

Plan de Acción Enfocado al Autocuidado para los Trabajadores de la Empresa
Triturados T.G.

Kenny Johanna Bello Rodriguez
Jairo Rodriguez Vargas
Adriana Fonseca Galvis

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud
en el Trabajo
2020

PLAN DE ACCIÓN ENFOCADO AL AUTOCUIDADO PARA LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRITURADOS T.G.

KENNY JOHANNA BELLO RODRIGUEZ
JAIRO RODRIGUEZ VARGAS
ADRIANA FONSECA GALVIS

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)
JOSE ALBERTO FIGUEROA FERNANDEZ
Ingeniero Forestal

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo
2020

Dedicatoria

Dedico este logro a la persona que con su gran dedicación y constancia y pese a todo ha logrado mantenerse a mi lado, a mi esposa Ilse Amanda Bolaños Rodríguez, este triunfo es de ella y por ella, por la mujer que me enseña día a día el verdadero significado del amor la lealtad y compromiso, también lo dedico a mis hijos Paula Alejandra y Juan pablo, ellos son el motor de mi lucha por conseguir siempre la excelencia en mi trabajo y estudio. Familia, sin importar el tiempo y la edad no duden que pueden alcanzar sus metas no desfallezcan en concluir las.

JAIRO RODRÍGUEZ VARGAS

Dedico este logro a mi madre que siempre me ha apoyado y siempre me ha enseñado a luchar por lo que me propongo

KENNY JOHANNA BELLO

Dedico este resultado a mi Madre Marlen Galvis porque sin importar los años me impulsas a soñar y a luchar por cada uno de mis objetivos, a mi esposo por la paciencia y constancia y a mis bellas hijas que son mi razón de seguir luchando soñando y esforzándome para brindarles un mejor futuro.

ADRIANA FONSECA GALVIS

Agradecimientos

Agradezco de manera muy especial nuestro padre celestial, por permitirme esta bendición y continuar con mi crecimiento profesional, a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por brindarme la oportunidad y facilidades para realizar la especialización, al Docente José Alberto Figueroa Fernández, quien desde el principio de la especialización hasta el final ha mantenido su constancia y entrega por enseñar, guiar y orientar, lo que honra el verdadero sentir de la profesión del Docente, por último y no menos importante a mis compañeras de proyecto de grado Adriana Fonseca Galvis y Kenny Johanna Bello Rodríguez, quienes en cada una de las etapas de este proyecto demostraron la dedicación y profesionalismo necesario para lograr esta meta.

JAIRO RODRÍGUEZ VARGAS

Agradezco a Dios por permitirme alcanzar este nuevo título y a mi madre que siempre ha estado apoyando cada uno de mis pasos; agradezco también a mi equipo de trabajo incluido a nuestro tutor por su dedicación y esmero

KENNY JOHANNA BELLO

Agradezco a Dios por esta oportunidad que me brindo por que bajo su dirección todo es posible, a nuestro tutor José Alberto Figueroa Fernández, quien nos apoyo constantemente y profesionalmente durante la especialización, a Triturados TG SA por creer en mí y brindarme esta oportunidad tan gratificante para mi vida.

ADRIANA FONSECA GALVIS

Tabla de Contenido

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema.....	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Pregunta de investigación	16
2. Objetivos	16
2.1 Objetivo general.....	16
2.2 Objetivos específicos	16
3. Justificación.....	17
4. Marco de referencia.....	18
5. Metodología	31
5.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	31
5.2. Población y muestra.....	31
5.3. Instrumentos.....	32
5.4. Procedimientos.....	33
5.5. Análisis de información.....	35
5.6. Estrategias para la inclusión de la cultura del autocuidado en los trabajadores de la empresa TRITURADOS T.G. S.A.	35
5.7. Consideraciones éticas	38
6. Cronograma.....	39
7. Presupuesto.....	40
8. Resultados	41
8.2. Plan de acción para la inclusión de la cultura del autocuidado en los trabajadores de la empresa Triturados T.G. S.A.	52
9. Conclusiones	56

10.	Recomendaciones	57
11.	Referencias bibliográficas	58
12.	ANEXOS	60

Lista de tablas

Tabla 1: Procedimientos; fuente Los Autores	33
Tabla 2 Metodologías tomadas como referencia; Fuente los Autores	36
Tabla 3: Cronograma Fuente: Autores	40
Tabla 4. Presupuesto Fuente: Autores	40
Tabla 5. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	42
Tabla 6. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	51
Tabla 7. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	53
Tabla 8. Plan de Acción Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	54

Lista de Figuras

Figura 1. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	28
Figura 2. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	43

Figura 3. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	43
Figura 4. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	44
Figura 5. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	45
Figura 6. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	46
Figura 7. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	46
Figura 8. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	47
Figura 9. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	48
Figura 10. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	48
Figura 11. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	49
Figura 12. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020	50

Lista de Anexos

Anexo 1. Autorización del Proyecto en TRITURADOS TG SAS.....	60
Anexo 2. Cuestionario de Ausentismo	61
Anexo 3: Encuesta de Valoración de Autocuidado	62

Resumen ejecutivo

El auto cuidado como premisa para una calidad de vida y bienestar propio debería tomarse como una cultura y un actuar de cada individuo que integra una sociedad, con el fin de mantener la buena salud, bienestar y sostenibilidad, la cual permite el alcance o logro de las expectativas, metas o sueños de cada ser humano; TRITURADOS TG SA compañía ubicada en el municipio de Cota Cundinamarca, y dedicada a la extracción y suministro de materiales granulares y la ejecución de obras de ingeniería, del sector minas y constructor, con una accidentalidad de 6 trabajadores por año, con cero (0) enfermedad laboral y muertes laborales, tanto en el 2017 como en el 2018.

De acuerdo al artículo «Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018» del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), presenta un informe estadístico entre el 2017 versus 2018, en el que el sector de minas y canteras para el 2018 ocupa el segundo lugar con una tasa de accidentalidad laboral de 13 trabajadores por cada 100 trabajadores; en enfermedad laboral con primer lugar, respecto al 2017 aumentó un 10% y una tasa de 319 trabajadores calificada por cada 100.000 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL); por último, la muerte laboral en Colombia en el 2018 este mismo sector con la mayor tasa de mortalidad, con un aumento del 12% con respecto al 2017 y 73 casos de muerte laboral por cada 100.000 trabajadores afiliados (Consejo

Colombiano de Seguridad, 2019), evidenciando la urgencia de mejorar la metodología para aportar al sector, herramientas útiles de ayuda a la empresa TRITURADOS TG SA para cautivar, enseñar a la fuerza trabajadora la necesidad y toma de conciencia de positivos hábitos conductuales de auto cuidado y dejar de ser un aporte a los número de indicadores de accidentalidad, enfermedad y muertes laborales en la industria y al país.

Reconociendo que es una responsabilidad de las empresas el diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo (SGSST) para la mitigación y disminución de accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo, en Colombia se ha venido trabajando fuertemente en los últimos años, al volver obligatorio el SGSST (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2015), las organizaciones y los trabajadores continúan viendo al auto cuidado de cada individuo como algo solo de ley, restando importancia a crear la necesidad en la mente la conciencia y el hábito del trabajo seguro.

Partiendo de esta información, analizaremos el nivel de conocimiento e importancia del individuo para la prevención de accidentes y el goce de buena salud por parte de los trabajadores de la compañía, identificando el desarrollo de cada uno en cuanto al auto cuidado, basándonos en un método de observación de conductas y personalidad, con el fin de establecer métodos de sensibilización para el empoderamiento del auto cuidado como un beneficio para el bienestar propio.

La investigación permitirá plantear el diseño de estrategias que impacten al trabajador significativamente en cada una de sus actividades tanto laborales como rutinarias, encaminadas en la apropiación del auto cuidado individual con el propósito de buscar el bienestar personal y laboral, permitiendo minimizar uno de los factores críticos como lo son el riesgo de accidentalidad, estrés, entre otros, en el ámbito laboral.

Se busca involucrar a los colaboradores a todo nivel jerárquico y de desarrollo de actividades. Lo que nos permitió tener un panorama general de la compañía. Teniendo en cuenta lo anterior podemos inferir que la característica de nuestro proyecto aplica una metodología de la investigación cualitativa con un proceso de investigación-acción, pues nos centraremos las acciones desde el punto de vista de conocimiento y experiencia de los colaboradores de la empresa.

Introducción

Desde el inicio de los tiempos el trabajo se ha hecho necesario para preservar la humanidad, obligados a evolucionar constantemente y adaptarnos al entorno que nos rodea también se han adquirido diversos conceptos que han servido como referencia para las organizaciones hoy en día; uno de esos conceptos es el de la Salud ocupacional, este concepto recibió sus mayores aportes, según (Arias Gallegos, , 2012), entre los siglos VI y IV Antes de cristo en Grecia, donde fue Hipócrates, el padre de la medicina, quien escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, en el cual hacía recomendaciones y describía la sintomatología de estas.

En la actualidad, la implementación del SGSST, reglamenta la seguridad y salud en el trabajo, los roles y responsabilidades de empleadores, trabajadores y de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2015), establece la obligatoriedad del empleador de implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud a los colaboradores, lo cual direcciona a adquirir el compromiso del empleador en proporcionar unas condiciones seguras para trabajar, sin embargo, para el logro eficiente de esta responsabilidad, es necesario contar con un compromiso con el auto cuidado, el cual, tomando como referencia a (Arenas Monreal, 2011) se define como el conjunto de todas las acciones que las personas ejecutan para potenciar su salud y evitar daños.

Para llegar a la consciencia del auto cuidado en los trabajadores es necesario diseñar estrategias aplicadas a la enseñanza en la importancia del amor propio, que lo oriente a crear hábitos de vida y trabajo saludables en cada una de las actividades que desarrolla en su diario vivir; el primer paso para ello es hacer partícipes a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos y en torno a su nivel de concientización se derivarán diferentes planes de acción que permitan mitigar la materialización de dichos riesgos y por ende de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Teniendo en cuenta que esta investigación no analiza el nivel de riesgo, pero sí le permite a la compañía TRITURADOS TG SA analizar la actuación por parte de los trabajadores frente a incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales por la falta de cultura de auto cuidado, además la concientización y formación activa frente a los riesgos a los que se encuentran expuestos en el desarrollo de sus actividades diarias, por medio de la implementación de estrategias participativas y análisis de políticas, asegurando la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus respuestas ante los peligros a los que están expuestos constantemente; como las respectivas estadísticas del sector lo han demostrado.

Se espera un aprendizaje, toma de conciencia y actuar responsable de los trabajadores frente a su cuidado, promoviendo la creación de hábitos de auto protección como ventaja competitiva en la reducción, disminución y mitigación de accidentes laborales, sensibilizado sobre la realidad de llevar una vida productiva sana, estable y placentera, atrayendo bienestar al núcleo familiar y el entorno.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Según PREVENIA 2016, la siniestralidad laboral es muy alta; la OIT estima que anualmente hay alrededor de 317 millones de accidentes de trabajo y en algunos casos la consecuencia de estos llega a ser la muerte.

Para que los accidentes o enfermedades laborales existan deben materializarse los riesgos identificados, es decir, en todas las organizaciones los riesgos a los que los trabajadores están expuestos varían de acuerdo a la actividad económica que la empresa desarrolla; así pues de acuerdo a (López, 2018) los golpes y caídas son los accidentes de trabajo más comunes, siendo los trabajadores de los sectores cuya materia prima es la mano de obra los que más sufren dichos accidentes puesto a que están expuestos a riesgos asociados a la manipulación de maquinarias y herramientas, sobreesfuerzo muscular y caída de objetos en su diario vivir.

