje mínimo no usa los elementos de protección personal, igualmente personas que tienen algunos malos hábitos como el tabaquismo, el consumo de licor habitualmente y hasta el consumo de sustancias alucinógenas o psicoactivas, que pueden empeorar por ser sedentarios, lo que repercute en su actividad laboral que, por el contrario requiere de acciones de fuerza y desplazamiento, lo que genera grandes consumos de calorías y fuerza por parte de quien ejerce esa tarea, generando altos niveles de riesgo de accidentes y/o enfermedades laborales.

Por consiguiente, se le sugiere a la empresa, realizar campañas educativas y hasta lúdicas (pág. 43) para que los empleados, conozcan, identifiquen y usen los elementos de seguridad personal, logren adherirse a una cultura de autocuidado y autoprotección en su trabajo, así como la incentivación para que sus colaboradores realicen más actividad física y dejen los malos hábitos.

Por último, unas recomendaciones para tratar de minimizar los riesgos asociados a problemas lumbares de los trabajadores mediante la aplicación de ingeniería, ósea, la adquisición de elementos de carga, que eviten que los trabajadores realicen sobre esfuerzos y malos movimientos que terminan en lesiones o enfermedades laborales (pág. 45)

Productos derivados

**Cultura del autocuidado sobre riesgos laborales de los empleados en la empresa
Carcafé Ltda. de Ibagué-Tolima**

**Luisa F. Mora Marulanda
Cód. 11206255**

**Juan Manuel Cespedes Suarez
Cód. 11196269**

**Corporación Universitaria UNITEC
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en gestión de seguridad y salud en el trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital
09 de Mayo de 2021**

**Cultura del autocuidado sobre riesgos laborales de los empleados en la empresa Carcafé
Ltda. de Ibagué-Tolima**

**Luisa F. Mora Marulanda
Cód. 11206255**

**Juan Manuel Cespedes Suarez
Cód. 11196269**

**Kenia Marcela Gonzales Pedraza
Docente
Corporación Universitaria UNITEC**

**Corporación Universitaria UNITEC
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en gestión de seguridad y salud en el trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital
09 de Mayo de 2021**

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	8
Palabras claves	8
Introducción.....	9
Planteamiento del problema.....	12
Justificación	14
Pregunta de investigación	18
Objetivos.....	19
Objetivo general	19
Objetivos específicos	19
Marco teórico.....	20
Estado del arte	20
Marco Conceptual	22
Marco legal.....	26
Método.....	29
Contexto de la empresa	29
Tipo y diseño de estudio	30
Participantes o fuentes de datos	30
Recolección de datos.....	30
Instrumentos.....	30
Etapas del proyecto	31
Análisis.....	32
Hipótesis	33
Resultados y hallazgos.....	33
Discusión de resultados.....	45
Conclusiones.....	47
Recomendaciones.....	48
Referencias	50
ANEXOS	57
ANEXO A.....	57
ANEXO B	60
ANEXO C	62
CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS	64

Tabla de Figuras

Figura 1 Edad	34
Figura 2 Genero	35
Figura 3 Estado Civil	35
Figura 4 Nivel de escolaridad	36
Figura 5 Área de trabajo	36
Figura 6 Programa de SGSST	37
Figura 7 Conocimiento programa sgsst	37
Figura 8 Protocolos de SST	38
Figura 9 Riesgos asociados	38
Figura 10 EPI	39
Figura 11 Uso de EPI	39
Figura 12 Accidentes laborales	40
Figura 13 Reporte accidente laboral	41
Figura 14 Posición durante la jornada	41
Figura 15 Desplazamientos	42
Figura 16 Rutina de ejercicios	43
Figura 17 Pausas activas	43
Figura 18 Fumar	44
Figura 19 consumo de Licor	45
Figura 20 Exámenes médicos periódicos	45
Figura 21 Sueño	46
Figura 22 Consumo spa	47
Tabla 1 Legislación en seguridad y salud en el trabajo	27
Tabla 2 Cronograma	61
Tabla 3 Presupuesto	64

Resumen

Se identificó que dentro de la empresa Carcafé S.A había una alta tasa de incapacidades, por causa de molestias físicas osteomusculares, así que se planteó establecer los principales factores relacionados con el autocuidado en la empresa Carcafé, Para el desarrollo de esta investigación se efectuó una recopilación de antecedentes investigativos, conceptuales y legales relacionados con el concepto de autocuidado. para poder obtener la respuesta a los objetivos y pregunta de investigación plasmados , una vez determinado el marco teórico, se realizó la investigación de tipo cuantitativa, donde la herramienta principal fue una entrevista aplicada a el personal de la empresa, después de este proceso obtuvimos resultados, que reflejaron que aunque los trabajadores del la empresa tiene algunos hábitos marcados de autocuidado, es importante reforzar en ellos los programas existentes de seguridad y salud en el trabajo orientados crear en ellos una cultura de la prevención.

Palabras claves

Cultura autocuidado, clima de seguridad, compromiso con vida, comportamientos, riesgos, riesgos psicosociales.

Introducción

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2005), durante la celebración del Día Mundial sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo resaltaron la necesidad de desarrollar en todo el mundo una cultura de seguridad preventiva, pues van en aumento las muertes, heridas y enfermedades relacionadas con el trabajo. La importancia de una cultura del auto cuidado esta referenciada precisamente hoy desde organismos internacionales como lo es la OIT, que en consecuencia exigen la práctica del autocuidado en la salud y la seguridad laboral.

A lo largo de los años, la seguridad y salud en el trabajo, se ha ido fortaleciendo adhiriendo diferentes profesiones a la búsqueda de un objetivo común: la reducción o eliminación de accidentes y enfermedades laborales la psicología es una de las ramas que la ha acompañado, así la psicología laboral es según Salanova, (2009) la disciplina definida como “la aplicación de los principios psicológicos en el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores”, la cual puede ser abarcada desde la prevención y la mitigación de los riesgos psicosociales.

Uno de los pilares básicos de la psicología laboral más allá de la mitigación de riesgos psicosociales es crear en el trabajador herramientas para que este disminuya la probabilidad de ocurrencia del riesgo, un ejemplo de estas es el autocuidado. Se ha sugerido que

“el autocuidado es uno de los mecanismos de acción de nivel primario que contribuye a la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, que se entiende como el resultado de los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida laboral que se transforman en hábitos y estructuran el estilo de vida de los trabajadores; también, es un factor de influencia positiva sobre la forma de vivir, dado que aporta al individuo control y herramientas para

el cuidado de su vida y de la de los que le rodean.”(Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, 2011)

Con respecto al tema de la psicología preventiva, Maite (2017) también recuerda sobre el concepto de salud que “concepto integral, por tanto, el bienestar de una persona no solo depende de su pleno estado de forma física sino también, de su situación emocional. El principal foco de sufrimiento del ser humano está vinculado con actitudes y comportamientos” Todo ello nos hace tomar conciencia sobre la importancia de la psicología preventiva, por lo tanto, la prevención es vital en muchas circunstancias. Por ejemplo, puede ser clave para que la tristeza por la muerte de un ser querido no derive en una depresión.

La presente investigación pretende identificar los factores de la cultura del autocuidado en la empresa. “los factores son condiciones internas y externas de la persona que afectan las manifestaciones de los requerimientos y la capacidad de autocuidado, entre los que se encuentran: la edad, el sistema familiar, el género, patrón de vida, estado de salud ” (Marriner, 2007) Tal y como se describe en el artículo elaborado por Asociación Chilena de Seguridad (2016), el autocuidado en el trabajo va más allá de simplemente colocarse los elementos de seguridad personal como cuidado físico, también es determinante la salud mental de acuerdo con la psicología de la prevención y la organizacional, así como otras disciplinas, es exigente el reconocimiento de un mundo interior de cada individuo, también expone que comúnmente asociamos este concepto al ámbito laboral, pero en realidad tiene que ver con mucho más que eso, tomar conciencia de la importancia de el autocuidado es la clave que nos hará alcanzar un bienestar tanto físico como mental.

Tobón (2006) define el autocuidado como las prácticas cotidianas que tiene una persona para cuidar de su salud; estas prácticas para Tobón son ‘destrezas’ aprendidas a través de toda la vida y de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud y prevenir la enfermedad; este enfoque parte de una construcción social, aspecto importante al momento de hacer un análisis de los factores que determinan una cultura en el contexto laboral, así mismo el autor define factores que determinan el autocuidado, hace referencia a internos, entendidos como los que dependen directamente de la persona; y externos

al individuo aquellos que corresponden a los determinantes de tipo cultural, político, ambiental, económico, familiar y social, aspectos relevantes en este trabajo (Tobón, 2006).

El mundo globalizado, ha generado un ritmo de vida acelerado, que muchas veces no le permite a las personas darse cuenta de lo que hacen; de hecho, existen rutinas o hábitos que se han incorporado el día a día y que conllevan a funcionar en lo que se conoce como piloto automático. De esta manera, se hace relevante tomar un tiempo para reflexionar con calma sobre la forma en que se comportan las personas en el hogar, trabajo e incluso en la vía pública, para tener una mirada sobre qué valor tiene el propio cuidado y por qué se llega a desarrollar conductas no seguras e inconscientes frente al peligro.

Planteamiento del problema

Todas las empresas se encuentran expuestas a toda clase de riesgos, actualmente los riesgos psicosociales han tomado fuerza debido a que se ha tomado la importancia de la salud mental. Según Silva (2018) en nuestro país el panorama acerca de una “Cultura de Autocuidado” no es alentador, ya que los esfuerzos dedicados al desarrollo de estrategias con este fin a nivel de las instituciones, son aún insuficientes, con el proceso de envejecimiento de la población y el aumento de la prevalencia de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo se hace urgente implementar una cultura de Autocuidado y así, fomentar conductas y estilos de vida saludables en los trabajadores. Por ello “se debe desarrollar en la población adulta un proceso de maduración que permita discernir los factores y realizar las actividades de cuidado determinadas para cubrir sus requisitos de autocuidado a lo largo del tiempo”. (Álvarez, 2009)

Según la revista portafolio (2020)” ...durante el primer trimestre de 2020 en Colombia, 134.929 trabajadores sufrieron accidentes laboral..., el número de muertes en el trabajo en el primer trimestre de 2020 ascendieron a 92...”, esto es una cifra que nos pone a pensar sobre la responsabilidad que tiene no solo la empresa para la cual laboran, si no el cumulo de empresas desde su formación y capacitación, así como la del manejo de riesgos laborales (ARL), de salud, y hasta pensión, en que acciones se pueden desarrollar para evitar los eventos mórbidos y mortales que día a día se suman a un reporte frio de números, sin encontrar un las causas madres que permitan fortalecer y estandarizar las acciones correctas en cada trabajo que minimice o neutralice cualquier acción que ponga en riesgo en los trabajadores. Teniendo en cuenta que siempre van a presentarse los riesgos, cada trabajador debe tener el conocimiento y poner en práctica que el riesgo se puede gestionar utilizando las acciones necesarias como la eliminación del peligro, su sustitución, su aislamiento con ayudas mecánicas, normalizándolo y por último

pero igual de importante el buen y correcto uso de los elementos de protección personal (EPP), con el fin de mantenerse a salvo.

Pese al poco reporte en la región en temas de siniestralidad laboral se considera importante enfocarnos en este sector toda vez que, en su gran mayoría son empresas pequeñas, a las que las Administradoras de Riesgos Laborales no prestan casi asesoría y cuya informalidad con que se maneja el negocio hace que el tema Seguridad y Salud en el trabajo presente fallas exponiendo así a las personas que allí laboran.

Para la presente investigación se tratará a el trabajador como ser humano, aspecto relevante pues al momento del abordaje con el individuo, se genera una alta significancia que conlleva a un ambiente colaborativo en especial a la sinceridad de la participación. “el aporte de El profesional de Recursos Humanos, una denominación por cierto éticamente reprobable, que reduce a las personas en las organizaciones a “recursos” necesariamente ha de tener un conocimiento suficiente y adecuado de este campo, particularmente en los aspectos relativos a las facetas de la prevención que implican de modo directo a las personas y cuyo mayor exponente es la “psicología laboral” (Navarro, 2007).

Según Fayer (2010), citado por Cardona (2017) la interacción de las personas en el entorno laboral está relacionada con los valores y creencias de las personas y esto influye en la participación activa del autocuidado de los trabajadores, quienes en algunas ocasiones tienden a adoptar un comportamiento poco decisivo, y es precisamente la identificación y caracterización de este y otros factores que inciden en la adherencia de una cultura organizacional, sobre los cuales se pretende llegar con la presente investigación.

Dentro de la empresa seleccionada para el proyecto de investigación, la mayoría de la población posee educación media básica, donde no han tenido acceso a profesionalización y se logra observar desconocimiento sobre que es el autocuidado, de igual manera las jornadas de trabajo a pesar de ser dentro del límite legal, se hacen extensas pues gran parte de los trabajadores tiene una carga física bastante alta, donde su cuerpo es su principal herramienta de trabajo, se han presentado incapacidades relacionadas a molestias físicas, las cuales pueden prevenirse con ejercicios de calentamiento previos o estilos de vida más saludables.

Justificación

En la presente investigación se pretende identificar los factores que determinan la adherencia por parte de los trabajadores a una cultura específica de autocuidado en la empresa Carcafé Ltda de la ciudad de Ibagué-Tolima Siendo de manera relevante la prevención de enfermedades y accidentes laborales en la cual se destaca como una inversión eficaz y lucrativa para la empresa y trabajador en los términos de absentismo y productividad.

Dados los estudios al respecto desarrollados interdisciplinariamente, en especial por la psicología preventiva que a la vanguardia viene aportando a la par con la psicología organizacional, estudios sobre la influencia del comportamiento de los trabajadores en participar de la creación y participación de una cultura organizacional en las empresas, tal como se describe Alves (2008) en el resumen de la promoción de la salud y la prevención de enfermedades como actividades propias de la labor de los psicólogos .