Según (Fasecolda, 2013) los sectores con mayor accidentalidad en Colombia son:

- Agricultura (16,60 accidentes por cada 100 trabajadores)
- Explotación de minas y canteras (12,57 accidentes por cada 100 trabajadores)
- Construcción (10,23 accidentes por cada 100 trabajadores)
- Industria manufacturera (10,09 accidentes por cada 100 trabajadores)

De lo anterior se podría concluir que, los accidentes en el sector construcción más comunes son causados por objetos, es decir, caídas, resbalones, golpes en general; mientras que la mayor cantidad de enfermedades

diagnosticadas sean asociadas con afecciones musculares; entonces, (A. González, 2016) clarifica en su análisis realizado a las causas y consecuencias de los accidentes ocurridos en dos proyectos de construcción que:

- La parte del cuerpo mayormente afectada por la ocurrencia de los accidentes fueron las manos
- El 50% del total de los accidentes fue causado por golpes o aplastamientos
- Se identificó como una de las causas principales de accidentes la falta de controles existentes en los procedimientos

Las cifras suministradas por la federación de aseguradores colombianos (Fasecolda) destacan que, durante el año 2018 en el sector de la construcción se registraron 88.102 casos de accidentes en el país, 268 enfermedades calificadas, 92 muertes calificadas por accidente de trabajo, 99 pensiones de invalidez por accidente de trabajo y por enfermedad laboral, y a 1.661 trabajadores que presentaron una enfermedad laboral y se les pagó una indemnización (González, 2018).

En TRITURADOS TG SA con sus 50 trabajadores, durante el 2018 registró una accidentalidad de 6 trabajadores por año, con cero (0) enfermedad laboral y muertes laborales, similar a la del 2017, identifica los factores de riesgos ocupacionales como la carga mental, por la forma en cómo reciben la instrucción de la tarea a ejecutar, plazo de ejecución, la experiencia en la que llevan realizando labores similares, trae en el trabajador un desinterés por el autocuidado, el pensar que su función es solo ejecutar una labor por un pago, y no un trabajo que lo satisfaga, realmente, la labor del individuo es tan importante y vital para trabajar en sinergia con sus pares y superiores, siendo este necesario para el cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas por un equipo de trabajo y la organización, por esta razón, creemos que la conciencia del autocuidado es de vital importancia dentro de la compañía con el fin de minimizar el riesgo de

enfermedades laborales, incidente y accidentes de trabajo, el agente principal de cuidado, es la propia persona que desarrolla acciones de auto cuidado (Solar, 2014).

Las estrategias que se pretende presentar a la empresa TRITURADOS TG SA, y que pueda ser aplicable a otras empresas del mismo sector, atendiendo las características afectivas como el estado de ánimo, emociones y sociales del individuo, entendiéndose como factores psicológicos y los factores cognitivos, entendido como las creencias, cultura y expectativas, de esta manera al interactuar facilitando o estimulando una conducta que permita tener el contexto y poder determinar una hora de ruta (Amparo Carpi Ballester, 1997). Frente a esto, podemos considerar que el auto cuidado conlleva diversos factores objetivos y subjetivos y por eso puede variar de acuerdo con los significados atribuidos por cada individuo.

Unido a los factores, se encuentra la característica del estilo de vida de las personas, se presentan dos tipos de prácticas: las positivas o favorecedoras de la salud y las negativas o de riesgo; entre los factores que influyen en la calidad de vida se pueden considerar dos tipos, Los Factores Protectores, son aquellos aspectos internos o externos a la persona, que posibilitan conservar e incrementar los niveles de salud; Los Factores de Riesgo, corresponden al “conjunto de fenómenos... de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social que involucra la capacidad potencial de provocar daño” (Colimon, 1990); las personas desarrollan prácticas protectoras o favorecedoras de la salud entre ellas están el cultivo de un arte, la práctica de un deporte, el desarrollo de un pasatiempo, la adopción de una dieta saludable, entre otras. Frente a los factores de riesgo la gente adopta prácticas de prevención como medidas para evitar enfermarse, por ejemplo, saneamiento ambiental, higiene, vacunación, autoexámenes.

Actualmente la compañía no evidencia un alto índice de accidentalidad ni enfermedades laborales relacionadas, pero de acuerdo a las estadísticas

expuestas, la diversificación de riesgo y su modo de operación la hacen flexible a una alta demanda de accidentalidad, empoderar al personal a positivos hábitos de actitud de cuidado continuo permite a la compañía reducir su riesgo y a los trabajadores aumentar su bienestar.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo mitigar el ausentismo de los trabajadores de la empresa Triturados TG S.A. involucrando la cultura del autocuidado en sus labores diarias?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Diseñar Plan de acción enfocado en la cultura de autocuidado para los trabajadores de la empresa Triturados TG S.A

2.2 Objetivos específicos

- 2.1.1. Identificar las causas del ausentismo de los trabajadores de la empresa Triturados TG SA. mediante la aplicación de diferentes instrumentos de recolección de información
- 2.1.2. Determinar la relación del ausentismo con la falta del autocuidado a través de la aplicación del instrumento diseñado por la Universidad Javeriana
- 2.1.3. Determinar estrategias que permitan la inclusión del autocuidado en la empresa Triturados TG S.A. a través de la revisión, análisis y adaptación de métodos expuestos en bases de datos y artículos científico existentes

3. Justificación

La economía mundial está compuesta por diversos sectores que se encargan de actividades específicas, las cuales aportan al crecimiento económico de una Región; pero dichas actividades vienen con riesgos asociados a los cuales los trabajadores de dicho sector se ven expuestos constantemente en diferentes grados, lo cual causa malestar ya sea físico o psicológico en el individuo y eventualmente se materializa como una enfermedad.

Uno de los sectores más afectados, es el sector de la construcción, donde se pueden evidenciar enfermedades auditivas tales como hipoacusia y/o sordera profesional., físicas Artrosis, Síndrome de Burnout, mono neuropatías, síndrome del túnel carpiano (Mintrabajo, 2014); ante esta realidad debemos replantear el establecimiento de métodos y acciones saludables que minimicen los riesgos que nos presenta el panorama de estudio (SA, 2018). La estrategia propuesta se enfoca en trabajar en la individualidad del trabajador para el fomento del autocuidado. Respecto al fomento del autocuidado todo trabajador requiere (Uribe, 2003).

Tomando como referencia que el sector de la construcción es uno de los sectores que más aportan accidentes mortales a las estadísticas antes mencionadas, sin contar la cantidad innumerable de incidentes y accidentes que por cultura se dejan de reportar; aunado a esta situación específica tenemos la gran cantidad de labores informales que se desarrollan en un proyecto de construcción; donde el *modus operandi* en la mayoría de las empresas del sector, por lo anterior expuesto, son claras las acciones y condiciones inseguras que se manifiestan en las labores de la construcción; además se hace evidente la presencia de enfermedades laborales que son provocadas por los mismos trabajadores debido al desconocimiento de acciones preventivas y de los riesgos que conllevan las actividades dentro del sector; esperando que este proyecto contribuya a un mejoramiento en la calidad de vida, trayendo bienestar a su vida y entorno familiar.

El presente trabajo investigativo pretende aportar lineamientos conductuales saludables a los trabajadores de la empresa TRITURADOS T.G. S.A. de en el desempeño sus labores; en las cuales el factor determinante es el auto cuidado lo que generará bienestar en el tiempo de su vida laboral y personal. Tomando como referencia el concepto de “autocuidado individual y está conformado por todas aquellas medidas adoptadas por uno mismo, como gestor de su auto cuidado. Dicho de otra manera, consiste en mirar uno por su salud y darse buena vida” (Tobón, 2003)

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

4.1.1. Relación entre salud y trabajo

En su libro titulado “Seguridad y salud en el trabajo conceptos básicos. 3ª ed.” (Henaó, 2013); la prevención de accidentes se practicaba, aún en civilizaciones remotas las cuales, en su gran mayoría a título personal y defensivo, más que una forma organizada de procedimiento.

En Egipto 4.000 a.C. durante la época de las civilizaciones mediterráneas, se destaca una especial consideración para los guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas, los cuales tenían leyes especiales para realizar su trabajo y evitar accidentes de trabajo. Las medidas de protección, estaban dadas por el Faraón y se implementaron en las grandes urbes o ciudades con talleres reales.

Más de dos mil años antes de nuestra era, los antiguos babilonios se preocupaban de los “accidentes” que ocurrían en aquellos tiempos y prescribieron un método que sirviera para indemnizar al lesionado. Hammurabi (2100 a.C.)

En Grecia, se estableció una sociedad de formación económica social esclavista. Este sistema hizo posible la aparición de una gran cultura como la del estado griego. Las primeras notas medicas por los peligros con la ocupación de la metalurgia son atribuidas a Hipócrates (460 – 377 a.C.), donde se describe a un trabajador metalúrgico como pálido, respirando con dificultad, con un abdomen distendido, bazo hipertrofiado e inflamación del hipocondrio derecho.

Plinio el Viejo (23 – 79 d.C.), describe la historia natural de las enfermedades producidas por el zinc, cinabrio y el mercurio e incluso diseña la primera máscara de protección respiratoria con una vejiga de buey.

En la edad media, se destaca el oficio de los artesanos dependientes de los señores feudales. Los Edictos de Rotary (*Edictum Rothari*), dictados en Italia en el año 645, fueron unas de las primeras normas legislativas destinadas a proteger a los obreros de la construcción, ante los accidentes de trabajo.

Bernardino Ramazzini (1633 – 1714), escribió “*Morbis Artificum Diatriba*” tratado sobre las enfermedades de los trabajadores, publicado en 1770, allí se compila sus observaciones en una combinación de estudios de salud pública y epidemiología de diferentes oficios y profesiones (mineros, alfareros, boticarios, entre otros), propone el término de higiene y describe los riesgos de 54 profesiones. En otros aconsejaba cambiar de postura, hacer ejercicios y asegurarse de una buena ventilación en los talleres.

En la edad moderna, se presentan hechos importantes en el desarrollo de la humanidad, como la revolución industrial y comercial, el desarrollo del capitalismo, el movimiento intelectual de la ilustración donde la razón es la única guía para llegar a la sabiduría, y la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano aprobada en Francia en 1789; la revolución industrial no es un fenómeno fortuito, sino absolutamente natural, condicionado por el desarrollo precedente. Esta revolución se entiende como el proceso del paso del trabajo manual en el oficio y en la manufactura, a la producción maquinizada fabril. Cuando se dio comienzo a este proceso los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales se multiplicaron, puesto que apareció el maquinismo y la aplicación de la fuerza motriz en la industria. fue así como se vio la necesidad de proteger a los trabajadores de los riesgos laborales. Es precisamente ahí donde nace la necesidad de aumentar el estudio preventivo de los infortunios laborales, que buscan antes que reparar las causas de ellos, prevenirlos para evitar que se produzcan.

La revolución industrial se inició la producción algodonera; algunas de las consecuencias que desencadenó el uso de las máquinas fueron las siguientes:

- En 1775 el médico Percival Pott, descubrió el cáncer del escroto en los deshollinadores.
- En el año 1784, una epidemia de fiebre, en las fábricas de hilados de algodón, cerca de Manchester, inició a desarrollar la primera acción en pro de la seguridad por parte del gobierno.