Los estudios desarrollados frente a la capacidad de afrontamiento y las historias individuales de la persona, hacen parte esencial en la manera como podría integrarse una cultura de autocuidado, en una organización, donde la multiculturalidad es lo cotidiano en cuanto a relacionamiento se refiere, la óptica de cada persona toma los elementos deseados por una empresa en cuanto a identificar la mejor forma de crear una sola cultura en lo referente al autocuidado, a eso se refieren los estudios determinados por Psipre (2017) como institución investigadora del comportamiento y pensamiento del ser humano y la forma de como aprende en su medio.

Seguidos a los estudios del comportamiento se hace necesaria la intervención de la psicología Preventiva, no solo trabajando desde lo aprendido si no desde el raciocinio del ser humano, la salud dentro del plan integral influye sentimientos que hacen parte de la salud mental del individuo si se considera el planteamiento que manifiesta que

“la sociedad actual presenta nuevos perfiles biológicos, conductuales y epidemiológicos, todo ello conlleva la necesidad de rediseñar prácticas y asistencias para priorizar la promoción de la salud y la prevención de enfermedades. La asistencia psicológica a nivel primario representa un intento de responder a tal demanda, sin embargo, el modelo psicológico predominante es el de la psicología clínica que evidencia el carácter curativo desbordando el preventivo” (Alves, 2008). Pag 4.

Se entiende la importancia de hacer estudios preventivos dentro de las empresas para priorizar la promoción y prevención en salud mental y no llegar en el momento que ya exista la enfermedad. Al momento de trabajar en temas de seguridad y salud en ambientes laborales, más aún en lo relacionado con la promoción de la salud, es importante, para garantizar el éxito vincular a la alta dirección. Hernández (2016) resalta que varios autores encontraron que el desarrollo de la promoción de la salud demuestra sus resultados de acuerdo a el grado de compromiso del líder de la organización, la cultura y el clima organizacional, la participación de los trabajadores en el programa los recursos destinados, las responsabilidades jurídicas del empleador y el uso de tecnologías de información para el análisis de datos.

Desde la normativa nacional, es posible observar como el tema de autocuidado ha adquirido fuerza en los últimos años, haciendo que la labor como futuros especialistas en seguridad y salud en el trabajo permita contribuir al logro con dichos objetivos en pro del desarrollo humano y su bienestar integral en la vida diaria. Desde la ley 100 (1993) ya se establece que los empleadores son los responsables directos de la salud de sus trabajadores y por tanto deberán proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenir los riesgos profesionales. Recientemente se encuentra que el Ministerio de trabajo (2013) contempló dentro de sus estrategias el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales

Así mismo, el gobierno incita a través de las obligaciones del Empleador y responsabilidades del trabajador a comprometerse con el autocuidado en el ámbito laboral, por tanto, queda enmarcado que empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de promoción de la salud, de conformidad con la normatividad vigente y por otro esta la responsabilidad del trabajador por Procurar el cuidado integral de su salud. (Decreto N.1072 de 2015).

Cuando deseamos conocer sobre la cultura preventiva en alguna organización, debemos dirigirnos a todos los miembros que la componen, como lo resalta la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (2017) la prevención es responsabilidad de todos los integrantes de la organización: gerentes, directivos, supervisores, operarios, área de mantenimiento, área de limpieza, todas las áreas están involucradas en la prevención de riesgos laborales. Ese “todo” es “cada uno” y es entonces el individuo quien debe cuidarse, cobrando importancia el concepto de autocuidado en el ámbito laboral. Lograr una cultura preventiva no es una tarea fácil, es necesario contar con tiempo para trabajar en fases y se requiere de un alto compromiso de todos los participantes de la organización para lograr el objetivo propuesto. La Fundación Iberoamericana de Salud y Seguridad Ocupacional (2017) resalta 4 etapas: I Prevencionista, II Seguridad conductual, III Gestión distribuida de la seguridad y IV la gestión del riesgo en equipo.

Es importante realizar esta investigación en la empresa Carcafé Ltda., debido a que se han venido presentando algunos problemas de tipo clima laboral, y sus trabajadores han manifestado no encontrarse o sentirse en las mejores condiciones, donde el personal rota constantemente y es relativamente nuevo, por lo tanto no se tiene una base de conocimientos con respecto a el autocuidado tienen, esta investigación pretende proponer acciones para la adherencia de una cultura de autocuidado aportar a esta situación, una definición clara de la percepción y los principales factores que existen en esta empresa con respecto a el autocuidado, identificando si hay falencias y reforzando los ítems que consideremos importantes fortificar para mejorar el autocuidado en los trabajadores, y así se espera reducir la probabilidad de accidentes de trabajo y mejorar el clima laboral.

Es interés particular trabajar en la empresa Carcafé Ltda. El personal que labora es empírico y no este certificado en la competencia requerida. Se evidencia, al observar las diferentes actividades que sus empleados realizan, la falta de conocimiento y apropiación frente a los temas de Seguridad y Salud, por ende, desconocimiento a los riesgos a los cuales se encuentran expuestos realizando diariamente comportamientos inseguros lo que se traduce en una falta de autocuidado en las labores, lo que podría generar efectos negativos para la salud del trabajador

Pregunta de investigación

¿Qué factores determinan la cultura del autocuidado de los trabajadores en la empresa Carcafé Ltda. de la ciudad de Ibagué-Tolima?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de autocuidado presentes en los trabajadores de la empresa Carcafé Ltda. de la ciudad de Ibagué-Tolima

Objetivos específicos

1. Establecer si existe una cultura de la prevención en la empresa Carcafé Ltda. de la ciudad de Ibagué-Tolima
2. Determinar cuál de los factores de autocuidado es el predominante en los trabajadores de Carcafé Ltda.
3. Proponer acciones fomentadoras para la adherencia de una cultura del autocuidado

Marco teórico

Estado del arte

En el medio laboral las situaciones que atañen a la seguridad y salud en el trabajo toman relevancia para la gestión económica de la empresa, dado que el impacto en la productividad por las novedades que se suscitan en la salud de los empleados y los daños de materiales y equipos, siendo por ello que se piense obligatoriamente en la creación y o reforzamiento de la Cultura de la Prevención en la organización.

Para la construcción de los antecedentes de la presente investigación se hizo una revisión teniendo en cuenta lo relacionado con autocuidado, factores que inciden en el autocuidado e investigaciones en el sector de estudio.

En lo concerniente a autocuidado, la investigación de Carranza , et al (2019) Diseño de una propuesta de programa de gestión basado en la prevención y el autocuidado para reducir la generación de actos inseguros en los trabajadores de la empresa Distriafan S.A.S., tuvo como objetivo hacer un análisis de la importancia del autocuidado y la cultura de la prevención e de un programa de educación y concientización para promover el autocuidado y prevención de riesgos laborales para los vendedores formales en la galería principal de la plaza de mercado del municipio de Girardot las autoras diseñan un programa educativo para promover el autocuidado en los vendedores formales de una plaza de mercado. El proyecto se caracteriza por ser una investigación descriptiva aplicada de campo, con un enfoque mixto. Al analizar sus resultados encuentran que los vendedores no cuentan con la información necesaria para identificar los riesgos presentes a los cuales están expuestos, no practican el autocuidado y por tanto no realizan acciones en pro de prevenir lesiones o enfermedades. Determinan al autocuidado como una

actitud que comprende ciertos elementos como lo son, los conocimientos, formas de pensar, emociones y conductas que van a permitir que se pueda estar alerta ante cualquier riesgo que pueda afectar la salud de los trabajadores. Con el trabajo que ellas realizaron buscaban generar conocimientos básicos y transformar la realidad de estas personas en pro de la salud y bienestar de los vendedores

La tesis aporta a este proyecto dado que cuenta con una serie de cuestionarios tipo encuesta que permiten identificar el nivel de autocuidado en los trabajadores. Aspecto que cobra relevancia al momento de identificar la existencia de cultura preventiva en la empresa Carcafé Ltda.

El trabajo de Johnson y Mejía (2018) llamado Propuesta de un programa de cultura para el autocuidado en seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo realizar un aporte para fortalecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de herramientas como la formación y concienciación en los trabajadores frente a sus funciones y riesgos a los cuales están propensos de acuerdo a sus actividades, para ello elaboraron un Programa de cultura para el autocuidado en seguridad y salud en el trabajo. Utilizaron para la recolección de la información una entrevista semiestructurada por grupo focal, donde la discusión grupal se utilizó como un método para generar un entendimiento profundo de las experiencias y creencias de los participantes permitiendo entrar en una dinámica de creencias y actitudes de las personas, las que están en las bases de sus conductas

Por otra parte en lo referente a factores asociados a autocuidado, se encuentra a Reyes G. (2018) en su tesis denominada Factores que inciden en las prácticas de autocuidado en los uniformados de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía nacional: una mirada cualitativa, que a través de un trabajo cualitativo de entrevista semi estructurada abordando aspectos individuales, familiares, laborales y sociales, logra comprender como estos factores inciden en las prácticas de autocuidado en los funcionarios que trabajan en la Dirección Nacional de Escuelas, aporte de gran utilidad para el presente estudio dado que hace un avance significativo en los factores que inciden en las prácticas de autocuidado además de diseñar un cuestionario guía para indagar dichos factores en el contexto colombiano.

Amaya Bloise (2016) en su investigación llamada Factores que inciden en la ausencia de la cultura del autocuidado e implementación de un plan para su promoción en la empresa Transbio S.A.S. hicieron una investigación de tipo descriptiva en su mayor parte, porque se

analizaron determinadas características o rasgos, cualidades o atributos de la población de trabajadores de la empresa Transbio SAS. Para identificar los factores que inciden en la ausencia de cultura del autocuidado, efectuaron un análisis del perfil sociodemográfico, complementaron la información con una encuesta sobre características de hábitos de vida saludables y parte de la batería de riesgo psicosocial en lo relacionado con los factores intra y extralaborales. De la investigación realizada concluyen que es necesario profundizar en estudios que permitan obtener más conocimiento en algunos indicadores de la población para lograr reducir esas acciones que afectan o no favorecen el autocuidado, así mismo determinan que en las prácticas de autocuidado influyen los factores internos individuales de cada ser humano como el género, la voluntad, el conocimiento, sus actitudes y sus hábitos; dentro de los factores externos influyen notablemente el contexto cultural, su entorno y los modelos creados e impuestos desde la infancia. La investigación revisada hace énfasis sobre la importancia trabajar en factores internos de los trabajadores si se quiere fomentar el autocuidado en ellos, por tanto, será un aspecto que se tendrá en cuenta en este trabajo. Así mismo toma importancia el pensamiento y la idiosincrasia del trabajador sobre la base que tanto es de interés el auto cuidado, y los motivantes e intereses que lo lleven a auto fomentar en conjunto con el patrón dada la formalización de la cultura del autocuidado, siendo de análisis precisamente los factores que llevan a tomar y/o reforzarla manera de interiorización.

Marco Conceptual

Para Simeón (2020), el autocuidado está relacionado con todas aquellas prácticas que las personas realizan de manera cotidiana con el fin de proteger y conservar su salud, asumiendo comportamientos que promuevan el bienestar en todas las dimensiones de la vida. Dorothea Orem (1969) quien se destacó por crear la Teoría Enfermera del Déficit de Autocuidado, consideró la inclusión del autocuidado dentro de sus investigaciones como un aspecto fundamental en materia de la salud, y lo definió como una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo.

La cultura del autocuidado en el ámbito laboral ha cobrado mucha importancia dado que se constituye en un aspecto importante para proteger y garantizar la seguridad y salud de los

trabajadores. Si bien en sus comienzos este concepto es estudiado inicialmente desde el enfoque médico paulatinamente ha pasado a enfoques sociales puesto que el ser humano en su interacción con el medio en que se desarrolla va adquiriendo conductas y comportamientos que determinaran como se da su apropiación a la cultura que lo rodea.

Desde la comprensión y entendimiento del Autocuidado podemos discernir, sobre el fenómeno protector que se emancipa en el medio laboral para que de manera estructurada sea desarrolle e implante como cultura de manera independiente en los trabajadores de las empresas en el mundo, tal como resalta Muñoz (2019) en la Tesis de grado Factores que inciden en las prácticas de autocuidado en los uniformados de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional: Una mirada cualitativa.

Reyes G (2018) enmarca el autocuidado como el resultado de la convergencia de múltiples factores transversales en las ciencias del conocimiento que permiten una explicación holística sobre este tema, por esto es indispensable sostener que en el autocuidado manifiesta la condición y estrato sociocultural de las personas pues es el reflejo del contexto social y político de un grupo social.

Aunque no hay una sola definición de cultura preventiva, actualmente se puede decir que es el conjunto de actitudes y creencias positivas (compartidas por todos en la empresa) sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas (Bugallo, 2017).