- En el año 1795, se formó la cámara de salud de Manchester, que asesoraba la relación con la legislación para reglamentar las horas y las condiciones de trabajo en las fábricas.
- En el año de 1833, se constituyó el primer intento de regulación, cuyo propósito inicial fue reglamentar el empleo de menores en la industria textil.
- En el año de 1842 se publicó el informe sobre “condiciones sanitarias de la población obrera en gran Bretaña” esta obra fue la biblia de los reformadores del siglo XX en Europa y USA.
- En el año de 1867, comenzaron a prestar servicio los primeros inspectores fabriles
- En el año de 1911 unas de las grandes contribuciones de los EEUU, gracias a Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915):
 - Estudio de tareas manuales
 - Diseño funcional de las herramientas
 - Disposición funcional de los puestos de trabajo
 - Estudio de métodos
 - Estudio de movimientos, tiempos
 - Medición de frecuencia
 - Flujo de producción
 - Especialización del trabajo

- En el año de 1913 en Nueva York surgió el llamado Consejo Nacional para la Seguridad Industrial (hoy denominado NSC, Consejo Nacional de Seguridad)
- En 1946 la conciencia de la humanidad se concreta con la creación de la Organización Internacional del Trabajo(OIT), la cual señalo en su primera conferencia que la paz social depende de la existencia de la justicia social, se establecen los enfoques técnicos actuales de la higiene industrial, la seguridad industrial y la medicina ocupacional.

En América latina, con los movimientos sociales iniciados alrededor de la década de los 20, empezaron a surgir los primeros intentos de protección de los trabajadores, aunque con anterioridad ya existían en diversos países algunas disposiciones al respecto.

4.1.2 Teoría del riesgo

Según Henao F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo conceptos básicos. 3ª ed. Bogotá: Ecoe Ediciones; en la teoría del riesgo social, el interés radica en la prevención de las personas en un sitio de trabajo y no solamente en su indemnización. Con el descubrimiento de la energía eléctrica y del petróleo, viene la segunda revolución industrial, ello permite un mayor desarrollo tecnológico y mayores niveles de producción, pero también aumenta la presencia de factores de riesgo en las labores desarrolladas, es así como se crea mayor conciencia en las necesidades de los trabajadores.

(3) Este tipo de análisis e intervención supone implicar cambio en procesos y creación de nuevos, lo cual es lleva implícito la gestión del conocimiento y de los pre saberes de los individuos que intervienen en cada uno de los procesos; Así, la educación en adultos es un proceso de carácter participativo en que la planeación se hace en forma conjunta con el adultos, partiendo de sus necesidades, lo que permite responder a expectativas y motivaciones, por lo tanto, debe permitir la construcción de conocimiento tomando como base los presaberes (siempre y cuando se alineen con los principios de seguridad y salud en el trabajo), generando estructuras que tengan como origen los aprendizajes que quedarán en los ámbitos cognoscitivo, psicoafectivo y comportamental de los colaboradores.

4.1.3 Conceptualización de autocuidado

El autocuidado es una función inherente al ser humano que cumple una función reguladora, la cual debe ser aplicada por cada individuo de forma constante con el fin de mantener su calidad de vida y condiciones óptimas de salud, desarrollo y bienestar. (2)La organización panamericana de la salud (OPS), considera el lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud, dentro de sus principios fundamentales se encuentra el “Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo”, desde el concepto del puesto de trabajo, el cual debe contener entre otros la identificación de condiciones laborales, procesos y procedimientos e identificación de

necesidades de los trabajadores, así como el ambiente general y el entorno de la empresa, este panorama general permitirá generar y orientar estrategias para el control de los riesgos del trabajo.

En el escenario colombiano el Ministerio del trabajo ha determinado a través herramientas como el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021, el cual entre sus principales objetivos se encuentra el “fortalecer la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales”. (Ministerio del trabajo, 2014).

Pese a toda la normatividad e instituciones a todo nivel se hace evidente que a través del autocuidado, las personas que laboran, son las que tienen un mayor control sobre la propia salud y el ambiente que los rodea; pudiendo tomar las acciones que garantizan el mejoramiento y preservación de ellos, “en síntesis el trabajo puede disminuir a través del autocuidado ostensiblemente, los accidentes laborales y/o enfermedades, incapacidades evitables que tienden a bajar la productividad empresarial”. (4) (González R. , 2012).

(5) (Perea, 2012), quien en su estudio monográfico indica que existen elementos inciden en las medidas que las personas tomen en el momento en que se deben asumir retos en el diario vivir. Partiendo de la claridad de algunos conceptos, tales como:

- El autocuidado, entendiéndolo como las prácticas o procedimientos que se deben realizar durante periodos de tiempo determinado y que deben reflejarse en el desarrollo personal.

- Persona. Es el ser humano, como organismo biológico y racional que interactúa con el entorno, lo que supone acciones predeterminadas que lo pueden o no afectar, incidiendo en su autocuidado.
- Elementos para el autocuidado. Los cuales son necesarios para llevar a cabo prácticas de autocuidado, importantes para el funcionamiento y desarrollo humano
- Actividades de autocuidado. Son acciones que de forma voluntaria ejecutan los individuos a fin de direccionar un adecuado desarrollo y funcionamiento.

4.2 Marco investigativo

A diario mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo año. Además, anualmente millones de lesiones no mortales, relacionadas con el trabajo, todo esto resulta en ausentismo o absentismo laboral. El coste de esta adversidad enorme y la carga económica resultado de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un gran porcentaje del Producto Interior Bruto global de cada año.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) la falta de autocuidados puede alterar la reacción de un operario ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus capacidades o conocimientos y ponen a prueba su habilidad para afrontar la situación. Un empleado que no toma medidas de

protección para su estado o integridad física suele ser enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral; además, la entidad para la que trabaja suele tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo". Esta definición coincide con las definiciones emitidas por los encuestados y las directivas.

Adicionado a los actuales propósitos de organizaciones como OIT y OMS, las intervenciones en forma temprana en el campo de seguridad y salud en el trabajo, ofrecen un contexto que explica y es un referente que incide en la forma de analizar la realidad laboral, para sector de la construcción en este caso, se busca desde el punto de vista teórico o metodológico diseñar estrategias que cuantifique y cualifiquen las actividades de los colaboradores abarcando su autocuidado y el impacto que este tiene para en la productividad de la empresa.

En Colombia, los autores Durán, Dussán, Gutiérrez y Zúñiga, Bogotá, en 2014, en su trabajo: "Relación Entre Agencia De Autocuidado Y Ausentismo En Trabajadores Del Sector De La Construcción En Una Empresa", buscaron establecer la relación entre agencia de autocuidado y el ausentismo de los trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá, Colombia.

En sus resultados se observa que de los trabajadores participantes de la investigación se ausentaron en un 85,2%, mientras que el 14.8% de los trabajadores refieren que no se ausentaron de su trabajo, luego de los datos obtenidos, partiendo del objetivo de la caracterización del ausentismo y sus

causas, concluyeron que entre las principales causas por la que los trabajadores del sector de la construcción se ausentan del trabajo son:

- Por enfermedad común (29,25%)
 - Dificultades medias de transporte (21,77%)
 - Otras causas familiares o personales (18,37%)
 - Causa médica certificada (35,1%)

Esta última en su mayoría ausencia de más de 8 horas, generando un impacto en la productividad de la constructora, además de los gastos en los que se incurre para conseguir un reemplazo y su capacitación.

Otra variable a que este estudio tuvo en cuenta, para lograr el objetivo de la investigación, fue la descripción de la agencia de autocuidado en los trabajadores del sector de la construcción según su nivel educativo, determinándose que el 100% de los trabajadores que tienen una agencia de autocuidado deficiente, corresponde a los que no tienen ningún nivel educativo, y el 50%, de los que tiene un nivel de agencia de autocuidado muy bueno corresponden a los que tienen nivel tecnólogo.

4.3 Marco legal

La grafica 1 muestra la jerarquía de las normas en Colombia según la pirámide de KELSEN (1):



Figura 1. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

La seguridad y bienestar de los trabajadores que desde la publicación de La ley 9 de 1979, en la que entre otras se contempla en su artículo 81 “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares”, a esta primera promulgación le subsigue la resolución 2413 de 1979 “Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción”, son varias las normas que aportan al desarrollo de la actividad laboral constituyéndose en un derecho fundamental, es así como llegando al campo internacional en el diferentes convenios, protocolos y recomendaciones la OIT se ha pronunciado

sobre la relevancia de la observación y vigilancia en las actividades laborales en las que se desempeña el trabajador en la Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, Ginebra. En 1988 (núm. 175), en uno de sus apartados de disposiciones generales en su capítulo II artículo 6 menciona “La responsabilidad final de la coordinación de las medidas de seguridad y salud en las obras debería incumbir al contratista principal o a cualquier otra persona responsable en última instancia de la ejecución de los trabajos”; en el entendido que estas disposiciones constituyen un acuerdo de aceptación de los países firmantes del acuerdo el gobierno nacional ha dispuesto de normatividad que entre las fronteras de la nación las cuales son de obligatorio cumplimiento y observación, de las cuales extractamos la ley 52 de 1993, “Por medio de la cual se aprueban el "Convenio No. 167 y la Recomendación No. 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, adoptados por la 75a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1988”. Así mismo en la resolución 1016 de 1989, el cual en su artículo 11 dicta “El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores”, soportado también y guías complementarias como la GTC 45 de 1997 Editada por el Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) y su última actualización de 2012; si bien es cierto que la amplia gama de tareas a desarrollar en el sector de la construcción la que se considera de más alto riesgo es la de trabajo en alturas, no solo por su incidencia sino por su prevalencia en esta materia se contó con la resolución 3676 de 2008 “Mediante la cual el Ministerio de la Protección Social estableció el Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en

Alturas que aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajos en alturas con peligro de caídas...” y con posterioridad la resolución 1409 de 2012 de ministerio de trabajo “Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas”; en materia de seguridad y salud en el trabajo para este sector se cuenta con variada normatividad en la actualidad Decreto 1072 de 2015 dedica varios de sus apartes con relación a este tema por ejemplo en el Artículo 2.2.4.6.7, “se establece que los objetivos de la Política de SST deben incluir, al menos, estos aspectos: identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles”. En el numeral 9 del mismo decreto en el Artículo 2.2.4.6.8, “se establece que se debe garantizar la capacitación a los trabajadores, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados”, al igual que el decreto 1477 de 2014 la cual expone al tabla de enfermedades a las que se puede ver expuesto un trabajador y la metodología de mitigación; además la Resolución 2401 del 2019 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y otras disposiciones de las mismas que se centra la investigación y promulgación de la propuesta de nuestro proyecto de grado, pues si bien es cierto la relevancia de las normas nacionales e internacionales como lo hemos evidenciado es imperativo complementarlas con una adecuada capacitación y apropiación del conocimiento de ellas.

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Este estudio es de enfoque cuantitativo debido a que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Roberto Hernández Sampieri, 2010), y es de tipo correlacional debido a que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. (Roberto Hernández Sampieri, 2010).

Para la presente se planteó una pregunta de investigación con la cual por medio de la valoración de variables se determina la relación del ausentismo y el autocuidado, para desarrollar un plan de acción enfocado en la cultura de autocuidado para los trabajadores de la empresa Triturados TG SA.

5.2. Población y muestra

Triturados TG SA es una compañía dedicada al suministro de materiales pétreos al igual que al desarrollo de alistamiento de suelos para cimentación, su oficina principal se encuentra ubicada en el municipio de Cota – Siberia Cundinamarca Kilometro 4 Vía Siberia – Bogotá.

La población está compuesta por 80 trabajadores de la empresa en mención, la muestra está conformada por 50 trabajadores en obras aledañas a la oficina principal y que hayan trabajado durante el año anterior en la compañía. Para la presente investigación se cuenta con una muestra de 50 personas bajo un muestreo probabilístico.

5.3. Instrumentos

Análisis de información documental: Esta técnica se aplicó en dos momentos de la investigación:

- Desarrollo del Objetivo 1: Se realiza un análisis sobre las bases de datos existentes de la organización entre las cuales se encuentran las proporcionadas por la ARL y la organización desde al año 2019 al año 2019; se tabula la información en función del ausentismo y las causas del mismo.
- Sobre estudios, artículos científicos y demás bibliografía disponible para la recolección de información de estrategias de implementación de la cultura del autocuidado y su posterior análisis y adaptación a los trabajadores de la empresa Triturados T.G. S.A. saber:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScSvbkykiQSmzIXozO90Jzcl-3YCeylewjF6Psh_IR2oVx6FA/viewform?usp=sf_link
 - Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (Sitges) (Velasco, 2017)
 - Estrategias de autocuidado, como una alternativa de formación de ciudadanos (Melo & Trujillo, 2017)
 - Cartilla para promover el autocuidado en los trabajadores de terreno de la empresa Colvatel s.a e.s.p ubicada en la ciudad de Bogotá. (Cardona, 2017)

- Programa de sensibilización y motivación para promover el autocuidado y el uso adecuado de los elementos de protección personal en MANUELITA S.A. (Isaza, 2001)
- Escala “Valoración de Agencia de Autocuidado” (Aponte, Bohórquez, & Fajardo, 2011): Ese instrumento desarrollado por estudiantes de la Universidad Javeriana para trabajadores del sector de la construcción se aplicó en su totalidad a los trabajadores de la organización, de un total de 50 trabajadores respondieron las 28 preguntas de selección múltiple; este instrumento se aplicó de forma virtual a través de los formularios de Google.

5.4. Procedimientos.

Tabla 1: Procedimientos; fuente Los Autores

Objetivo	Diagrama	Descripción de la actividad
1. Identificar las causas del ausentismo de los trabajadores de la empresa Triturados TG SA. mediante la aplicación de diferentes instrumentos de recolección de información	 <pre> graph TD A[Inicio] --> B[Recopilar información] B --> C[Determinar las causas del ausentismo] </pre>	Se recopiló la información existente sobre ausentismo en la organización; posteriormente se realizó un análisis de las variables allí encontradas (genero, antigüedad, área, escolaridad y edad) para determinar las principales causas de ausentismo
2. Determinar la relación del ausentismo con la falta del autocuidado a través de la aplicación del instrumento diseñado	 <pre> graph TD D[Analizar la herramienta seleccionada] </pre>	Se realizó un análisis a la herramienta Escala “Valoración de Agencia de Autocuidado” para determinarla aplicabilidad a la realidad de la empresa Triturados TG S.A Dado el grado de compatibilidad, se

Objetivo	Diagrama	Descripción de la actividad
<p>por la Universidad Javeriana</p>	<p>Aplicar la encuesta a los trabajadores de la empresa</p> <p>Analizar los resultados</p> <p>Determinar relación ausentismo - autocuidado</p>	<p>decidió aplicar la totalidad de las preguntas allí planteadas a los trabajadores de la organización. La herramienta consta de un total de 28 preguntas de selección múltiple, las cuales fueron aplicadas por medio de la herramienta Google Formularios y posteriormente se analizaron los resultados para determinar el grado de relación entre las variables predominantes, que son: Ausentismo y autocuidado</p>
<p>3. Determinar estrategias que permitan la inclusión del autocuidado en la empresa Triturados TG S.A. a través de la revisión, análisis y adaptación de métodos expuestos en bases de datos y artículos científico existentes</p>	<p>Recopilar información</p> <p>Analizar las estrategias</p> <p>Ajustar las estrategias a la organización</p>	<p>Se recopila información sobre las metodologías existentes para la inclusión de la cultura del autocuidado en las organizaciones y posteriormente se realiza un análisis de las que se ajustan a la problemática actual de la organización Triturados TG S.A.</p>
<p>Objetivo general: Diseñar Plan de acción enfocado en la cultura de autocuidado para los trabajadores de la empresa Triturados TG S.A.</p>		<p>Finalmente se seleccionan las estrategias que más se adaptan y se ajustan para que la apropiación de las mismas por los trabajadores sea más eficiente.</p>

5.5. Análisis de información.

La recolección, procesamiento y agrupación de la información corresponde a un proceso lógico acorde con los principios de la estadística aplicada en los siguientes pasos:

- Selección de herramientas de toma de información
- Selección de la población objeto de muestra
- Sistematización de la encuesta
- Aplicar las encuestas a la población objeto
- Determinación de resultado mediante la aplicación de la herramienta “chi cuadrado”

Mediante este proceso lógico, se logró cumplir con el alcance de determinar qué grado de incidencia el autocuidado tiene sobre el ausentismo de los trabajadores en la empresa Triturados TG SA, logrando así poder proponer estrategias que mitiguen esta incidencia.

5.6. Estrategias para la inclusión de la cultura del autocuidado en los trabajadores de la empresa TRITURADOS T.G. S.A.

Dando respuesta al objetivo tres se realizó una recopilación de varios estudios realizados y se encontraron metodologías fundamentales que se pueden adaptar en cierto grado a la organización; a continuación, se hace una presentación breve de los estudios usados como guía para la construcción de estrategias apropiadas para TRITURADOS TG S.A.

Tabla 2 Metodologías tomadas como referencia; Fuente los Autores

Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS) (Velasco, 2017)	
Propósito	Promover estilos de vida saludable en todos los trabajadores, apuntando a la sustentabilidad.
Componentes fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Salúd: <ul style="list-style-type: none"> ● Campañas de comunicación y programas de gestión ● Indicadores (ausentismo, Riesgos a los que están expuestos los trabajadores y exámenes médicas ocupacionales) ○ Condiciones de higiene: en esta categoría se consideran los aspectos ambientales, tanos internos como externos, que pueden causar una enfermedad laboral. ○ Seguridad en el trabajo: Se deben considerar las condiciones propias para el trabajo con dispositivos mecánicos y eléctricos, la infraestructura (riesgo locativo), métodos de trabajo y demás condiciones que pueden causar accidentes laborales.
Estrategias de autocuidado, como una alternativa de formación de ciudadanos (Melo & Trujillo, 2017)	
Propósito	Generar conductas de auto cuidado mediante el trabajo en equipo
Componentes fundamentales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización <ul style="list-style-type: none"> ● Cuidado a si mismo ● Cuidado del otro ● Cuidado del entorno 2. Intervención <ul style="list-style-type: none"> ● Talleres ● Charlas de sensibilización
Cartilla para promover el autocuidado en los trabajadores de terreno de	

la empresa Colvatel s.a e.s.p ubicada en la ciudad de Bogotá. (Cardona, 2017)	
Propósito	Diseñar una cartilla para promover el autocuidado en los operarios de determinada empresa.
Componentes fundamentales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descanso 2. Alimentación 3. Acondicionamiento físico 4. Estado de salud 5. Pautas para tener en cuenta según actividad
Programa de sensibilización y motivación para promover el autocuidado y el uso adecuado de los elementos de protección personal en MANUELITA S.A. (Isaza, 2001)	
Propósito	Diseñar una cartilla para promover el autocuidado en los operarios de determinada empresa.
Componentes fundamentales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programas de sensibilización y motivación 2. Factores que intervienen en el aprendizaje del adulto (Psicológico, físico, motivacional)

Posteriormente, y teniendo en cuenta los aspectos en común que tienen los estudios mencionados, se procede con el diseño de ocho estrategias, una por cada dimensión del ser humano, para fortalecer los lazos del individuo con su entorno y con la sociedad.

Se establece una premisa que será la bandera distintiva de las campañas y/o actividades que se propone para concientizar a los trabajadores de TRITURADOS TG S.A, donde el factor determinante será la participación del núcleo familiar de los trabajadores en la materialización de las diferentes actividades diseñadas para que la inclusión de la cultura del autocuidado en la organización.

5.7. Consideraciones éticas

Para la realización de este proyecto se tomó como base la resolución número 8430 de 1993, “por el cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, de igual forma con el Decreto 2164 de 1992, en su artículo 20 el cual reestructura el ministerio de salud y se determinan las funciones de sus dependencias, este artículo menciona la facultad que tiene el ministerio de formular normas científicas y administrativas pertinentes que orienten los recursos y acciones del sistema.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado aplicando el título II de la resolución número 8430 de 1993, “de la investigación en seres humanos”, de los aspectos éticos de la investigación en los seres humanos, que en su artículo 5, menciona que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, debe prevalecer el criterio de respeto, que en su artículo 6, menciona que la investigación que se realice en seres humanos se deberá desarrollar bajo criterios tales como, ajustarse a principios científicos y éticos que justifiquen la investigación; consentimiento informado y por escrito previo de los sujeto de investigación; entre otros contemplados en el título antes mencionado, que atendiendo a las disposiciones generales contenidas en el título I, a la producción de insumos para la salud.

En marcado en el contexto de consideraciones éticas se encuentra el término “plagio”, el cual no se contempla en la legislación colombiana, por lo que se encuentra enmarcado en un concepto doctrinario, más aún se consagra en la constitución política de Colombia en el artículo 61, “el estado protegerá la propiedad intelectual por el tiempo y mediante las formalidades que establezca la ley”; el artículo 271 hace referencia a la violación de los derechos patrimoniales de autor, en cuanto a la propiedad intelectual el mismo artículo 61 menciona la protección de esta incluida en los derechos de autor, pero también se consagra “el derecho de cita”, sobre el cual la ley 23 de 1982 en su artículo 31 establece “. . .

es permitido citar a un autor transcribiendo los pasajes necesarios, siempre que estos no sean tantos y seguidos que puedan considerarse una reproducción simulada y sustancial” para evitar caer en este o cualquier otro tipo de contravención de la normatividad vigente se aplicó la norma APA, última actualización, en materia de citas y referentes de investigación.

6. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Selección de herramientas de toma de información	Septiembre	Octubre	Selección de las herramientas para la consecución del objetivo (agencia de auto cuidado, ausentismo)
2	Selección de la población objeto de muestra	Octubre 1	Octubre 15	Determinación de la muestra
3	Sistematización de la encuesta	Octubre 16	Octubre 31	Digitalización de la encuesta y envío por medio magnético a la población sujeto de la misma
4	Aplicar las encuestas a la población objeto	Noviembre 1	Noviembre 15	Aplicación encuesta https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScSvbkvkiQSmzIXozO90Jzcl-3YCeylewjF6Psh_IR2oVx6FA/viewform?usp=sf_link
5	Determinación de resultado mediante la aplicación de la herramientas	Noviembre 16	Noviembre 30	Pearson “chi cuadrado” Metodología de Orem
6	Obtención de resultados	Enero 3	Enero 20	Tamizaje y obtención de medidas de medias de tendencia, que permitieron establecer tipicidad en las acciones
7	Análisis de resultados obtenidos	Febrero 1	Febrero 20	Al determinar tendencias se puede conjeturar sobre las posibles acciones a tomar para mitigar las causas de los accidentes

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
8	Diseño Plan de Acción	Febrero 21	Marzo 15	Presentación de herramienta

Tabla 3: Cronograma Fuente: Autores

7. Presupuesto

RUBROS	Presupuesto en Pesos (COP)	TOTAL
1. Personal (Horas hombre)(1)	\$ 12.000.000,00	\$ 12.000.000,00
2. Equipos (Horas maquina)(2)	\$ 8.000.000,00	\$ 8.000.000,00
3. Software	\$ -	\$ -
4. Materiales e insumos	\$ 2.000.000,00	\$ 2.000.000,00
5. Viajes nacionales	\$ -	\$ -
6. Viajes internacionales	\$ -	\$ -
7. Salidas de campo	\$ 500.000,00	\$ 500.000,00
8. Servicios técnicos	\$ -	\$ -
9. Capacitación	\$ 5.000.000,00	\$ 5.000.000,00
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.(Horas Internet) (3)	\$ -	\$ -
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00
12. Propiedad intelectual y patentes	\$ -	\$ -
13. Otros (implementación)(4)	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00
TOTAL		\$ 30.000.000,00

Tabla 4. Presupuesto Fuente: Autores

8. Resultados

A continuación se presentan los resultados de la presente investigación la cual pretendía determinar la relación entre el ausentismo y la falta de autocuidado dentro de la organización objeto de la investigación, dando inicio con la caracterización de las causas que generan ausentismo dentro de la compañía, de acuerdo a la utilización de los instrumentos anteriormente enunciados, posteriormente de acuerdo al respectivo análisis de la información procederemos a establecer estrategias que permitan a la organización la inclusión del autocuidado de acuerdo a la problemática identificada.