Para ilustrar el concepto de autocuidado se parte de lo planteado por Heidegger según Mora (2019) respecto al cuidado como forma de ser esencialmente ética. Es algo más que un acto y una actitud entre otras; plantea que el cuidado es existencialmente a priori a toda posición y conducta fáctica del ser ubicado, es decir, que se halla siempre en ella. Significa esto que el cuidado se encuentra en la raíz primera del ser humano, antes de que este actúe, y todo cuanto haga irá siempre acompañado de cuidado e impregnado de cuidado. Significa reconocer que el cuidado es un modo de ser esencial, es una dimensión frontal, originaria, ontológica, imposible de desvirtuar

Vanegas (2001) define la autoconciencia como el cuerpo como esfera moral, entendida como un campo de expresiones con sentido; forma de vida que se manifiesta a través de los hábitos desarrollados por medio de la repetición, que se convierten en costumbres que se expresan corporalmente

Vega (2007) en la teoría del autocuidado describe por qué y cómo las personas cuidan de sí mismas, explicando la relación entre la capacidad y el poder de los individuos para alcanzar los objetivos de autocuidado. Las personas que participan en su autocuidado deben razonar sobre su propia salud, adquirir conocimientos sobre su estado de salud, las prácticas y conductas saludables que se integren en la vida cotidiana, para conseguir una vida saludable

Gómez y Díaz (2018) retoman el concepto de autocuidado aportado por Rodríguez (2001) quien lo define como la capacidad que tiene el ser humano para controlar sus actividades de forma responsable y consiente pensando en su seguridad y su protección, previniendo riesgos, siendo este el fin último que debe proponerse con el Programa de educación y concientización para optimizar la calidad de vida del personal, y así poder generar un hábito cotidiano y disminuir la accidentalidad laboral.

Los términos de cultura de seguridad y clima de seguridad, se relacionan entre sí pero mantienen diferencias, como lo señala el Comité Asesor sobre la Seguridad de las Instalaciones Nucleares - ACSNI (1993) citado por Hernández y Vargas (2019), la cultura de seguridad corresponde al producto de valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso y la competencia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de una organización. Las organizaciones con una cultura de seguridad positiva tienen comunicaciones basadas en la confianza, percepciones compartidas de la importancia de la seguridad y eficacia de las medidas preventivas. Mientras el clima de seguridad como lo describe Hernández y Vargas (2019), tomado de Kines et al., (2011),

“el clima de seguridad refleja la percepción de los trabajadores del verdadero valor de la seguridad en una organización, como un factor que contribuye a la reducción de lesiones accidentales” (p.3).

Por tanto, el clima se constituye en una radiografía del momento actual de la organización y su diagnóstico contribuirá a determinar cómo se encuentra la cultura de seguridad en la empresa. Es decir,

“entre más positiva sea la actitud hacia la seguridad, y más seguros serán sus comportamientos, lo que se reflejará en un mejor clima de seguridad “(González et al. 2016) retomado por Hernández y Vargas (2019) (pag3)

En el documento de Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud (2005) los autores resaltan que la Cultura de Seguridad de una organización es el producto

de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Organizaciones con una cultura positiva están caracterizadas por comunicaciones fundadas en la confianza mutua, por percepciones compartidas respecto de la importancia de la seguridad y por su confianza en la eficacia de las medidas preventivas”

Correa (2015) define los Factores internos o personales como factores que dependen directamente de la persona y determinan personalmente el autocuidado. Estos son: Los Conocimientos: permiten adoptar prácticas saludables, que llevan a los individuos a tomar decisiones y realizar prácticas saludables o de riesgo, frente al cuidado de su salud. Es importante aclarar que estas determinaciones no dependen únicamente de la educación y la información, sino también de factores internos y externos que los modifican. La Voluntad: cada persona actúa diferente frente a cada situación que se le presente; y esto sucede así, pues cada uno adopta a lo largo de la vida creencias, aprendizajes y motivaciones distintas. Antes situaciones cotidianas, es posible que la conducta se modifique gracias a las emociones y a los procesos mentales individuales que pueden modificar un hábito, una costumbre o una creencia. Estos cambios demuestran que no todos los individuos reaccionan igual a las enseñanzas que reciben. Las Actitudes: son las respuestas que presenta una persona, a favor o en contra, ante una situación específica. Se ven influenciadas por los valores, los principios y la motivación. Los hábitos: son la realización permanente de una conducta que la persona interioriza como respuesta a una situación; es establecer patrones comportamentales por su repetición y define los Factores externos o ambientales como aspectos que permiten o no el Autocuidado en los individuos, pero que no dependen de ellos. Estos son: Cultura: para las personas no es fácil obtener nuevos conocimientos y adoptar nuevas experiencias, pues el comportamiento está íntimamente ligado a las creencias y tradiciones. Por esto los estilos de vida dependen del contexto sociocultural en el que se envuelve el individuo; la cultura es un determinante de ellos. Científico y tecnológico: los avances en estos campos tanto en la salud como en la manera de vivir tienen relación con la forma y las posibilidades de cuidar la salud y la vida, pues es un universo en constante interrelación. Físico, económico, político y social: para desarrollar prácticas saludables se debe contar con recursos físicos e infraestructura, que son responsabilidad de los gobernantes; pero estos no son propios del individuo ni de un sector en particular, son compromisos intersectoriales y sociales que garanticen un desarrollo óptimo encaminado al cuidado de la salud. Al observar

las acciones habituales que la gente emprende de manera espontánea, es posible evidenciar los comportamientos sanos y seguros que pueden evitar enfermedades y accidentes, siendo importante resaltar que somos seres sociales que impactamos y nos impactan e influyen las demás personas. Siendo por ello que de una forma u otra es necesaria la interrelación que día a día se vivencia en el medio laboral como es la de cuidarse y cuidar a otros, interpretado como el de generar una cultura sana, segura como objetivo la prevención de enfermedades e incidentes laborales; el llamado compromiso con la vida que hoy es promulgado en casi todas las empresas en el mundo y que se ha convertido en la bandera referencial para la adhesión de una cultura del autocuidado que lleve a implementar y desarrollar la conciencia en los trabajadores sobre el aseguramiento de comportamientos organizacionales como una cultura de hacer y actuar de manera segura; que finalmente conlleve a garantizar ambientes de trabajo seguros en las actividades diarias, propias y de los compañeros de trabajo, anteponiendo la integridad de las personas.

La cultura de autocuidado creada, significa un compromiso con la vida, como el respeto, los valores y al cumplimiento de normas y directrices tanto corporativas de cumplimiento legal, por parte del trabajador y de la empresa misma.

Marco legal

Tabla 1 Legislación en seguridad y salud en el trabajo

Ley 1010 de 2006	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1616 del 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.

Decreto 1295 de 1994	Organización y administración Sistema de Riesgos Profesionales.
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
Decreto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 1075 de 1992	Por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Deroga la Resolución 1111 de 2017

Método

Contexto de la empresa

Carcafé Ltda. es una compañía colombiana que opera en el sector agrario. La compañía fue establecida el 21 de junio de 1983 y tiene su sede en la ciudad de Bogotá. La compañía tiene como su negocio principal la trilla y comercio al por mayor de café. Carcafé Ltda. opera como subsidiaria de ED&F Man Holdings Ltd.

Casa Matriz Cll 72 # 10-07 Oficina 1301

Establecido en 1783, ED&F Man es un comerciante de productos agrícolas de propiedad de sus empleados con 5.500 personas en 50 países. Comercializamos azúcar, café, melaza, piensos y legumbres. Ayudamos a nuestras contrapartes a gestionar el riesgo de precios mediante coberturas y proporcionamos acceso a los mercados de materias primas y capitales a través de nuestro negocio de corretaje financiero

Obtenemos, almacenamos, vendemos, enviamos y distribuimos productos agrícolas que incluyen café, azúcar, melaza, alimento para animales y legumbres. Comercializamos esos productos en todo el mundo y, con algunos, los procesamos y los marcamos para clientes industriales y los estantes de los supermercados. Ayudamos a muchos de nuestros clientes a gestionar el riesgo de precios a través de productos financieros. Para otros, actuamos como un corredor, ejecutando órdenes para fondos de cobertura y Travers profesionales. Y hacemos

nuestra propia compensación a través de intercambios, como el Chicago Board of Trade y el London Metals Exchange.

Tipo y diseño de estudio

Esta investigación, es una investigación de tipo cuantitativa, dado que “es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas estadísticas para obtener resultados, Es concluyente en su propósito y trata de cuantificar el problema mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor” (Universidad Alcala, 2018), es de tipo descriptiva dado que busca medir o evaluar aspectos de un grupo. Ibarra (2011) plantea que el proceso de la descripción no es exclusivamente la obtención de datos y su tabulación, sino que se relaciona con condiciones y conexiones existentes, prácticas que tienen validez también opiniones de las personas, puntos de vista y actitudes que se mantienen así, los estudios descriptivos se centran en medir los explicativos en descubrir, dado esto el investigador debe definir que va a medir y a quienes va a involucrar en esta medición

Participantes o fuentes de datos

Los participantes de este proyecto son los trabajadores de la empresa Carcafé Ltda. sede Ibagué Tolima, empresa dedicada a compra venta de café, empresa escogida por la facilidad de acceso a los datos y la variedad de perfiles que trabajan en esta.

La empresa cuenta con un total de 20 trabajadores, se excluyeron para este estudio empleados que llevaran menos de 2 meses en la empresa, por no tener una percepción profunda sobre las labores allí realizadas y el clima organizacional allí presente. No se aplicó ningún otro criterio de exclusión pues se pretende abarcar a la mayoría de trabajadores posibles.

Recolección de datos

Instrumentos

La recolección de datos se hará por medio de una encuesta tomada de Silva,D; Cruz,G (2008), se eligió la encuesta dado que la encuesta es una técnica de recopilación de información donde el investigador interroga a los investigados los para poder encontrar datos que desea obtener, así se trata de conseguir información, por medio de un instrumento de una población o muestra, sobre las variables consideradas en una investigación Bastis Consultores (2020). Esta encuesta será aplicada de manera virtual debido a las condiciones de bioseguridad que se deben guardar debido a la problemática de salud mundial, por lo cual se desarrollara por medio de la plataforma Google formularios, el cual nos permite aplicar individualmente la encuesta, esta encuesta está compuesta por 3 variables principales, donde cada una de ellas busca comprender aspectos integrales del ser humano como trabajador, son un total de 49 preguntas con respuestas de tipo opción múltiple y también de tipo respuestas cortas.

La primera variable es la condición biosocial, donde se examina desde el área biológica, edad, sexo, peso, talla y enfermedades previas que nos ayudara a identificar factores importantes en todo el proceso de aprendizaje de autocuidado anterior que tiene el trabajador, esta variable es importante dado que nos permite iniciar dándonos una clara identificación de nuestro grupo poblacional de muestra.

Seguido, el componente social, busca determinan la convivencia familiar, del grupo de trabajo y la red de apoyo presente en el trabajador por medio de preguntas sobre la satisfacción en las relaciones laborales y tiempo de calidad dedicado a estas, continuo el componente de estilos de vida , busca conocer en el trabajador horarios, costumbres, si tiene tiempos de descanso bien definidos y si realiza actividad física como deporte constantemente, de igual manera las preguntas nos permiten determinar hábitos no solo saludables si no también hábitos que pueden ser negativos para nuestros participantes .

Hay un componente final que busca averiguar por la educación y aprendizaje del participante sobre el tema de prevención de peligros y accidentes laborales, de si se ha instruido o no en esta área que conocimientos ha adquirido o pone en práctica diariamente.

Etapas del proyecto

Etapa 1: Se identifica el planteamiento del problema y de allí se enmarcan unos objetivos a seguir con este proyecto, se hace una revisión teórica para su validez

Etapa 2: se plantea una hipótesis de los posibles resultados a obtener con esta investigación y se procede a realizar el marco metodológico, conociendo la población y definiendo así la investigación

Etapa 3: Se procede a informar y socializar a los participantes de la encuesta , sobre los aspectos a evaluar y el desarrollo de la misma , se envía el link del formulario de Google drive para que esta sea respuesta en el término de un día.

Etapa 4: Por medio de la plataforma de formularios de Google se revisaron los datos obtenidos en las encuestas, se revisaron las tabulaciones y que los gráficos coincidieran con los resultados allí reflejados.

Etapa 5: Se analizan los datos obtenidos en la encuesta por medio de los gráficos que permiten revisarlos con más facilidad por su componente visual.

Etapa 6: se obtienen resultados, que se plasman en el documento con el fin de obtener desde allí las conclusiones del trabajo de investigación.

Análisis

Después de obtenidas las respuestas de por ser de tipo cuantitativo, se tabulan las respuestas siendo estas, de respuesta corta y de únicas opciones, se grafican en Excel por medio de la herramienta de Google que nos arroja graficas con datos, cada pregunta nos da a conocer un ítem que deseamos conocer del participante, los gráficos de barras y circulares realizados reflejan estadísticas por cada pregunta. Posteriormente se procede a revisar la cantidad de participantes que posee hábitos y estilos de vida más saludables que se puedan ver reflejados, de igual manera el consolidado de estas respuestas nos muestra lo que queremos saber en general, si sus condiciones laborales, si sus estilos de vida, son propios del autocuidado.

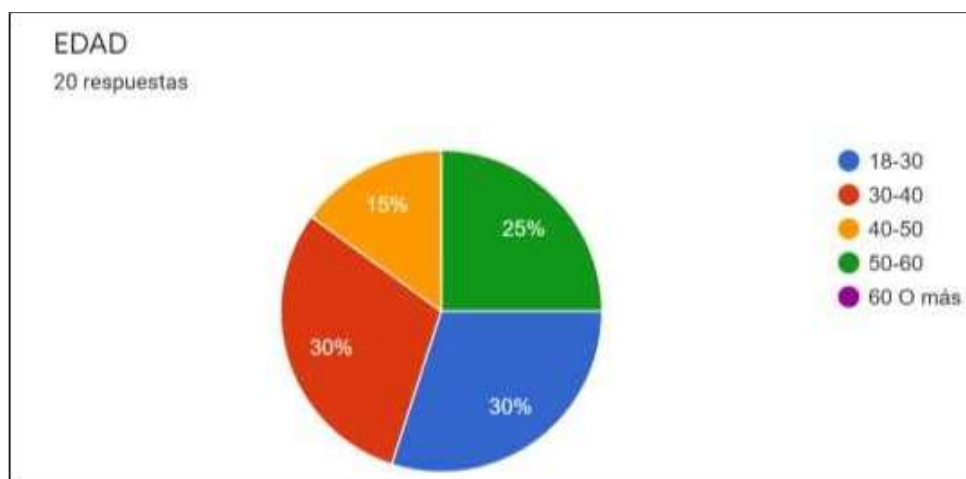
Hipótesis

Esta investigación busca conocer el nivel de autocuidado de los trabajadores de la empresa Carcafé Ltda. , después de aplicado el instrumento específico que ayude a determinar la cultura del autocuidado, los resultados pueden indicar que los trabajadores aunque creen que saben que medidas y pautas tomar para su autocuidado en realidad omiten muchas acciones para esto, que aunque quieren hacerse conscientes y aprender de autocuidado muchas veces por la concentración en tarea específica no les permite hacerse conscientes de su propia persona. Es importante resaltar que se identifican de manera marcada los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos estos trabajadores, se espera que un aproximado del 60% de los trabajadores tengan una conciencia media del autocuidado y el 40% restante tenga una conciencia baja de autocuidado y que se encuentre más marcada la tasa de conciencia en los trabajadores del área industrial o de carga que del área administrativa.