Se parte por medio de la presentación de las variables sociodemográficas tales como edad, genero, antigüedad dentro de la organización, escolaridad y dependencia del cargo dentro de TG, con el fin de describir la muestra; las mismas fueron extraídas de los resultados de la encuesta sociodemográfica que tenía la compañía actualizada y de la cual solo se tomó en cuenta la información de la muestra de los 50 trabajadores de Triturados TG SA participes de la presente investigación, en la misma podemos evidenciar que la muestra de participantes está compuesta de un 86% de personal de género masculino, con rango de edad entre los 18 años como edad mínima y 63 años como edad máxima con el fin de unificar esta variable se clasifica en 4 rangos edad donde hay una mayor frecuencia para el rango de 28 a 37 años con una participación del 46% de la muestra, en cuanto a la escolaridad predomina con un 40% la secundaria seguida de la primaria con un 28%, gran parte de los trabajadores parte del estudio desarrollan actividades de dependencia operativa (80%) dentro de los cuales se encuentran los cargos de ayudantes de obra, topógrafos, maestros, inspectores de obra, conductores entre otros, seguido por la dependencia Administrativa que tiene una contribución del 20% y corresponde a la mensajería, contaduría y administración dentro de la organización, para la presente investigación se tomó en cuenta la variable de antigüedad del personal de la muestra con el fin de identificar el rol de exceso de confianza con la labor realizada dentro de la misma

podemos apreciar que el personal parte de la muestra se encuentra dentro de la organización en el grupo de 1 a 3 años con (34%), continuo por el de 5 a 10 años de antigüedad con un(28%) lo que nos permite identificar que el 62% de la muestra lleva dentro de la organización más de 1 año, a continuación presentamos los datos estadísticos de cada una de las variables anteriormente expuestas en la Tabla 1.

Tabla 1. Caracterización de la muestra de acuerdo a género, dependencia del cargo, escolaridad, antigüedad dentro de la compañía y edad.

Género			Antigüedad dentro de la Compañía		
Clasificación	Frecuencia	%	Clasificación	Frecuencia	%
Masculino	43	86%	Menos de 1 Año	12	24%
Femenino	7	14%	De 1 a 3 años	17	34%
Dependencia del Cargo			De 3 a 5 años	4	8%
Clasificación	Frecuencia	%	De 5 a 10 años	14	28%
Administrativo	10	20%	Más de 10 años	3	6%
Operativo	40	80%	Edad		
Escolaridad			Clasificación	Frecuencia	%
Clasificación	Frecuencia	%	Entre 18 y 27 Años	9	18%
Primaria	14	28%	Entre 28 y 37 Años	23	46%
Secundaria	20	40%	Entre 38 y 47 Años	9	18%
Técnico / Tecnólogo	5	10%	Entre 48 Años o Más	9	18%
Universitario	11	22%			

Tabla 5.Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020.

8.1. Caracterización Del Ausentismo Laboral

A continuación, se presentan las estadísticas correspondientes al interrogante principal ¿Hay ausentismo de los trabajadores objeto de estudio para el año 2019?, resultados que se presentan en la Grafica 1.

Grafica 2. Distribución del ausentismo global del personal participe, dentro de la organización para el año 2019.

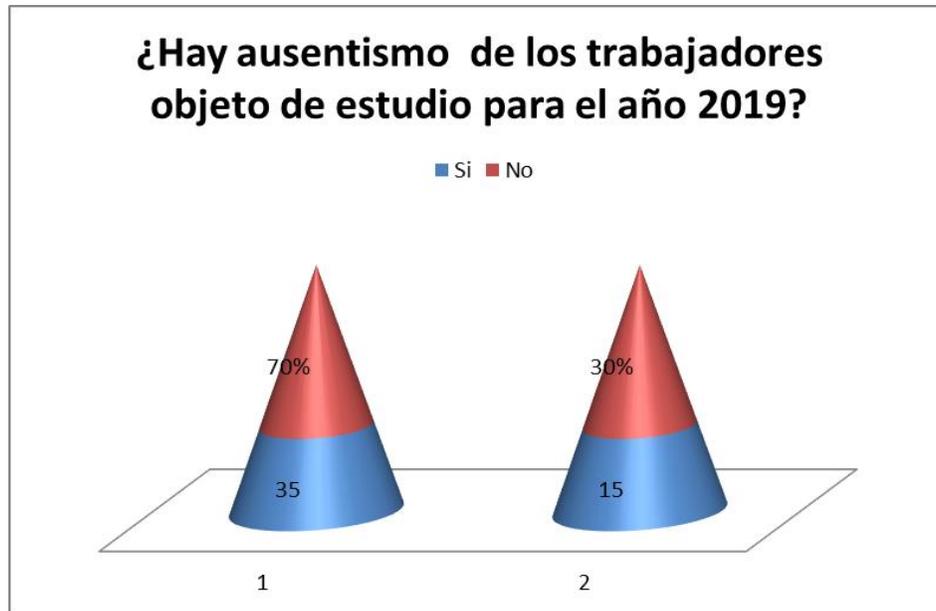


Figura 2. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020.

La distribución general del ausentismo en la muestra evidencia que el 70% de la población objeto de estudio presenta inasistencia en el último año a los cual posteriormente identificaremos las causas de su ausentismo y la distribución de acuerdo a las siguientes variables: genero, dependencia del cargo dentro de la compañía, edad, escolaridad, autocuidado y antigüedad dentro de la organización.

Grafica 3. Distribución del ausentismo global del personal participe, distribuido por género para el año 2019.

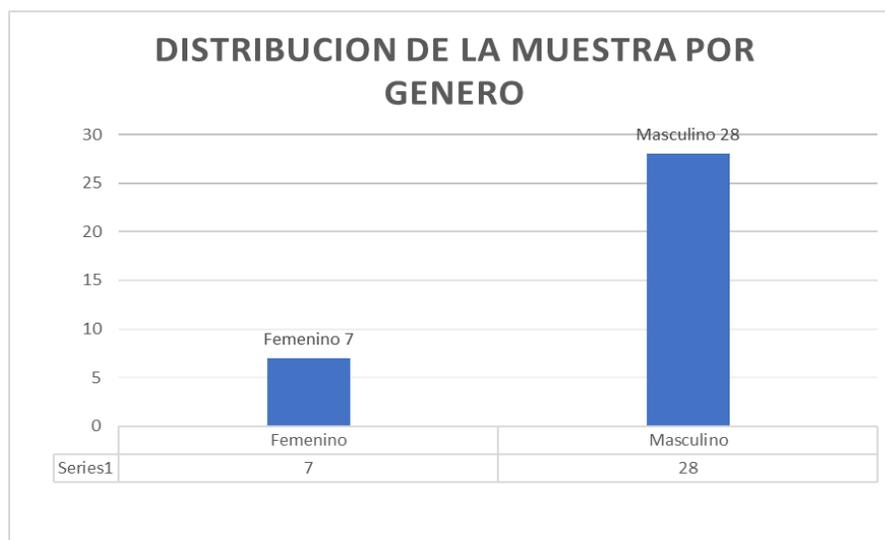


Figura 3. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Se evidencia mayor participación del género masculino que para la muestra corresponde a 28 personas, pues es tradicional en este renglón de la economía que los cargos sean ocupados en su mayoría por hombres, es de anotar que en la última década se muestra un repunte en la participación de la mujer en su mayoría desempeñando funciones de aseo y limpieza.

Grafica 4. Distribución del ausentismo global del personal participe, distribuido por dependencia para el año 2019.

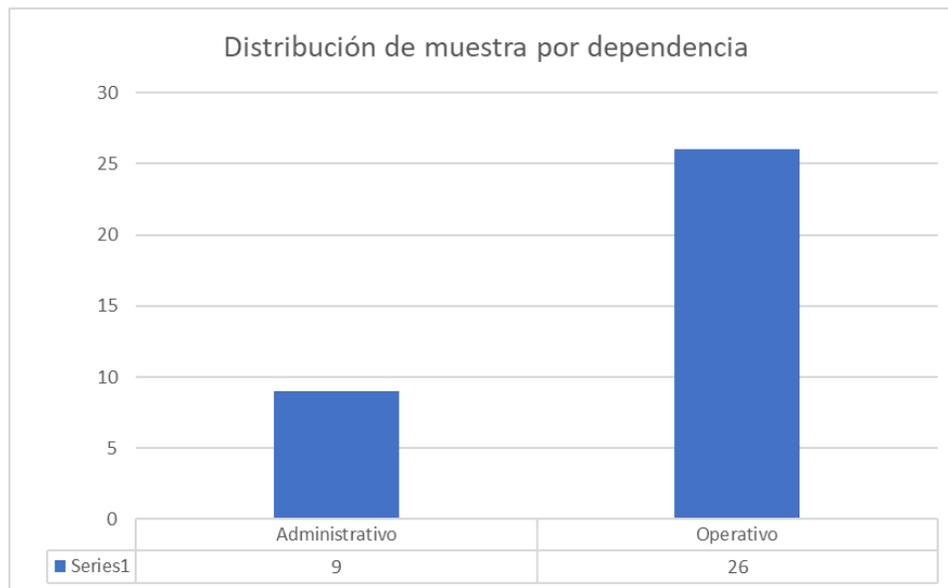


Figura 4. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Se hace énfasis en la población de colaboradores que se desempeñan en cargos operativos que presentan una participación de la muestra de 26 personas, pues la mayor ocurrencia de accidentes laborales, lo que no excluye a las personas que desempeñan cargos administrativos, es de anotar que esta es una caracterización de las empresas en este sector de la economía, pues su mayoría concentran la carga laboral en los cargos operativos.

Grafica 5. Distribución del ausentismo global del personal partícipe, distribuido por rango de edades para el año 2019.

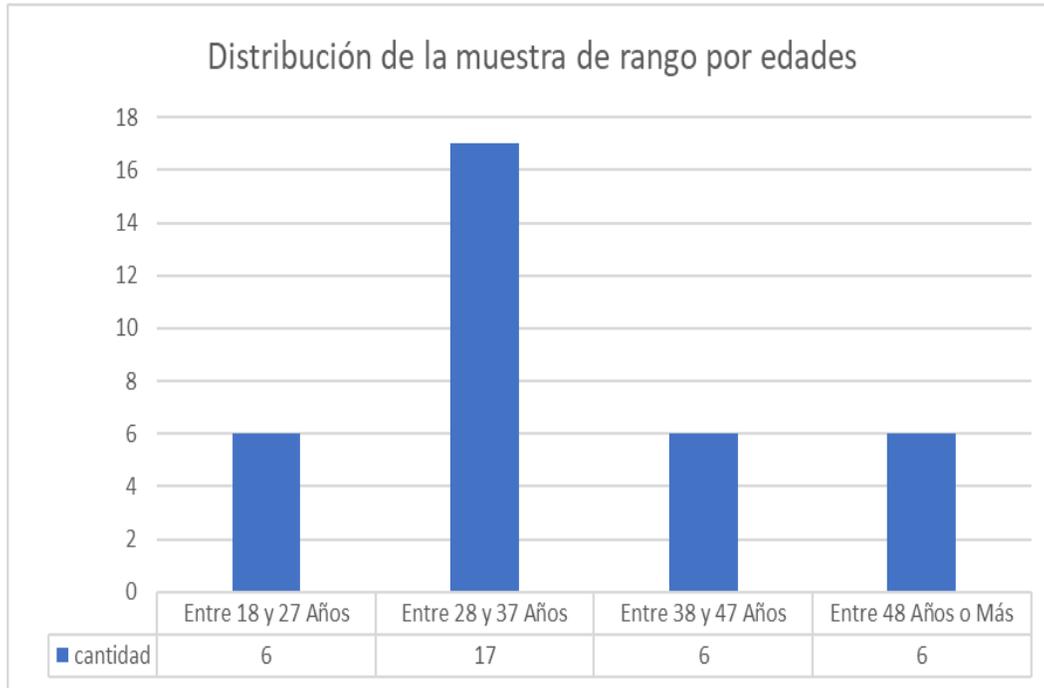


Figura 5. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Se hace una distribución por rango de edades en la población de colaboradores con el fin de determinar la mayor ocurrencia de accidentes laborales según esta distribución, es de anotar que esta muestra es una caracterización de las tendencias de edad en empresas en este sector de la economía, lo que demuestra una mayor concentración de edades desde los 28 a 37 años de edad.

Grafica 6. Distribución del ausentismo global del personal partícipe, distribuido por grado de escolaridad para el año 2019.

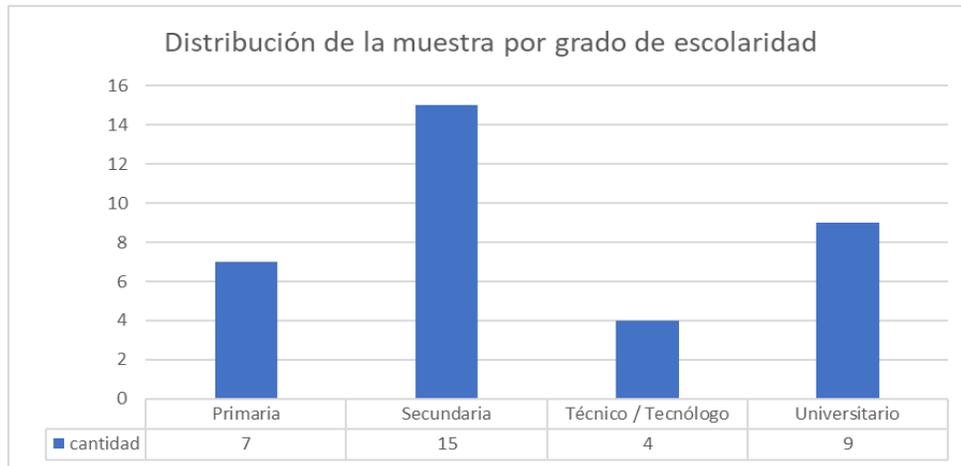


Figura 6. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Se hace una distribución por grado de escolaridad en la población de colaboradores con el fin de determinar la mayor ocurrencia de accidentes laborales según esta distribución, es de anotar que esta muestra es una caracterización de las tendencias de escolaridad en empresas de este sector, lo que demuestra una mayor concentración colaboradores con preparación secundaria, agrupados en actividades operativas.

Grafica 7. Distribución de la percepción del grado de autocuidado del personal participe, distribuido por grado de autocuidado para el año 2019.

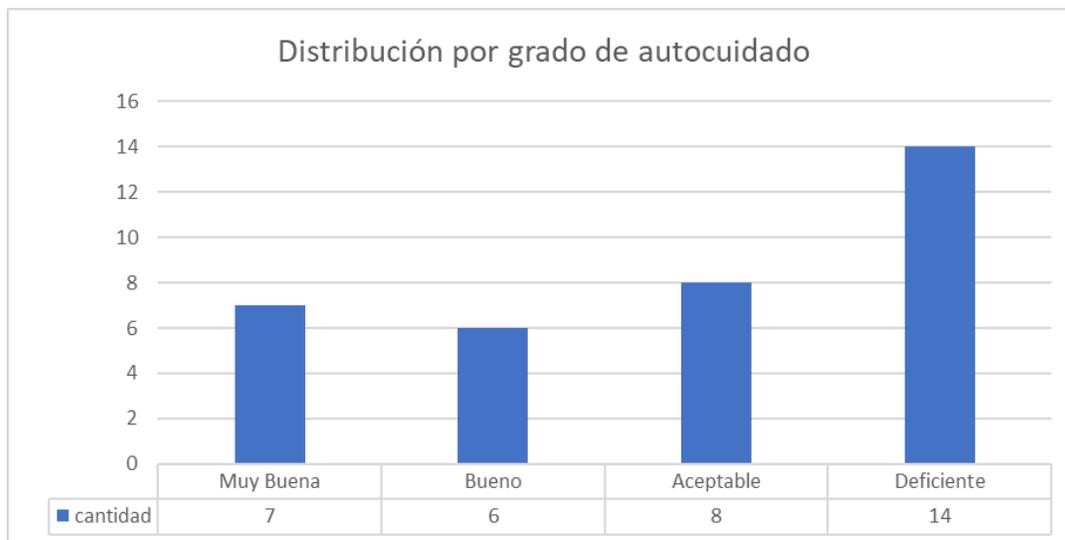


Figura 7. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Se hace una distribución por grado de Autocuidado de colaboradores con el fin de determinar la percepción del autocuidado en los colaboradores de la empresa la cual tiene mayor participación de la variable deficiente, es de anotar que para este proyecto la muestra no da una fiabilidad razonable pues es percepción del encuestado, pero sí permite establecer criterios que apoyan la teoría de este trabajo.

Grafica 8. Distribución del ausentismo global del personal participe, agrupado por antigüedad del personal objeto de la encuesta, para el año 2019.

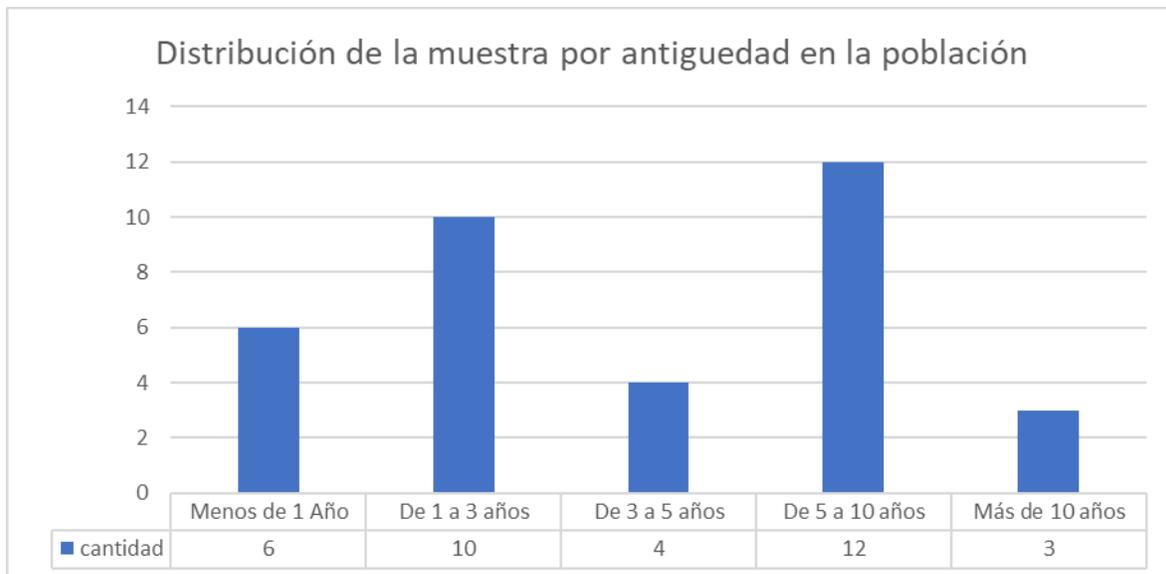


Figura 8. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Se hace una distribución por antigüedad de los colaboradores con el fin de determinar en qué grupo se presenta la mayor cantidad ausentismo en los colaboradores de la empresa que para esta muestra corresponde a la población que tienen de 5 a 10 años de antigüedad en la empresa, es de anotar que este estudio se utiliza para dar mayor claridad al objetivo de este proyecto, pero esta variable en particular debe ser aplicada en varios momentos para tener un valor más aproximado a la realidad de la variable.

Grafica 9. Frecuencia ausentismo por incapacidad, para el año 2019.

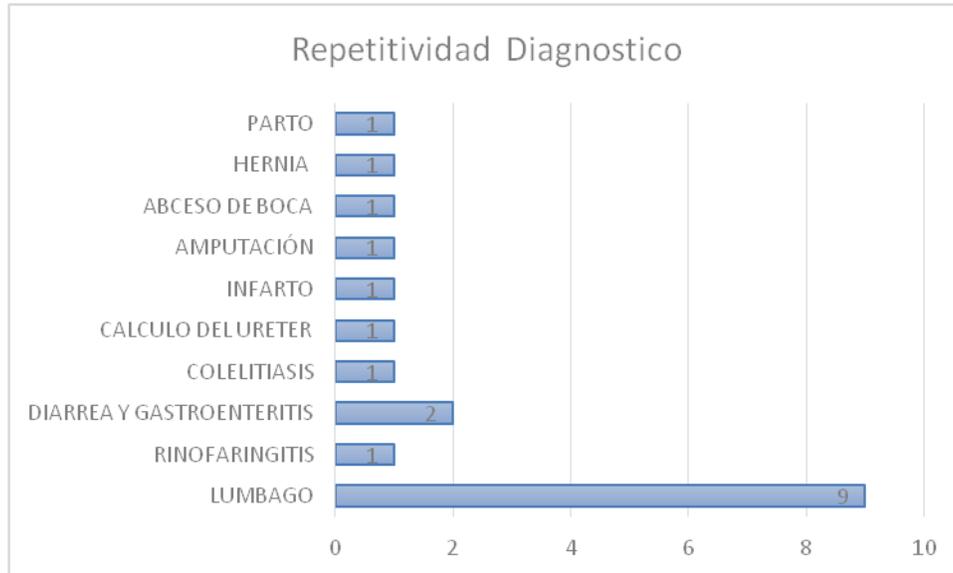


Figura 9. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Grafica 10. Días de ausentismo por incapacidad, para el año 2019.