Resultados y hallazgos

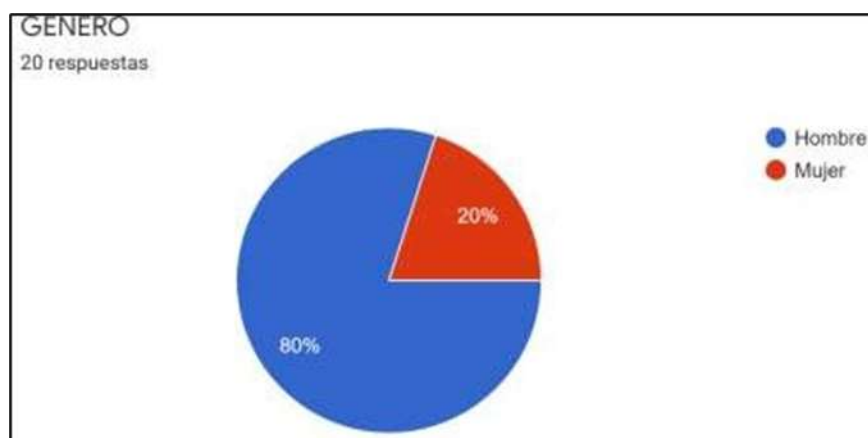
Después de aplicado el instrumento del anexo C a la población elegida, siendo estos 20 trabajadores de diferentes áreas de la empresa, las respuestas del test de autocuidado se distribuyen de la siguiente manera, de acuerdo a cada una de las preguntas expuestas.

Figura 1 Edad



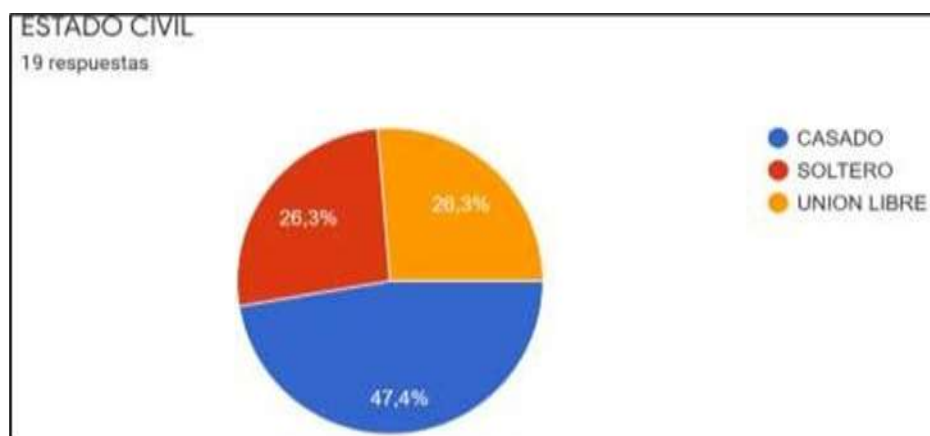
Se logra evidenciar en la figura 1 que las edades de los trabajadores oscilan especialmente entre los 18 a 40 años sumando un 60% entre ambas, siendo estas las edades más productivas, igualmente, 5 personas que equivalen al 25% se encuentran en rangos de edad entre los 50 y 60 años

Figura 2 Genero



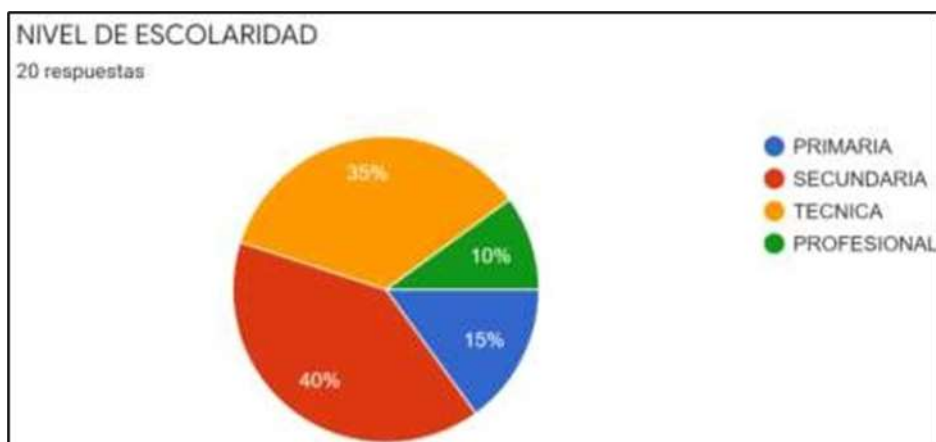
La figura 2 muestra que dentro de la población encuestada 16 fueron hombres con un porcentaje del 80% y solo 4 fueron mujeres con un 20%, quiere decir que la contratación por parte de la empresa Carcafé Ltda., es mayoritariamente masculina, esto, debido a las actividades de fuerza que requieren en los trabajos diarios.

Figura 3 Estado Civil



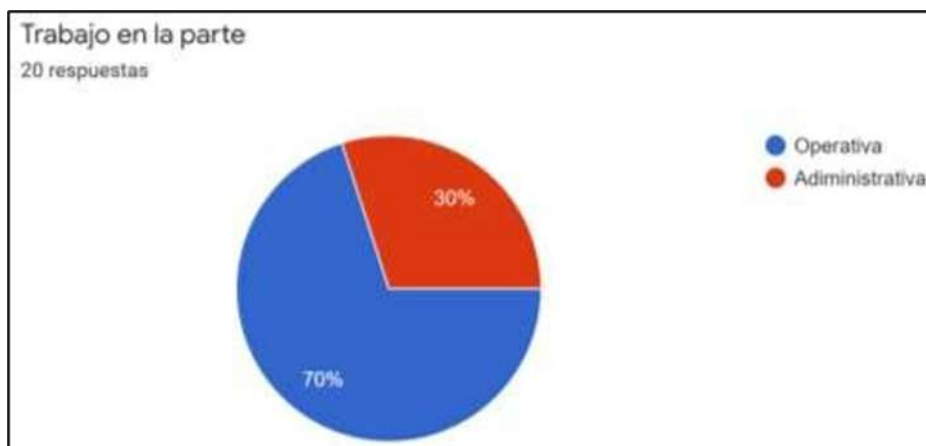
La figura 3 muestra que la mayoría de los trabajadores tienen una situación civil definida con un 47.4%, es decir 9 personas, un cuarto de la población encuestada define su situación civil como unión libre, el restante es solteros.

Figura 4 Nivel de escolaridad



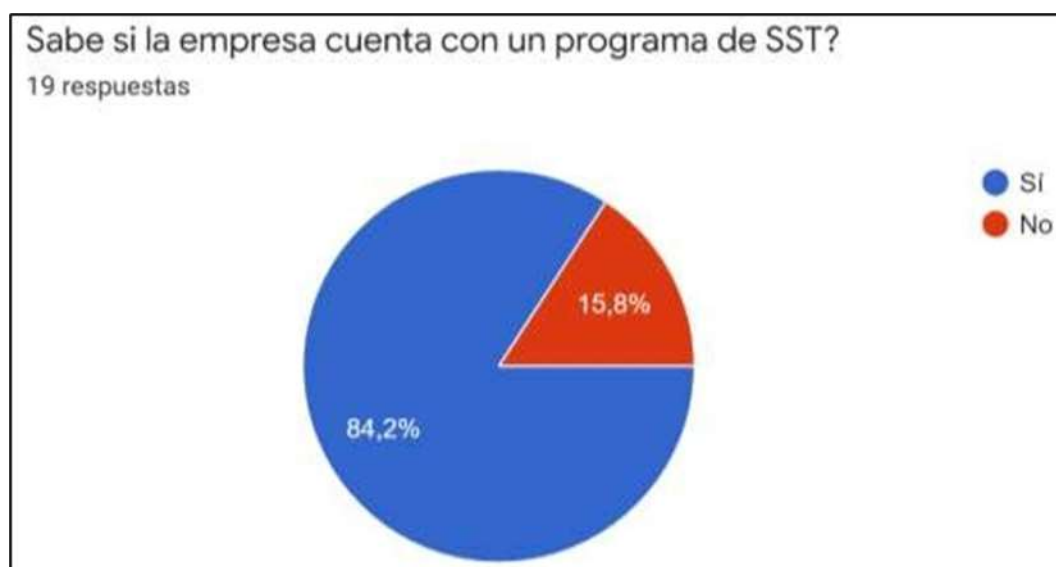
La figura 4 nos enseña que el 40% de la población, 8 personas cuentan con educación secundaria; el 35%, 7 personas con estudios técnicos; tan solo un 10%, 2 personas con educación profesional y 3 personas que representan el 15% solo cuentan con educación primaria, esta distribución acorde a los cargos de la planta de personal, donde no es necesario técnica o profesional para todos los cargos, solo para 2 administrativos.

Figura 5 Área de trabajo



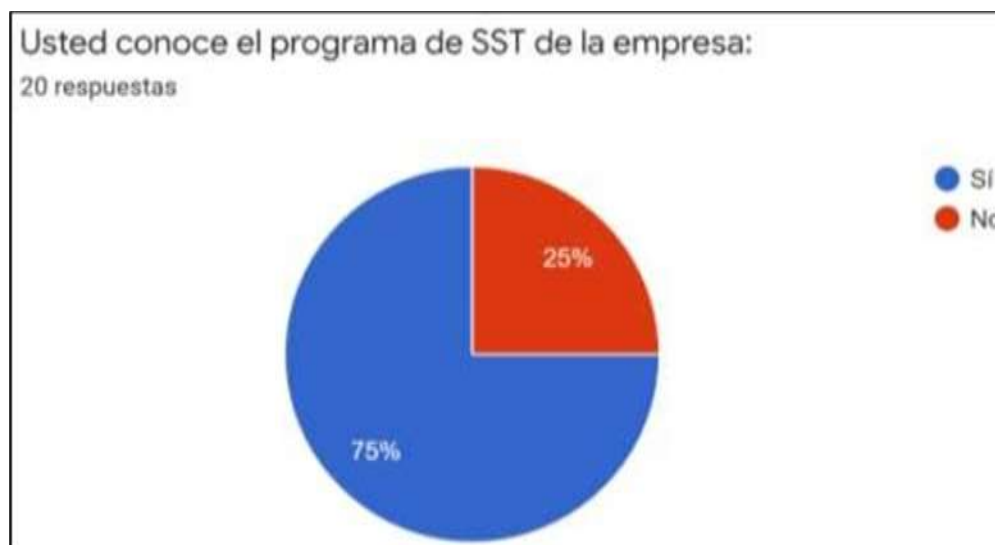
Dentro de las personas encuestadas la figura 5 nos enseña que la mayoría se encuentra trabajando en la parte operativa con un 70% que equivale a 14 personas, el restante 30% en actividades administrativas, 6 personas

Figura 6 Programa de SGSST



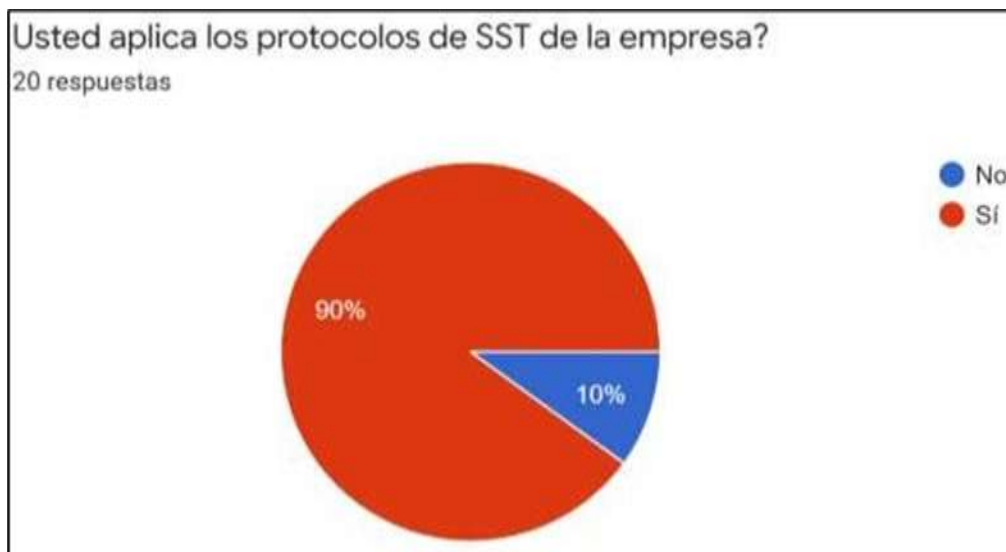
La encuesta muestra que el 84.2% más de 16 personas reconocen que la empresa Carcafé Ltda., cuenta con un programa de SST, tan solo alrededor de 4 personas el 15.8% manifiestan no conocerlo, de igual manera es un porcentaje alto el que no tiene conocimiento del programa como se observa en la figura 6.

Figura 7 Conocimiento programa sgsst



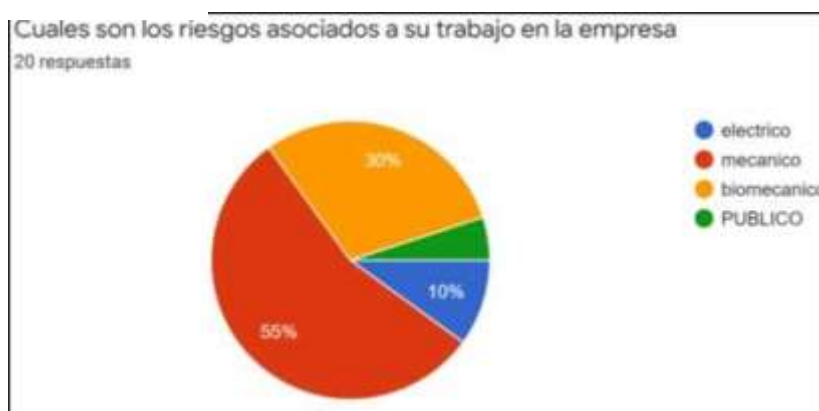
La figura 7 nos enseña que de las personas que conocen el programa de SST el 75% , 15 personas conocen el programa, el 25% que equivale a 5 personas no lo conocen.

Figura 8 Protocolos de SST



La figura 8 nos indica que el 90% de los entrevistados es decir 18 personas manifiestan que si aplican los protocolos de SST de la empresa, el 10% es decir 2 personas, no aplican los protocolos de SST, se presenta una incongruencia con la gráfica anterior en donde 5 de los encuestados manifestaron no conocer los programas de SST de la empresa, sin embargo, se debe fortalecer para que el conocimiento de la política y el uso de los protocolos sea entendida, comprendida y aplicada por el 100%.

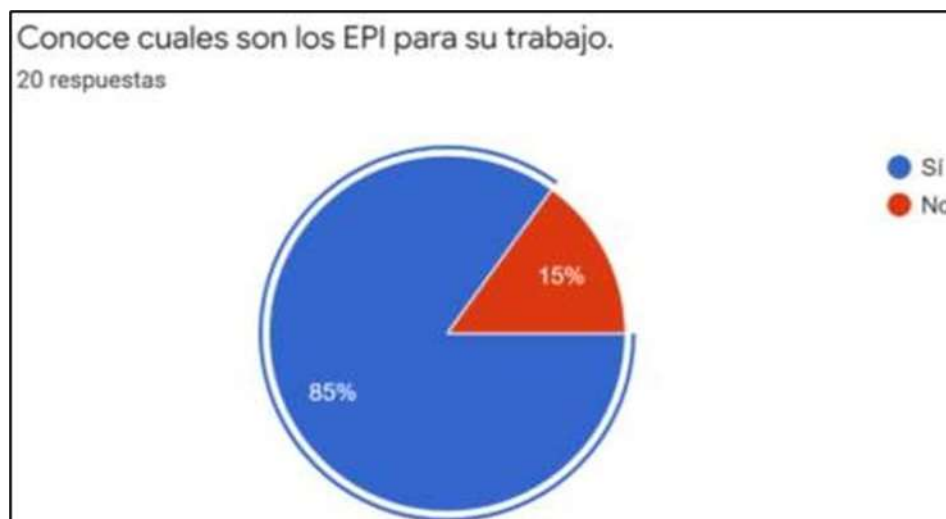
Figura 9 Riesgos asociados



La figura 9 muestra que respecto a los riesgos asociados al trabajo que desempeñan dentro de la organización, los encuestados manifestaron que, el 55% de la población ,11 personas asocian el riesgo mecánico como el principal riesgo de su trabajo; el 30%, 6 personas manifiestan que su principal riesgo asociado a su trabajo es el riesgo biomecánico; el 10%, 2

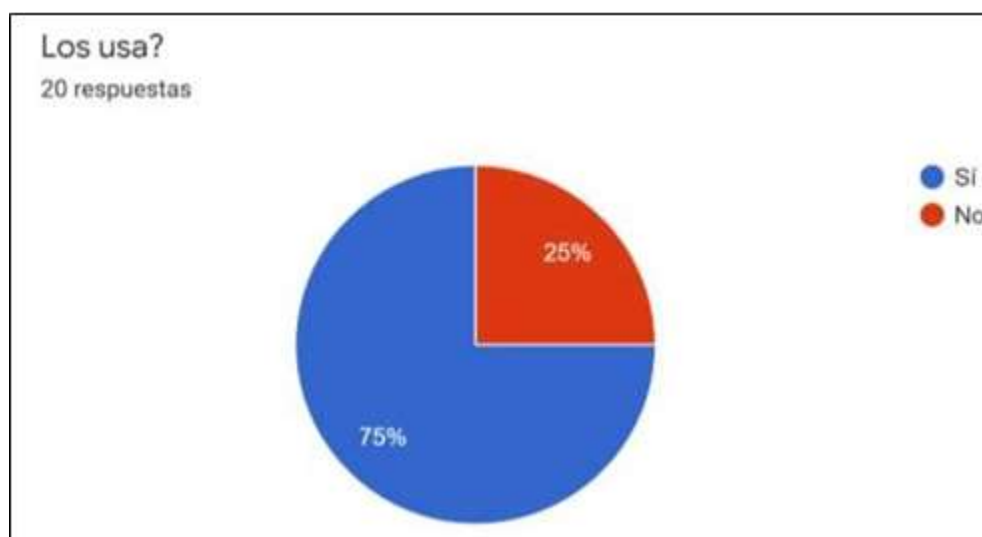
personas asocian el riesgo eléctrico a sus actividades; un 5%, 1 persona asocia el riesgo público como el riesgo más asociado a su trabajo.

Figura 10 EPI



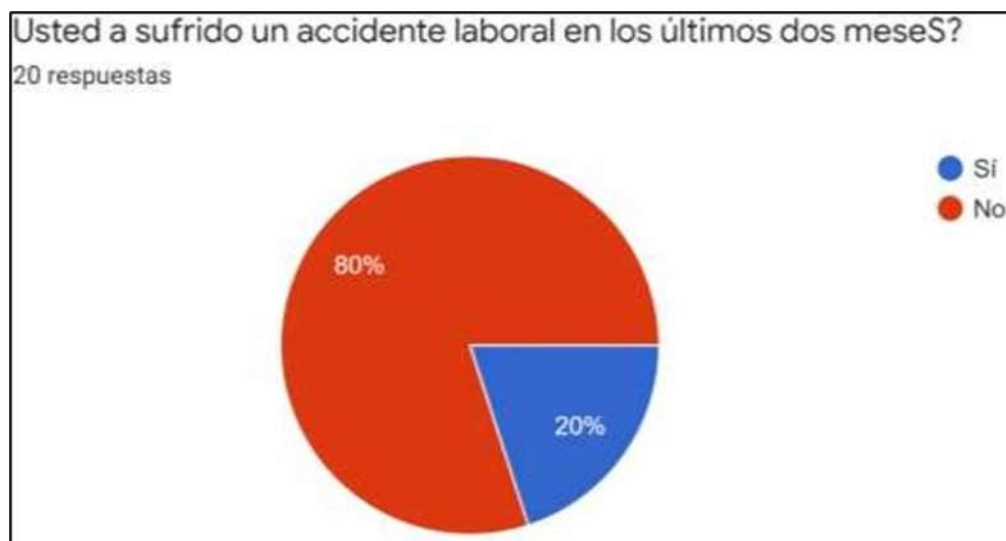
La figura 10 muestra que el 85%, es decir, 17 personas, conocen cuales son los elementos de protección personal para su trabajo, solamente 15%, 3 personas manifestaron no conocer cuáles son los aplicables a sus funciones, por ende, es fundamental que el área de Seguridad y salud en el trabajo realice una campaña en la que las personas logren identificar que elemento se debe usar según la actividad laboral.

Figura 11 Uso de EPI



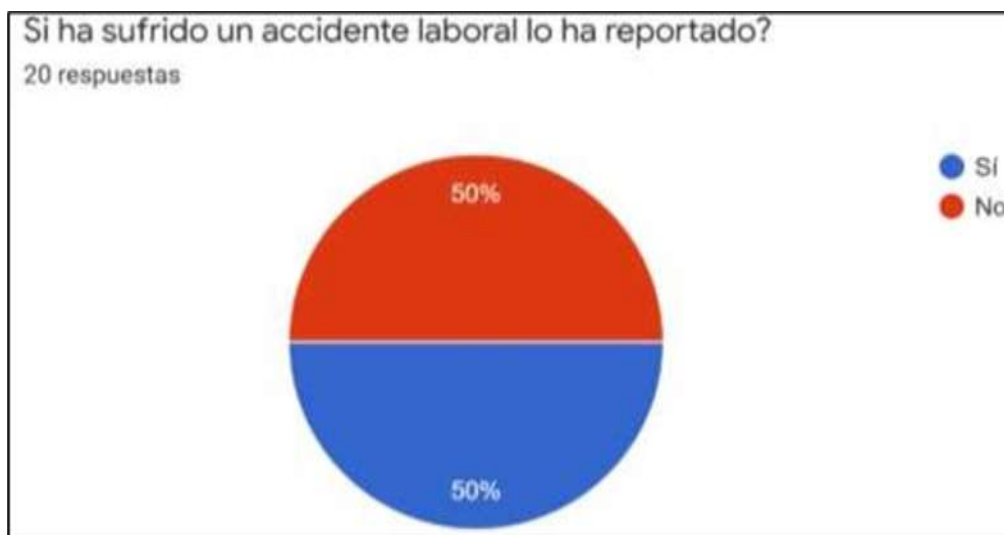
La figura 11 muestra, que con respecto a la pregunta si utiliza los EPP (elementos de protección personal) en su trabajo, el 75%, 15 personas, manifestaron que, si los usan, el restante 25%, 5 personas no los usan, lo cual genera una alerta en las personas que realizan trabajos dentro de la organización sin la adherencia a un autocuidado de su integridad personal.

Figura 12 Accidentes laborales



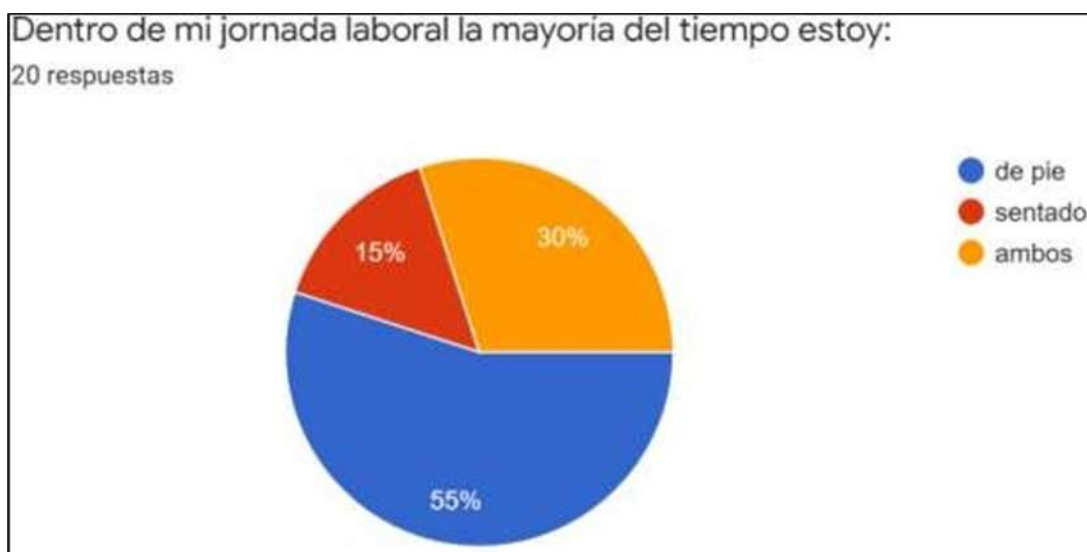
La figura 12 evidencia que el 20%, 4 personas han sufrido accidentes laborales dentro de los últimos dos meses, esto denota que efectivamente el desconocimiento de los protocolos, de los elementos de protección personal y el uso de los mismos puede terminar en lo que se evidencia en la gráfica, accidentes laborales que se pudieron evitar a tiempo, el 80%, 16 personas no los han sufrido, siendo un aliciente y una meta para la empresa, en donde busque que la mayoría de los trabajadores se encuentren accidentes

Figura 13 Reporte accidente laboral



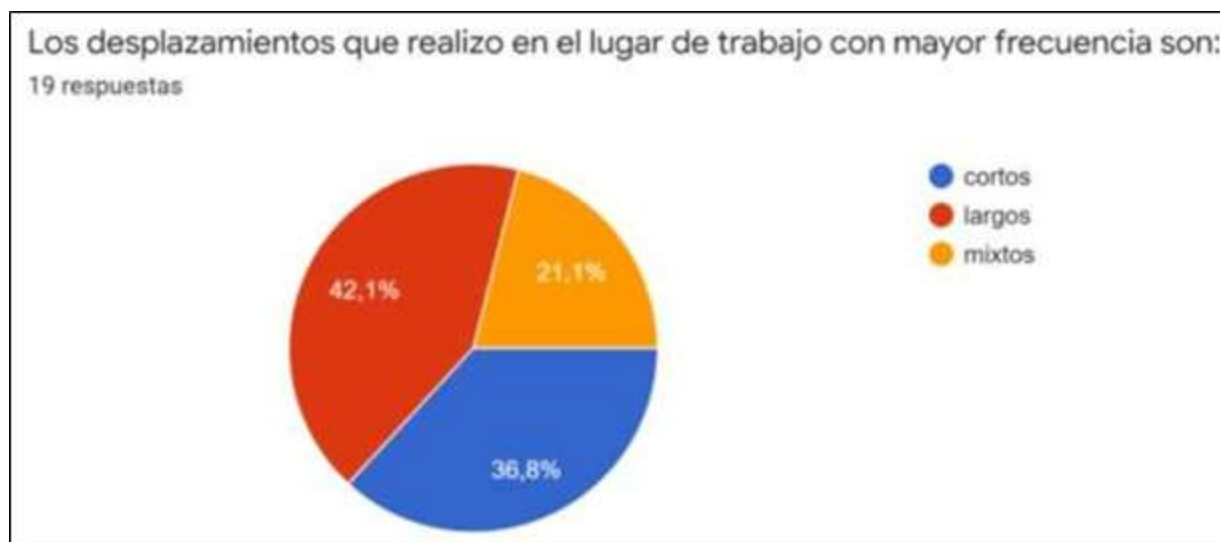
La figura 13 muestra que de las 4 personas que han sufrido accidentes laborales que respondieron a la pregunta anterior dos de ellas equivalentes al 50%, no reportaron el accidente, lo que genera que el empleador no se haga responsable de las agravaciones que se presenten después del accidente, además, si no se reporta la situación se atenderá como una enfermedad general, lo que representaría una pérdida para el trabajador o en este caso para los trabajadores que no informan, el otro 50% es decir las otras dos personas, si reportaron el accidente.