Figura 10. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Tomando como referencia los resultados del instrumento aplicado, se evidencia que la causa principal del ausentismo por incapacidad es el lumbago; enfermedad causada en su mayoría por lesiones repentinas o por levantamiento inadecuado de cargas y/o movimientos bruscos (Pérez, natursan, 2019) ; sin embargo al analizar el grafico dos es claro que, pese a que se han presentado nueve casos de ausentismo por lumbago, el mayor ausentismo, descartando el parto por su poca frecuencia y teniendo en cuenta que es una licencia que por ley debe otorgarse a la trabajadora, los eventos causantes del mayor ausentismo en la organización son infarto, lumbago y hernias.

Grafica 11. Día Frecuencia de permisos solicitados de ausentismo por incapacidad, para el año 2019.

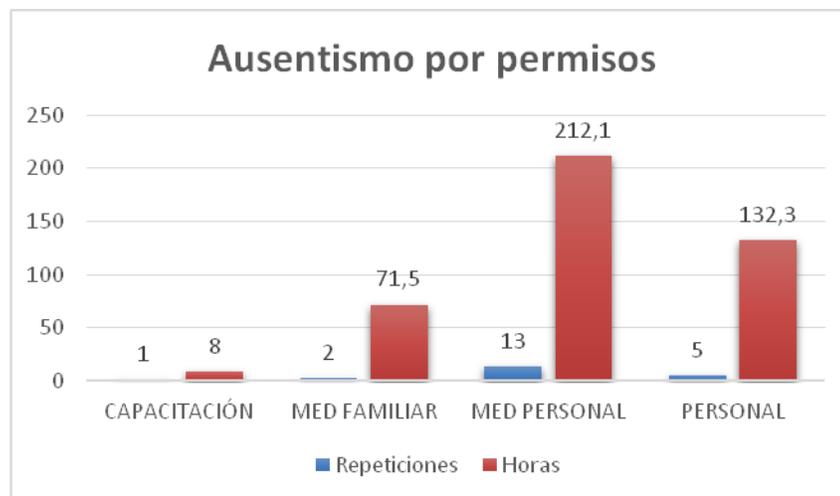


Figura 11. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Ahora bien, teniendo en cuenta que otro tipo de ausentismo en TRITURADOS TG S.A. es aquel causado por los permisos solicitados de los trabajadores; en el grafico tres se puede ver que los permisos solicitados con mayor frecuencia son aquellos para medicina personal (Citas médicas, revisiones, chequeos, exámenes. Etc.); los cuales a su vez son los que representan la mayor cantidad de horas de ausentismo por permisos solicitados.

8.2. Caracterización Del Autocuidado

El autocuidado hace referencia a la capacidad que tiene un ser para valorar sus prácticas cotidianas y a las decisiones sobre ellas, que realiza una persona, familia o grupo para cuidar de su salud; estas prácticas son ‘destrezas’ aprendidas a través de toda la vida, de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud y prevenir la enfermedad; ellas responden a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que se pertenece (Correa O. T., 2006), por consiguiente presentamos los datos frente al autocuidado dentro de la organización con el fin de establecer su relación con los datos del ausentismo y de esta manera generar estrategias que estimulen la generación del mismo.

Grafica 12. Valoración general del autocuidado

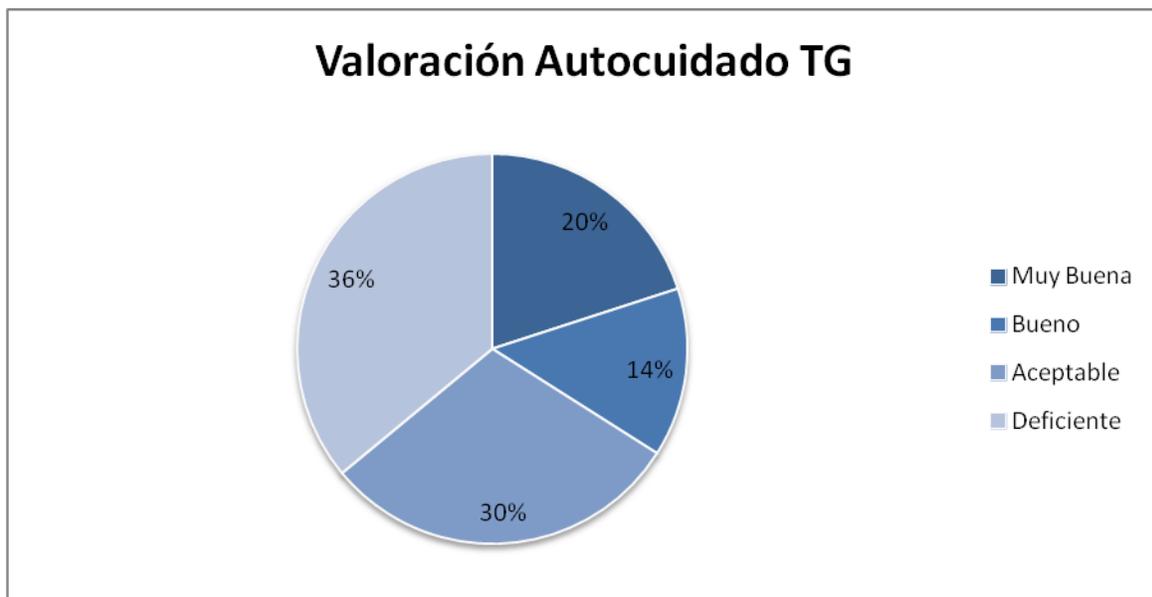


Figura 12. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

De acuerdo al grafico anterior podemos identificar que dentro de la organización hay una valoración deficiente por la mayor parte del personal

ocupando un 36% de la población con esta valoración, frente a un 30% aceptable un 20% buena y el 14% muy buena.

Tabla 2. Interacción del autocuidado con las variables socio demográficas

Autocuidado	Muy Buena	Buena	Aceptable	Deficiente
Femenino	2%	2%	2%	8%
Masculino	18%	12%	28%	28%
	20%	14%	30%	36%
Administrativo	2%	2%	2%	14%
Operativo	18%	12%	28%	22%
	20%	14%	30%	36%
Entre 18 y 27 Años	4%	2%	4%	8%
Entre 28 y 37 Años	6%	6%	18%	16%
Entre 38 y 47 Años	2%	6%	2%	8%
Entre 48 Años o Más	8%	0%	6%	4%
	20%	14%	30%	36%
Menos de 1 año	8%	2%	6%	8%
De 1 a 3 años	4%	4%	12%	14%
De 3 a 5 años	0%	4%	2%	2%
De 5 a 10 años	4%	4%	10%	10%
Más de 10 años	4%	0%	0%	2%
	20%	14%	30%	36%
Primaria	6%	0%	14%	8%
Secundaria	8%	10%	12%	10%
Técnico / Tecnólogo	0%	2%	2%	6%
Universitario	6%	2%	2%	12%
	20%	14%	30%	36%

Tabla 6. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

De acuerdo a la valoración del autocuidado general procedimos a realizar el cruce de la valoración general frente a cada una de las variables socio demográficas y se encuentra reflejado en la tabla No 2. Dando inicio por el género hay prevalencia por parte del género masculino en la valoración deficiente con una participación del 28% para cada una, seguida por la muy buena con un 18% y finalmente la buena con un 12% para este género, en lo referente al género femenino se evidencia una participación del 8% en el área deficiente, mientras que para las variables aceptable, buena y muy buena cuenta con una participación

del 2% para cada una de ellas, en la presente variable se ve reflejada la ponderación mayor del género masculino de acuerdo a la composición de la muestra para el área de construcción lo que nos permite realizar una intervención para la población frente a la valoración del autocuidado.

Para la variable de dependencia se identifico que la mayor ponderación está en la valoración aceptable del área operativa con una participación del 28%, mientras que para la edad se encuentra en la misma valoración y el rango de edad entre 28 y 37 años de edad con 18%, con respecto a la antigüedad en el cargo se encuentra en la valoración deficiente del personal que lleva entre 1 y 3 años dentro de la organización con un 14%, seguida de la aceptable con un 10% para el mismo rango de edad, por ultimo en cuanto a la escolaridad se encuentra en aceptable para primaria con un 14%, y secundaria con un 12% para el mismo nivel académico y universitario y secundaria con un 12% y 10% respectivamente.

8.3. Relación de Autocuidado y el Ausentimo

Dando respuesta a nuestro segundo objetivo frente a la relación del ausentismo y la falta de autocuidado, procedimos a comprobar la relación mediante la prueba estadística de pearson chi cuadrado que nos permite establecer la relación de dos o más variables de acuerdo a una probabilidad y los grados de libertad según las variables a relacionar, para la presente investigación se estableció una probabilidad del 95%, resultados que exponemos en la siguiente tabla.

Característica Sociodemografica	Valoración Autocuidado Orem	
	Chi-Cuadrado	
	Resultado	v/p
Genero	1,8	7,8
Dependencia	6,4	7,8
Edad	10,1	16,9
Escolaridad	11,7	16,9
Antigüedad	12	21,02
Ausentismo	3,3	7,8

Tabla 7. Fuente: Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

De acuerdo al instrumento utilizado se pudo determinar que no hay relación de ninguna de las variables frente al autocuidado, es decir el auto cuidado no está sujeto a un genero, nivel de estudio, cargo, edad, antigüedad dentro de una organización si no que hace parte de una auto conciencia de ser como tal es una decisión unipersonal que nos permite darle valor a la salud, frente al ausentismo aunque no se evidencia relación por parte del instrumento si se evidencia una patología que está relacionada con el autocuidado como lo es el lumbago, esta patología hace referencia a la manipulación y manejo de cargar, a la efectiva postura que se emplea para el desarrollo de una actividad.

El autocuidado de acuerdo a la carta de Ottawa, 1986 lo relaciona con la salud se produce cuando se devuelve a la gente el poder para efectuar las transformaciones necesarias que aseguren un buen vivir y se reduzcan las causas que atentan contra la salud y el bienestar, de cual sale nuestro desarrollo y respuesta a nuestro tercer objetivo como lo presentamos a continuación.

8.4. Plan de acción para la inclusión de la cultura del autocuidado en los trabajadores de la empresa Triturados T.G. S.A.

Premisa: Si no sé quién soy, como podré ser feliz

Descripción: Tomando en cuenta que el ser humano está conformado por ocho dimensiones, las cuales describe (Rubio, s.f.) en su artículo: Para que el ser humano pueda desarrollarse debe comprender que tiene que relacionarse con otros seres vivos y también con su entorno: es indispensable que comprenda la importancia de cuidar de sí mismo y como, este simple hecho, afecta de forma positiva el medio que lo rodea y los seres que en él habitan.