Figura 14 Posición durante la jornada



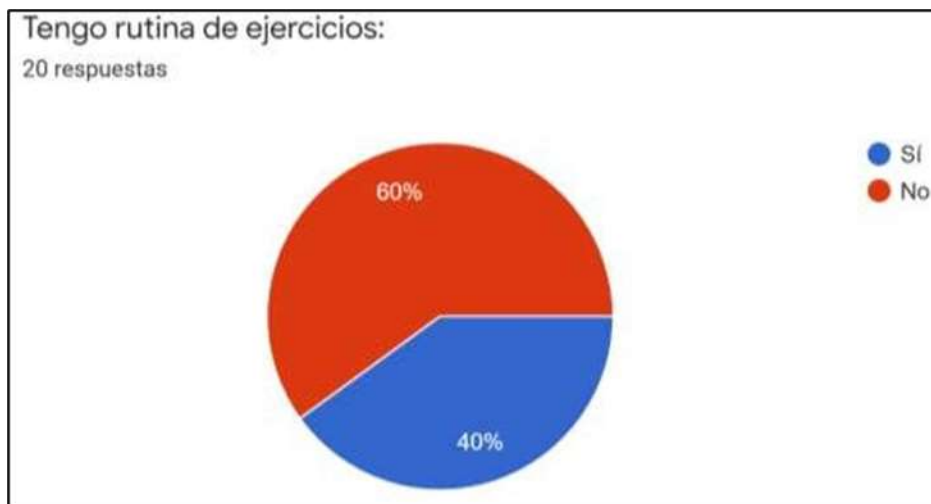
La figura 14 muestra que de las personas encuestadas sobre la postura que mantienen la mayoría de tiempo en el que realizan sus funciones, respondieron que: el 55% ,11 personas mantienen una mayor parte del tiempo laborado en posición de pie; el 15%, 3 personas permanecen la mayor parte de su tiempo de trabajo en posición sentado; el 30% restante ósea 6 personas se rotan entre la posición de pie y sentados. Entendiendo que la empresa Carcafé Ltda., es una empresa en la que las actividades principales operativas se basan en el transporte de carga de café para almacenar en bodega, una menor cantidad, realiza actividades administrativas de oficina en donde la mayor parte del tiempo deben realizar actividades como de atención al público, estados financieros, lo que obliga a permanecer por largos periodos de tiempo en esta posición. Las personas que mantienen en ambas posiciones, es decir de pie y sentado, son las personas de actividades de limpieza y aseo que se desplazan por la mayor parte de la empresa, pero tienen pausas para tomar descansos cortos.

Figura 15 Desplazamientos



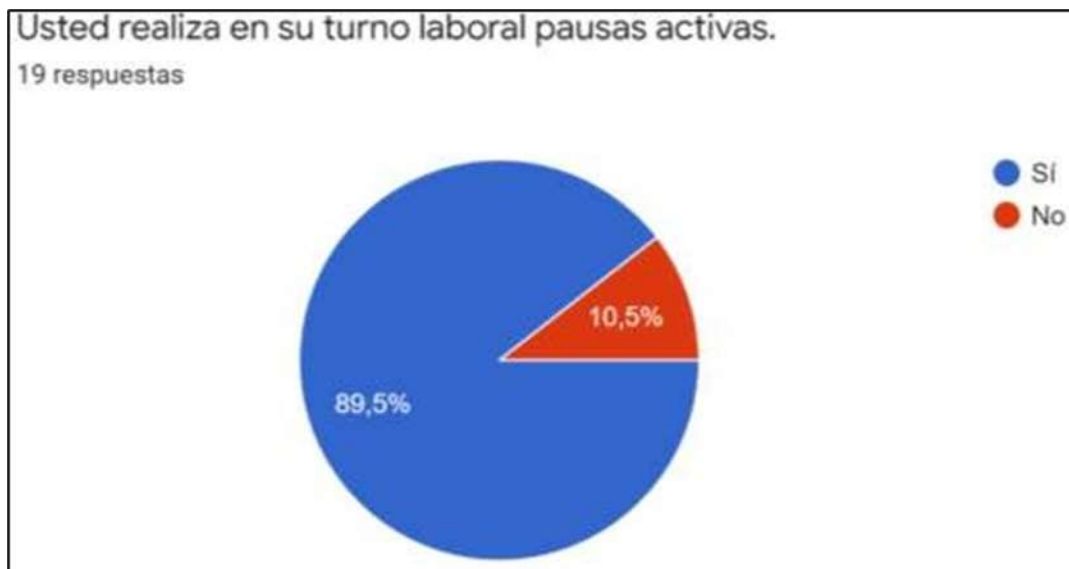
La figura 15 muestra que el 42.1% 8 personas realizan en su turno laboral desplazamientos largos, son aquellos trabajadores operativos que realizan desplazamientos desde el desembarque hasta el depósito final, con recorridos entre los 100 y 150 metros de distancia con cargas en sus humanidades; el 36.8% , 7 personas realizan desplazamientos cortos, que se representa en el personal administrativo de la empresa y un 21.1% 4 personas realizan en su actividad laboral desplazamiento entre cortos y largos, personal de la limpieza y aseo.

Figura 16 Rutina de ejercicios



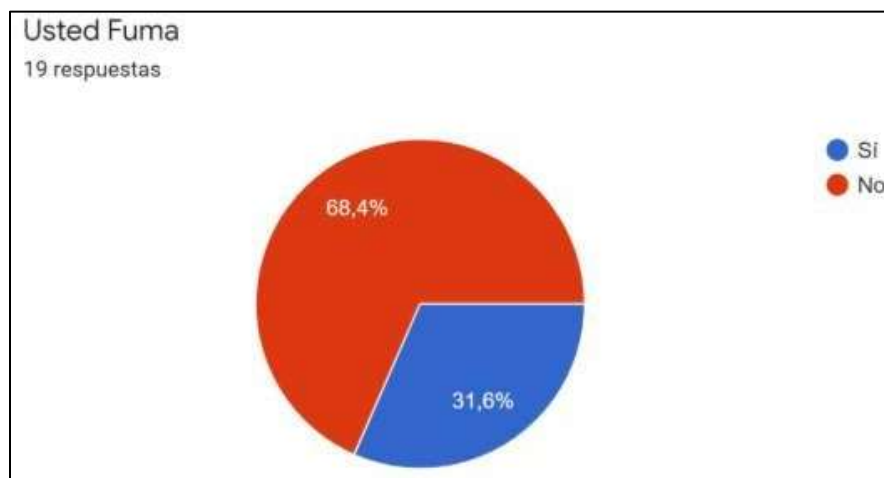
La figura 16 nos enseña que a la pregunta: tengo rutina de ejercicios, el 60% es decir 12 personas contestaron que no realizan actividades de ejercicio, entendiendo que la actividad física reduce el riesgo de contraer diferentes tipos de enfermedades, entre las que se encuentran las cardiovasculares, la tensión arterial, obesidad, entre otras, recordando que 14 personas de la empresa supera los 30 años de edad, el 40% de los encuestados es decir 8 personas, manifestaron que sí realizan actividades físicas, favoreciendo su sistema inmunológico y reduciendo el riesgo de enfermedades generales.

Figura 17 Pausas activas



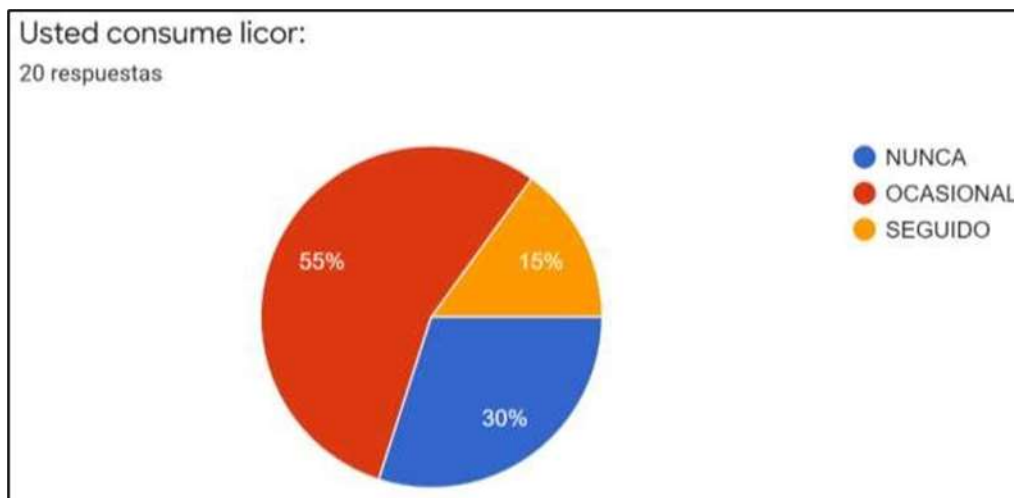
La figura 17 ilustra que el 89.5% casi 18 personas, de la encuesta manifestaron realizar pausas activas en su turno laboral; el restante 10.5% dos restantes, manifestaron que no las realizan. Se debe reforzar para que el 10,5% entienda que las pausas activas ayudan a recargar energía, además se prevengan lesiones o trastornos osteomusculares y hasta el mismo estrés, mejorando la actitud y el ambiente de trabajo dentro de la empresa.

Figura 18 Fumar



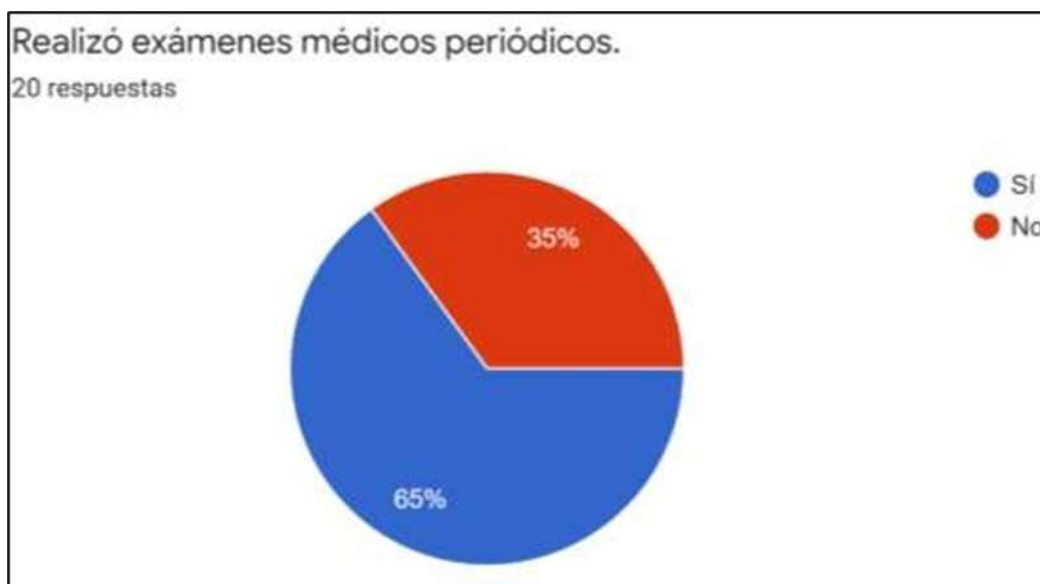
La figura 18 enseña que, a la pregunta, ¿usted fuma?, la respuesta de los encuestados es que el 68.4% 13 personas fuman, siendo esta información de gran interés, pues todos los fumadores se ven expuestos a mediano o corto plazo a enfermedades atribuidas al consumo de tabaco como el cáncer de pulmones, de laringe o de garganta, además, en época de pandemia la representación de enfermedades respiratorias se pueden confundir con el COVID 19, el restante 31.6%, es decir 7 personas, manifestaron no fumar

Figura 19 consumo de Licor



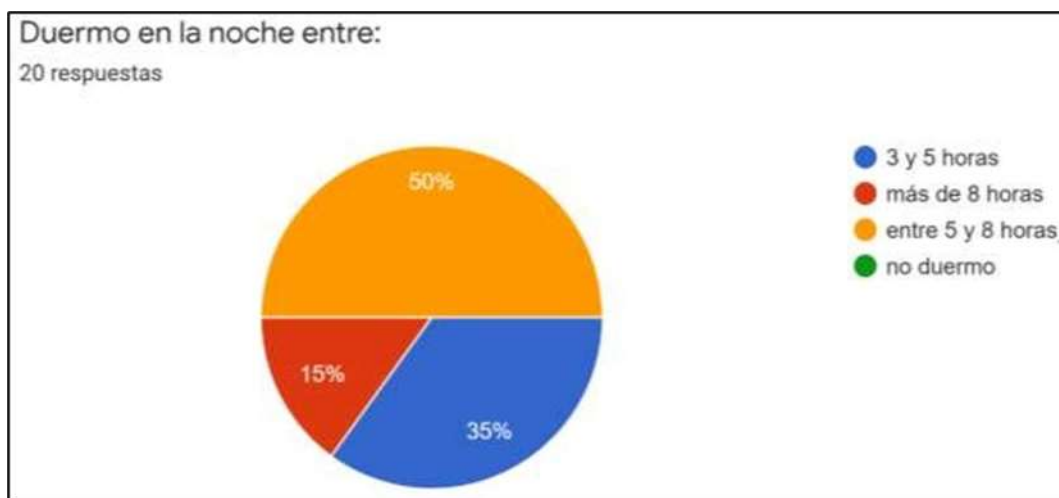
La figura 19 ilustra que el 55% de los encuestados, es decir 11 personas, manifestaron que consumen licor ocasionalmente; el 15% , 3 personas lo hacen seguido y un 30%, 6 personas, manifestaron no consumir licor. La empresa tiene una política de cero tolerancias de consumo de licor en horario laboral, debido a que un trabajador que se encuentre bajo los efectos del licor, representa un peligro para él o para sus compañeros, debido a que se puede lesionar o hacer que se lesione otra persona.

Figura 20 Exámenes médicos periódicos



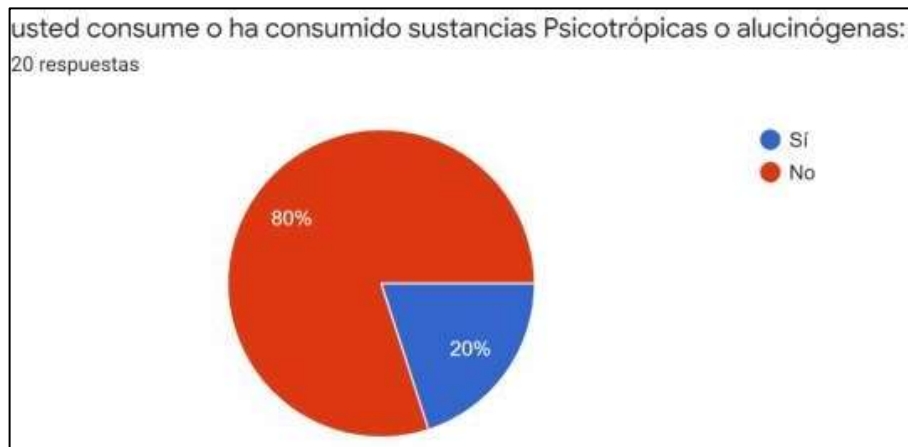
La figura 20 evidencia que el 65%, 13 personas se realizan exámenes médicos periódicamente, lo que permite que se pueda monitorear los efectos del trabajo en los trabajadores de la empresa, con respecto a la salud física y mental, además, previene los factores de gravedad en enfermedades laborales, el 35%, 7 personas no los realizan, lo que puede agravar o desconocer el estado físico y mental de las personas que no lo realizan, es prudente la realización anual de los mismos, los cuales deben ser asumidos por parte de la empresa.

Figura 21 Sueño



La figura 21 muestra que la mayoría de los encuestados representados en un 50%, es decir 10 personas, logran conciliar el sueño entre 5 y 8 horas; el 35%, 7 personas logran conciliar entre 3 y 5 horas, el 15%, 3 personas logran conciliar más de 8 horas de sueño, ninguno manifestó no lograr conciliar sueño. Esto se puede ver reflejado en las actitudes de los trabajadores durante las jornadas laborales, debido a que un buen sueño permite que los trabajadores puedan realizar sus tareas de una forma más segura, con energía y buena actitud, lo que no sucedería con las personas que no logran conciliar el sueño o no duermen lo suficiente

Figura 22 Consumo spa



La figura 22 muestra que dentro de la encuesta se logró establecer que el 80% , 16 personas consumen no han consumido sustancias psicotrópicas o alucinógenas; el 20% , 4 personas manifestaron no haber consumido ese tipo de sustancias, además que la política de la empresa no lo permite, el consumo dentro de las jornadas laborales ya que podría repercutir en los comportamientos de trabajadores y afectar el desarrollo de las actividades diarias, así mismo se elevaría exponencialmente el riesgo de sufrir accidentes laborales.

Discusión de resultados

Después consultadas muchas fuentes y estudios sobre el tema de el autocuidado en Colombia y en algunos países latinoamericanos aunque la teoría es bastante alta, y se ha venido implementando y trabajando fuertemente en Colombia el tema de la seguridad y salud en el trabajo , la percepción que tienen los trabajadores con respecto a esta, es que es función de la empresa expresamente, que es muy poco lo que ellos pueden hacer desde la parte individual como lo es la apuesta por el autocuidado y los estilos de vida saludables, la encuesta realizada en Carcafé S.A nos permite ver cómo , aunque conocen en gran parte los riesgos a los que se encuentran expuestos diariamente , por su contante capacitación y el trabajo del área de seguridad y salud en el trabajo , sus hábitos y su cultura de autocuidado , es en general baja, principalmente con respecto a los hombres pues aunque conocen sobre sgsst, como pudimos observar, no se alimentan bien, no hacen actividad física , no duermen bien y algunas veces no usan los epi, contrario a las mujeres de la encuesta quienes aparte de conocer sobre la teoría, son mucho más cuidadosas con sus hábitos y estilos de vida como lo son ejercicio, horas de sueño, no consumo de bebidas alcohólicas o demás .

De igual manera se observa que los trabajadores de la empresa Carcafé Ltda., no siguen los requerimientos de la empresa por factores ajenos como la rotación, la falta de interés por su estado de salud, con la presente investigación se propone realizar unas acciones encaminadas a la mitigación de lesiones laborales mediante una cultura de autocuidado que sea aplicada día a día y realizada por convicción de cada empleado de la organización.

Dentro de la encuesta, se logró determinar que la empresa de Compra de café Carcafé Ltda., tiene protocolizado un sistema de seguridad y salud en el trabajo, el cual es socializado con el personal nuevo y publicado para la consulta permanente de todos los trabajadores, sin embargo, al parecer no todos los trabajadores se apropian de la información suministrada para la mitigación de riesgos, puesto que en la encuesta 5 personas manifestaron no conocer los protocolos de seguridad.

El bajo nivel educativo de los trabajadores de la empresa impacta en el conocimiento y aplicación de los protocolos de seguridad que se tienen establecidos por parte de la empresa, con ello se hace necesario el fortalecimiento en las campañas de concientización, de capacitación y reinducción al personal que realiza tanto actividades administrativas como operativas.

Realizando una comparativa con García, Llanos, Oviedo (2018) se observa que las personas que realizan trabajos de sobrecarga física, sufren de lesiones en la espalda, muchos de ellos originados por malas y prolongadas posturas, la falta de realización de actividades deportivas, una mala nutrición, que afectan a una comunidad en particular, pero que terminan afectando un gremio de la economía de un municipio de Colombia.

La principal limitación presentada en el proyecto, fue que no se permitía la presencialidad, por tanto se utilizó una herramienta ofimática, pero no se pudo explicar presencialmente a los trabajadores el paso a paso de la encuesta ni su finalidad, si no que se hizo por medio virtual, lo cual no permite la misma sintonía con los trabajadores, de igual manera no se pudo complementar el estudio con la observación, la cual se considera como un complemento fuerte para un proyecto de investigación.

Conclusiones

Se logró evidenciar que la empresa Carcafé Ltda., si cuenta con un programa de Seguridad y salud en el trabajo, que, un alto porcentaje de la población laboral conoce y aplica las actividades de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, hay una población que desconoce o no aplica las recomendaciones, lo que los hace vulnerables de sufrir lesiones laborales, especialmente asociados a los riesgos mecánicos y biomecánicos.

La edad de los trabajadores es un factor fundamental, puesto que se encuentra una población entre los 50 y 60 años realizando actividades físicas de carga, lo cual es evidentemente evidente riesgo para la ocurrencia de lesiones y/o enfermedades laborales a corto o mediano plazo. Aunque la mayoría de las personas manifestaron usar los elementos de protección personal, es evidente que no los conocen o sus fichas técnicas de un correcto uso, por consiguiente, se hace necesario realizar actividades educativas y hasta lúdicas que permitan conocer los elementos que pueden minimizar un accidente laboral.

Dentro de la empresa se cuenta con personas que habitualmente no realizan ejercicio físico, sumado a esto, el consumo de cigarrillo, licor y en algunos casos estupefacientes, hacen que el sedentarismo sea un factor de riesgo asociado a enfermedades cardiacas, osteomusculares que afecten a la población de la empresa y por ende, se aumenten los índices de ausentismo laboral que afectaría directamente a la empresa.

Dentro de los factores de autocuidado que deben seguir los trabajadores para reducir o minimizar los accidentes laborales o prevenir las enfermedades laborales, es aconsejable que la empresa por medio del área de Seguridad y salud en el trabajo, realice actividades como las pausas activas, promocióne actividades deportivas, actividades psicológicas en donde se profundice el amor y el cuidado de cada uno en las actividades laborales que desempeñan.

Podemos determinar por medio de las graficar circulares arrojadas por a la encuesta tabulada que el factor de autocuidado más predominante en Carcafé Ltda. cómo nos muestra la figura 17 son las pausas activas con un 89,7% de trabajadores que las realiza diariamente, esto

refleja que se ha capacitado al personal frente a la importancia de las pausas activas y que se brinda el espacio para esto, como lo describe pilar rivera (2020) las pausas activas permiten que el trabajo no se vuelva rutinario y sirven para evitar alguna lesión.

Recomendaciones

Al concluir este estudio y de acuerdo a los resultados encontrados, realizamos las recomendaciones que a continuación se detallan:

- Realizar actividades de sensibilización al autocuidado en las actividades diarias al personal de la empresa, tanto en la parte administrativa como operativa con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Fortalecer la inducción, reinducción al personal de colaboradores nuevos y periódicamente a los “antiguos”, en temas de autocuidado, normas básicas de autoprotección, uso adecuado de equipos de protección personal, riesgos asociados a sus actividades de trabajo.
- Capacitación sobre el reporte de lesiones personales dentro de la empresa o fuera de la misma si se encuentran bajo instrucciones para su trabajo.
- Fortalecer las políticas de cero tolerancias de consumo de cigarrillos, licor y sustancias dentro de las instalaciones o en turnos laborales, ya que estos podrían ser iniciadores de eventos catastróficos.
- Se sugiere realizar la compra de cargadores manuales para el transporte de elementos sobredimensionados y con una carga excesiva a la capacidad de carga de 25 kilos, con el fin que los trabajadores que realizan levantamiento de bultos, no sufran de lesiones o enfermedades lumbares o musculoesqueléticas asociadas al factor de sobre esfuerzo.
- Socializar nuevamente el programa de seguridad y salud en el trabajo
- Implementar pausas activas obligatorias mínimo 2 veces al día
- Crear, socializar e implementar un programa de psico prevención, donde se utilice la psicología como herramienta para fomentar la adherencia a la cultura de autocuidado

- Establecer nuevamente capacitaciones sobre elementos de protección individual a los empleados
- Actualizar y conformar el COPASO según la ley
- Seguir con el programa de pausas activas para alcanzar un 100% de los empleados

Referencias

- Álvarez, L. (2009). Capacidad de Agencia de Autocuidado en personas con Hipertensión Arterial hospitalizadas en una clínica de Bogotá.Colombia. Obtenido de <https://www.researchgate.net/>
- Alves, R. F. (2008). Intervenciones de profesionales en el campo de la salud. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=69467>
- Amaya Bloise, A. C. (2016). Universidad ECCI. Obtenido de Tesis de grado. Factores que inciden en la ausencia de la cultura del autocuidado e implementación de un plan para su promoción en la empresa Trans bio S.A.S. Universidad ECCI Bogotá: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/544?show=full>
- Asociación Chilena de seguridad. (2016). Autocuidado: como ser responsables de nosotros mismos. . Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/ACHS>
- Bugallo, M. m. (2017). Prevención. Obtenido de La cultura preventiva: <https://prevencionar.com/2017/09/06/cultura-preventiva-3/>
- Carranza J, S. M., García, D. d., & al, E. (2019). Diseño de una propuesta de programa de gestión basado en la prevención y el autocuidado para reducir la generación de actos inseguros en los trabajadores de la empresa Distriafan S.A.S. Corporac. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la república de Colombia. (1993). artículo 22. En ley 100.Bogotá: gaceta oficial.
- Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud. (2005). Instituto sindical de trabajo ambiente y salud. Obtenido de La cultura de la prevención: <http://www.istas.net/descargas/La cultura de la prevención.pdf>
- Correa, O. T. (2015). El Autocuidado Una Habilidad para Vivir. . Obtenido de Hacia la Promoción de la Salud, 8, 38 - 50.: <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1870>