Tabla 8. Plan de Acción Los Autores en base a los datos recopilados durante la investigación. 2020

Dimensión	Descripción	Estrategias para fortalecer esta dimensión
Física	<ul style="list-style-type: none"> Alimentación Actividad deportiva Controles médicos 	<ul style="list-style-type: none"> Charla estilo de vida saludables: que incluye consejos nutricionales, ciclos del sueño, entre otros. Actividades deportivas: (Torneos de futbol, caminatas ecológicas, etc.)
Social	Lazos afectivos: <ul style="list-style-type: none"> Familiares Amistades 	<ul style="list-style-type: none"> Días para compartir en familia (juegos en equipo, charlas sobre relaciones interpersonales, rifas, etc.)
Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> Creatividad Nuevos conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitaciones en temas extracurriculares Actividades culturales como visitas a museos
Emocional o	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de las 	<ul style="list-style-type: none"> Involucrar al núcleo familiar en

Dimensión	Descripción	Estrategias para fortalecer esta dimensión
afectiva	emociones <ul style="list-style-type: none"> • Aprender a exteriorizar los sentimientos 	las actividades de concientización y vigilancia para promover el autocuidado
Comunicativa o lingüística	Ser consiente de: <ul style="list-style-type: none"> • Que se debe comunicar • A quien se debe comunicar • Cuando se debe comunicar • Como se debe comunicar 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en comunicación asertiva • Ejercicios prácticos de trabajo en equipo usando la comunicación no verbal: Donde los trabajadores deben entregar un mensaje escrito por un familiar cercano a su compañero sin exteriorizarlo verbalmente.
Espiritual	<ul style="list-style-type: none"> • Religión • Creencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización sobre diferencias culturales y religiosas • Taller: ¿Qué hay después de la muerte? Donde se involucra a la familia de los trabajadores para que expresen su postura sobre la posible materialización de un accidente laboral por falta de autocuidado.
Estética	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción • Visión 	<ul style="list-style-type: none"> • Taller: ¿Cómo me veo?; Parte 1: los trabajadores se dibujan a sí mismos según lo que ven en el espejo Parte 2: Los trabajadores van a dibujar a uno de sus compañeros como se verían después de que se materialice un accidente laboral y teniendo en cuenta la cultura del autocuidado del susodicho.
Ético- Moral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del bien y el mal • Actuar justamente 	Taller grupal: Se plantean una situación: Ven a un compañero sin sus EPPs Y se formula la pregunta: ¿Usted qué haría? Teniendo en cuenta que este sufre un accidente que le

Dimensión	Descripción	Estrategias para fortalecer esta dimensión
		<p>cuesta la vida y si usted dice algo a su supervisor su compañero será sancionado; posteriormente se abre un debate donde se discuten todos los puntos de vista, también se realiza el ejercicio con el núcleo familiar del trabajador, donde se plantea la situación anteriormente descrita y ellos deben escribir una carta a los compañeros de su pariente directo sobre como preferirían que actuaran en dicha situación.</p>

9. Conclusiones

- Teniendo en cuenta que esta investigación no analiza el nivel de riesgo, pero sí le permite a la compañía TRITURADOS TG SA analizar la actuación por parte de los trabajadores frente a incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales, y tomando como referencia las bases de datos de la organización, encuestas de morbilidad y datos proporcionados por fuentes externas, tales como la ARL, se puede concluir que las principales causas de ausentismo son por permisos solicitados por los trabajadores, vacaciones e incapacidades; pero dado que las dos primeras causas se encuentran contempladas dentro el Código Sustantivo del Trabajo y son Típicas y propias de cualquier organización, se procedió a realizar la caracterización según el ausentismo por incapacidades y se encontró que estas son situaciones son prevenibles ya que están relacionadas con el desempeño de las labores propias de la actividad.

- Aplicando la herramienta seleccionada se pudo llegar a la conclusión que, el ausentismo no tiene una relación directa con las variables secundarias de la investigación (Escolaridad, edad, genero, antigüedad) lo que nos permite inferir que existe una relación entre el autocuidado y el ausentismo en la organización, esto indiferentemente de las características sociodemográficas de la población objeto.
- La presente propuesta aporta a los trabajadores del sector de la construcción una herramienta útil, que contribuye al bienestar y calidad de vida del individuo y hogar, como resultado personas con mentalidad de autocuidado, dispuestos a enseñar a otros a través del ejemplo, permitiendo de esta manera multiplicar los conocimientos aprendidos al entorno que los rodea.

10.Recomendaciones

- Partiendo de la premisa que el autocuidado es un concepto inherente al individuo, es decir varía de acuerdo a la percepción del mismo, se recomienda que el tamaño de la muestra sea significativo para poder abarcar diferentes aspectos de todas las posibles variables que afectan al trabajador tanto interna como externamente.
- Es importante tener en cuenta otras características sociodemográficas de los trabajadores como por ejemplo la región donde está ubicada la organización, dado que la cultura tanto individual como organizacional depende de factores externos como el anteriormente mencionado, entre otros.

11. Referencias bibliográficas

- Arias Gallegos, W. L. (enero de 2012). *researchgate.net*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/275344153_REVISION_HISTORICA_D_E_LA_SALUD_OCUPACIONAL_Y_LA_SEGURIDAD_INDUSTRIAL
- A. González, J. B. (Abril de 2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50732016000100001
- Aponte, B. (2011). *Readaptación y validación de la escala “Valoración Agencia de Autocuidado” basada en la teoría de Orem para los trabajadores de la construcción (tesis)*. Bogota.
- Arenas Monreal, M. (Diciembre de 2011). *researchgate.net*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/262112736_Autocuidado_elementos_para_sus_bases_conceptuales
- Cardona, A. (2017). Cartilla para promover el autocuidado en los trabajadores de la empresa Colvalet S.A. E.S.P. ubicada en la ciudad de Bogotá. Bogotá. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5704/UVD-TRLA_CardonaBravoAdrianaSergina_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro S, E. &. (2011). Una alternativa pedagógica para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en pymes. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*,. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=120/12021522017>
- Correa, O. T. (2012). *El AUTOCUIDADO UNA HABILIDAD PARA VIVIR*. Obtenido de <https://accionyvida.files.wordpress.com/2012/01/tobon-autocuidado-cuidado.pdf>
- Fasecolda. (2013). *Fasecolda*. Obtenido de <https://fasecolda.com/>
- González R, C. J. (2012). *Promoción de la salud en el ciclo de vida. 1ª ed.* . Mexico.
- Hueso Gonzales, A. &. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de investigación*. (U. P. Valencia, Editor).
- Isaza, G. (2001). Programa de sensibilización y motivación para promover el autocuidado y el uso adecuado de los elementos de protección personal en MANUELITA S.A.

Obtenido de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/670/130_Isaza_Rodriguez_Gloria_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, o. G. (Junio de 2018). *La Republica* . Obtenido de La Republica :

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/golpes-y-caidas-son-los-accidentes-laborales-mas-comunes-2737266>

Melo, N., & Trujillo, S. (2017). Estrategias de autocuidado como una alternativa para educación de ciudadanos. Vivhada. Obtenido de

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3330/ESTRATEGIAS%20DE%20AUTOCUIDADO_%20FORMACION%20DE%20CIUDADANOS.pdf?sequence=1

Perea, O. (2012). *Autocuidado en profesionales de la salud: estudio monográfico (tesis)*. Bogota.

Pérez, C. (2019). *naturasan*. Obtenido de <https://www.naturasan.net/el-dolor-lumbar-sintomas-causas-y-tratamiento-de-la-lumbalgia-o-lumbago/>

Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2010). *METODOLOGÍA de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .

Robledo, F. H. (2013). *Seguridad y Salud en el Trabajo* (Vol. 3). Bogotá.

Salud, O. P. (2000). *Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe*. Washington, D.C.

Velasco, A. A. (Agosto de 2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *scielo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00095.pdf>

Zambrano, S. M. (2015). Cómo elaborar Guías de Recomendaciones de Autocuidado para Pacientes y Cuidadores (GRAPyC). *scielo* . Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300012

12. ANEXOS

Anexo 1. Autorización del Proyecto en TRITURADOS TG SAS



Cota, Septiembre 23 del 2019

CERTIFICADO

Por medio de la presente certificamos autorización al grupo investigador de la Universidad Minuto de Dios frente al proyecto de investigación relacionado con la temática EMPODERAMIENTO DEL AUTOCUIDADO DESDE LO COGNITIVO Y LO AFECTIVO EN TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

Cordialmente,


FREDDY ALEXANDER GALVIS BELTRAN
Representante legal.

Anexo 2. Cuestionario de Ausentismo



CUESTIONARIO DE AUSENTISMO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

1) ¿Hay ausentismo de los trabajadores objeto de estudio para el año 2019?

Si - No

Si su respuesta es SI, por favor continúe respondiendo el cuestionario, de lo contrario, termine aquí el cuestionario.

2. De las siguientes opciones, indique la cantidad con las posibles causas, el tiempo dedicado y la frecuencia con las que los trabajadores han faltado en el último año a su trabajo:

CAUSA	TIEMPO				FRECUENCIA			
	Menos de 1 Hora	Entre 1 y 3 horas	Entre 4 y 7 horas	Más de 8 horas	Menos de 1 día	Entre 1 y 3 días	Entre 4 y 7 días	Más de 1 Semana
Por enfermedad (común - laboral)								
Por accidente laboral								
Por responsabilidades familiares (colegio, matrimonio, viajes, hijos, calamidad doméstica, fenómenos naturales, diligencias judiciales)								
Por permiso de la empresa (vacaciones/licencias/permiso sindical)								
Por problemas con su jefe o compañeros de trabajo								
Por falta de motivación para llegar a tiempo al trabajo								
Por dificultades con el medio de transporte que usa para llegar al trabajo								
Porque considera que el trabajo es repetitivo y/o desorganizado								
Porque la forma de organización de las tareas por parte del jefe inmediato								
Porque el participante estudia (primaria/secundaria, otros)								
Porque se encontraba tensionado con las tareas asignadas								
Otra Cual								
TOTAL								

Anexo 3: Encuesta de Valoración de Autocuidado

				
ENCUESTA DE VALORACIÓN DEL AUTOCUIDADO				
<p>CONSENTIMIENTO INFORMADO: Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación. Para ello requerimos de su honestidad y confianza para que nuestra ayuda sea eficaz. Le garantizamos reserva y confidencialidad de sus datos en este proceso.</p>	SI	NO		
PREGUNTA	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	CASI NUNCA	NUNCA
¿Me pregunto sobre los peligros a los que me expongo cuando hago mi trabajo?				
¿Cuando tengo dudas, pregunto a mi jefe sobre cómo hacer mi trabajo de una forma mas segura?				
¿Busco información sobre la forma más segura de hacer mi trabajo?				
¿ Pregunto qué elementos utilizar y como los debo usar para protegerme en mi trabajo?				
¿ Pregunto sobre los cuidados que debo tener al usar químicos?				
¿Tengo en cuenta otras opciones para mejorar mi seguridad en el trabajo?				
¿Tengo en cuenta solo mi propio criterio para realizar mi trabajo de forma mas segura?				
¿Analizo los peligros que tiene mi oficio, antes de empezar?				
¿Comunico a mi jefe cuando me doy cuenta de situaciones de peligro en mi trabajo?				
¿Aviso a mis compañeros cuando hay peligros que puedan afectar la seguridad en el trabajo?				
¿Me aseguro de controlar los peligros a los que estoy expuesto en el trabajo?				
¿Asisto a controles médicos para cuidar mi salud?				
¿Tengo al día mis vacunas?				
¿Tomo cerveza en la jornada laboral?				
¿Uso los elementos de protección personal que requiere mi trabajo?				
¿Levanto objetos pesados sin fijarme en cuanto pesan?				
¿Me lavo las manos antes de consumir cualquier alimento?				
¿Uso casco de seguridad mientras trabajo?				
¿Uso botas de seguridad en mi jornada laboral?				
¿Le paso las herramientas a mis compañeros tirándolas por el aire?				
¿Consumo alimentos mientras estoy trabajando?				
¿Retiro del área de trabajo los elementos que me pueden producir daños?				
¿Hago el trabajo como me lo explican?				
¿Uso los elementos de protección personal aunque estén en mal estado?				
¿Inspecciono los elementos de protección personal antes de usarlos?				
¿Pido cambio de mis elementos de protección personal cuando estan dañados?				
¿Reporto a mi jefe lesiones leves como golpes o heridas menores?				
¿Reviso las herramientas antes de usarlas?				