- fundación iberoamericana de salud y seguridad ocupacional. (2017). FISOWEB. Obtenido de <http://www.fiso web.org/Content/files/artículos-profesionales/3749.pdf>.
- Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. (2011). Promover la Cultura Preventiva. FISOWEB.
- Gómez Salgado, M. I., & Díaz Guzmán, E. C. (2018). Universidad Minuto de Dios. Obtenido de Diseño de un programa de educación y concientización para promover el autocuidado y prevención de riesgos laborales para los vendedores formales en la galería principal de la plaza de mercado del Municipio de Girardot.: <http://hdl.handle.net/10656/7106>
- Hernández, M. R. (2016). revista salud bosque. Obtenido de <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/1468>
- Salanova M. (2009). Psicología de la salud ocupacional. Síntesis.
- Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. (2011). Promover la Cultura Preventiva. FISOWEB.
- Maite, N. (2017). Que es la psicología preventiva. Psicología-online.
- Marriner A, T. S. (2007). Teoría del déficit de autocuidado. . Madrid España. : Elseiver Mosby.
- Asociación Chilena de seguridad. (2016). Autocuidado: como ser responsables de nosotros mismos. . Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/ACHS>
- O, T. (2006). El autocuidado una habilidad para vivir. Universidad de Caldas. Manizales. Tobon. (2006). El autocuidado una habilidad para vivir. Universidad de Caldas. Manizales.
- Silva, Cruz. (2018). Tesis de grado. Diagnóstico sobre la cultura del autocuidado en el personal que labora en el servicio de urgencias del Hospital departamental San Vicente de Paul Garzón Huila. Universidad Surcolombiana. Obtenido de <https://contenidos.usco.edu.co/>.
- Álvarez, L. (2009). Capacidad de Agencia de Autocuidado en personas con Hipertensión Arterial hospitalizadas en una clínica de Bogotá. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.researchgate.net/>
- J.L, M. (2007). El factor humano en la seguridad Laboral. Psicología de la seguridad y salud Laboral. Obtenido de https://www.uv.es/~meliajl/Papers/MS_Ref.pdf
- Navarro, J. L. (2007). El factor humano en la seguridad Laboral. Psicología de la seguridad y salud Laboral. Obtenido de <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/FactorHumano.html>
- Alves, R. F. (2008). Intervenciones de profesionales en el campo de la salud. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=69467>

- Hernández, M. R. (2016). revista salud bosque. Obtenido de <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/1468>
- Ministerio de trabajo. (2013). <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>. Obtenido de <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>
- Fayer, W. (2010). Prevención de accidentes. Madrid
- Cardona, A.S (2017) Cartilla para promover el autocuidado en los trabajadores de terreno de la empresa Colvatel S.A Corporación UNIMINUTO, Bogotá,
- fundación iberoamericana de salud y seguridad ocupacional. (2017). FISOWEB. Obtenido de <http://www.fiso web.org/Content/files/artículos-profesionales/3749.pdf>.
- la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional [FISO] . (2017). fisoweb. Obtenido de AUTOCUIDADO-CREACION-DE-CONDUCTAS-SEGURAS-Y-GESTION-DE-RIESGOS-EN-EQUIPO: <http://fiso-web.org/noticias/AUTOCUIDADO-CREACION-DE-CONDUCTAS-SEGURAS-Y-GESTION-DE-RIESGOS-EN-EQUIPO-779>
- Carranza J, S. M., García, D. d., & al, E. (2019). Diseño de una propuesta de programa de gestión basado en la prevención y el autocuidado para reducir la generación de actos inseguros en los trabajadores de la empresa Distriafan S.A.S. Corporac. Bogotá, Colombia.
- Jonhson A, G. Y., & Mejía G, J. H. (2018). Tesis de grado. Propuesta de un programa de cultura para el autocuidado en seguridad y salud en el trabajo Pontificia Universidad Católica de Manizales. Manizales, Caldas, Colombia.
- Reyes, G. (2018). Tesis de grado Factores Que Inciden En Las Prácticas De Autocuidado En Los Uniformados De La Dirección Nacional De Escuelas De La Policía Nacional: Una Mirada Cualitativa apartes que se relacionan a continuación. Universidad Javeriana. . Bogotá.
- Amaya Bloise, A. C. (2016). Universidad ECCI. Obtenido de Tesis de grado. Factores que inciden en la ausencia de la cultura del autocuidado e implementación de un plan para su promoción en la empresa Trans bio S.A.S. Universidad ECCI Bogotá: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/544?show=full>

Reyes, G. (. (s.f.).

Muñoz, k. r. (2019). Universidad Javeriana. Obtenido de Tesis de grado Factores Que Inciden En Las Prácticas De Autocuidado En Los Uniformados De La Dirección Nacional De Escuelas De La Policía Nacional: Una Mirada Cualitativa apartes que se relacionan a continuación.:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/43453/TESIS%20AUTOCUIDADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bugallo, M. m. (2017). Prevencionar. Obtenido de La cultura preventiva:

<https://prevencionar.com/2017/09/06/cultura-preventiva-3/>

Mora, J. F. (2019). Diccionario de Filosofía. Obtenido de

<https://profesorvargasguillen.files.wordpress.com/2011/10/jose-ferrater-mora-diccionario-de-filosofia-tomo-ii.pdf>

Vanegas, J. H. (2001). El cuerpo a la luz de la fenomenología. Manizales: UAM. Obtenido de Universidad autónoma de Manizales.

Vega, O. m. (2007). ciencia y cuidado. Obtenido de Teoria del deficit de autocuidado:

<file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-TeoriaDelDeficitDeAutocuidado-2534034.pdf>

Gómez Salgado, M. I., & Díaz Guzmán, E. C. (2018). Universidad Minuto de Dios. Obtenido de Diseño de un programa de educación y concientización para promover el autocuidado y prevención de riesgos laborales para los vendedores formales en la galería principal de la plaza de mercado del Municipio de Girardot.: <http://hdl.handle.net/10656/7106>

Rodríguez, G. I. (2001). PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN. Manizales.

Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud. (2005). Instituto sindical de trabajo ambiente y salud. Obtenido de La cultura de la prevención:

<http://www.istas.net/descargas/La cultura de la prevención.pdf>

Correa, O. T. (2015). El Autocuidado Una Habilidad para Vivir. . Obtenido de Hacia la Promoción de la Salud, 8, 38 - 50.:

<https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1870> (2011).

Ibarra, C. (2011). Metodología de la investigación. Obtenido de

<http://metodologadelainvestigaciinsiis.blogspot.com/2011/> IBARRA

- Bastis consultores. (2020). online-tesis. Obtenido de <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/#:~:text=La%20encuesta%20es%20una%20t%C3%A9cnica,variables%20consideradas%20en%20una%20investigaci%C3%B3n>.
- Universidad Alcala. (2018). master-finanzas-cuantitativas. Obtenido de <https://www.master-finanzas-cuantitativas.com/que-es-investigación-cuantitativa/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20implica%20el,proyectables%20a%20una%20poblaci%C3%B3n%20mayor>.
- Hernández y Vargas (2019) Pontificia Universitaria Javeriana, Validación del cuestionario nórdico de clima de seguridad NOSACQ50, en empresas de diversos sectores económicos de Bogotá
- J.L, M. (2007). El factor humano en la seguridad Laboral. Psicología de la seguridad y salud Laboral. Obtenido de https://www.uv.es/~meliajl/Papers/MS_Ref.pdf
- Johnson A, G. Y., & Mejía G, J. H. (2018). Tesis de grado. Propuesta de un programa de cultura para el autocuidado en seguridad y salud en el trabajo Pontificia Universidad Católica de Manizales. Manizales, Caldas, Colombia.
- la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional [FISO] . (2017). fisoweb. Obtenido de AUTOCUIDADO-CREACION-DE-CONDUCTAS-SEGURAS-Y-GESTION-DE-RIESGOS-EN-EQUIPO: <http://fiso-web.org/noticias/AUTOCUIDADO-CREACION-DE-CONDUCTAS-SEGURAS-Y-GESTION-DE-RIESGOS-EN-EQUIPO-779>
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K., Olsen, E., Pousette, A. Tharaldsen, J., Tómasson, K. y Törnner, M (noviembre de 2011). Cuestionario nórdico de Clima de seguridad (NOSACQ-50): una nueva herramienta para diagnosticar el clima de seguridad laboral. Revista de Ergonomía Industrial. 41(6) 634 – 646
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., y Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. Revista ingeniería de construcción, 31(1), 05-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732016000100001>
- ACSNI Human Factors Study Group: Third report – Organising for safety. HSE Books (1993), ISBN 0 7176 0865 4

- Maite, N. (2017). Que es la psicología preventiva. Psicología-online.
- Marriner A, T. S. (2007). Teoría del déficit de autocuidado. . Madrid España. : Elseiver Mosby.
- Ministerio de trabajo. (2013). <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>. Obtenido de <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>
- Mora, J. F. (2019). Diccionario de Filosofía. Obtenido de <https://profesorvargasguillen.files.wordpress.com/2011/10/jose-ferrater-mora-diccionario-de-filosofia-tomo-ii.pdf>
- Muñoz, k. r. (2019). Universidad Javeriana. Obtenido de Tesis de grado Factores Que Inciden En Las Prácticas De Autocuidado En Los Uniformados De La Dirección Nacional De Escuelas De La Policía Nacional: Una Mirada Cualitativa apartes que se relacionan a continuación.:
- <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/43453/TESIS%20AUTOCUIDADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarro, J. L. (2007). El factor humano en la seguridad Laboral. Psicología de la seguridad y salud Laboral. Obtenido de <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/FactorHumano.html>
- O, T. (2006). El autocuidado una habilidad para vivir. Universidad de Caldas. Manizales.
- portafolio. (2020, septiembre 09). Trabajadores rurales, con la más alta tasa de accidentalidad laboral. Portafolio, 1(1), 10. <https://www.portafolio.co/tendencias/trabajadores-rurales-con-la-tasa-mas-alta-de-accidentalidad-laboral-544441>
- Pilar,R(2020)Semilleros deportivos, <https://semillerosdeportivos.com/la-importancia-de-las-pausas-activas-durante-el-dia/>
- Reyes, G. (. (s.f.).
- Reyes, G. (2018). Tesis de grado Factores Que Inciden En Las Prácticas De Autocuidado En Los Uniformados De La Dirección Nacional De Escuelas De La Policía Nacional: Una Mirada Cualitativa apartes que se relacionan a continuación. Universidad Javeriana. . Bogotá.
- Rodríguez, G. I. (2001). PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN.Manizales.
- Salanova M. (2009). Psicología de la salud ocupacional. Síntesis.

- Silva, C. (2008). Tesis de grado. Diagnóstico sobre la cultura del autocuidado en el personal que labora en el servicio de urgencias del Hospital departamental San Vicente de Paul Garzón Huila. Universidad Surcolombiana. Obtenido de <https://contenidos.usco.edu.co/>.
- Tobón. (2006). El autocuidado una habilidad para vivir. Universidad de Caldas. Manizales.
- Vanegas, J. H. (2001). El cuerpo a la luz de la fenomenología. Manizales: UAM.
Obtenido de
Universidad autónoma de Manizales.
- Vega, O. m. (2007). ciencia y cuidado. Obtenido de Teoría del déficit de autocuidado:
<file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-TeoriaDelDeficitDeAutocuidado-2534034.pdf>

Anexo B

Tabla 3 Presupuesto

Infraestructura	Equipo	3	Laptop	Recursos propios	4.500.000
	Equipo	1	Cámara	Recursos propios	500.000
			fotográfica		
			wifi		
	Transporte	1	vehículo	Recursos propios	400.000
Gastos de	Papelería	100	Fotocopias	Recursos propios	500.000
trabajo de			encuestas		
campo	Comunicaciones	3	Internet	Recursos propios	2.400.000
Tecnología	Software	3	Teams,	Gratuito	0
			Zoom,		
			Google meet		
	Mantenimiento	3	Laptop,	Recursos propios	300.000
	de Hardware		impresora y		
			cámara wifi		
Técnico	Humano	3 X 8	investigadores	Recursos propios	6.000.000
		mese s			
académicos	Servicios de	50	Referencias	Gratuito	0
	información y obtención de documentos		bibliográficas		

Anexo C

Cuestionario

1. Edad:
2. Pertenezco al género: F M
3. Estado Civil:
4. Nivel de escolaridad: Primaria secundaria_ tecnológico Univ. 5. Tiempo de antigüedad en la empresa:
6. Mi jornada de trabajo es de:
8 horas 12 horas más de 12 horas
9. trabajo en la parte. Operativa administrativa_
10. ¿Sabe si la empresa cuenta con un programa de SST? Si . No
11. Usted conoce el programa de SST de la empresa: Si . No
12. ¿Usted aplica los protocolos de SST de la empresa? Si . No
13. Cuales son los riesgos asociados a su trabajo en la empres Electrico Mecanico
Biomecanico
14. Conoce cuales son los EE para su trabajo. Si . No
15. ¿Los usa? Si . No
- 16: Usted a sufrido un accidente laboral en los últimos dos meses. Si . No
17. Si ha sufrido un accidente laboral lo ha reportado? Si No No aplica_ 18. Dentro de mi jornada laboral la mayoría del tiempo estoy:
DE PIE SENTADO_MIXTO
19. Los desplazamientos que realizo en el lugar de trabajo con mayor frecuencia son:
CORTOS LARGOS MIXTOS
20. Tengo rutina de ejercicios: SI NO
21. Usted realiza en su turno laboral pausas activas. Si No
- 22: Usted Fuma Si No
23. Usted consume licor: Nunca , cada fin de semana Todos los días
- 24 usted consume o ha consumido sustancias Psicotrópicas o alucinógenas: Si No

25. Duermo en la noche: entre 3 y 5 horas entre 5 y 8 horas más de 8 horas
no duermo_

26. Realizó exámenes médicos periódicos. Si No

CARTA SESION DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Cultura del autocuidado sobre riesgos laborales de los empleados en la empresa Carcafé Ltda. de Ibagué-Tolima, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.



Firma

Luisa Foa Mora

Nombre Luisa Fernanda Mora Marulanda

CC. 1109299528



Nombre Juan Manuel Cespedes

CC.80172540

