

**Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión
Del Conocimiento de la Empresa EMPOHERVEO S.A ESP**

Presentado Por:

Ana Milena Villamizar Capacho Cód. 1.094.245.375

Erika Andrea Bedoya Flórez Cód. 65.795.594

Jennifer Dayahana And Sierra Cód. 1.094.268.332

Jessica Liliam Andre Gómez Cód. 1.094.246.877

Olga Lucia Alarcón Gallego Cód. 52.030.179

Mario Humberto Aguilar

Tutor

Grupo: 101007_40

Universidad Nacional, Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Noviembre – 2017

TABLA DE CONTENIDO

	Página
Introducción.....	3
Presentación de la empresa.....	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	6
1.1. Antecedentes del Problema.....	7
1.2. Planteamiento del problema.....	8
1.3 Objetivos.....	9
1.4 Justificación de la Investigación.....	9
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
2.1 Marco Teórico.....	10
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	13
3.1. Método de la investigación.....	13
3.2 Población y Muestra.....	13
3.3 Fuentes de información.....	14
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	15
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	16
4.1. Presentación de Resultados.....	16
4.2. Análisis de datos.....	16
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	22
5.1 Resumen de Hallazgos.....	22
5.2 Recomendaciones.....	24
5.3 Propuesta.....	25
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	30
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	32
Conclusiones.....	33
Bibliografía.....	34
Anexos.....	36
Normografías.....	37

Introducción

Con este trabajo se busca aplicar una serie de herramientas vistas durante el desarrollo del diplomado y poder diseñar estrategias que conlleven a mejorar los procesos de Salud Ocupacional con énfasis en la Gestión del Conocimiento de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios EMPOHERVEO S.A E.S.P. Con estas estrategias se pretende mejorar las condiciones físicas de los puestos de trabajo y velar por que existan una buenas condiciones de salud y seguridad del personal que allí labora, implementando políticas de salud ocupacional acorde con la normatividad vigente colombiana.

A partir de una encuesta por cuestionario realizada a los empleados operativos de la empresa, se puede evidenciar las condiciones actuales de los trabajadores y del área de Talento Humano de la empresa en estudio y así desarrollar cada una de las acciones correctivas levantadas mediante el plan de mejoramiento.

En consecuencia los integrantes del grupo colaborativo No. 40, propone estrategias para mitigar y eliminar la materialización de cada uno de los riesgos encontrados, iniciando con el desarrollo de actividades preliminares de divulgación de la información, pertenecientes al área de Salud Ocupacional y de interés para los funcionarios operativos y administrativos.

Presentación De La Empresa

Razón Social

Empresa de Servicios Públicos de Herveo EMPOHERVEO S.A. E.S.P.

Visión

Llegar a ser una empresa que promueva el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad en general mediante la prestación del servicio con altos niveles de calidad y satisfacción a sus clientes, generando desarrollo socioeconómico en su entorno.

Misión

Satisfacer integralmente la demanda de los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo en el municipio de Herveo, satisfaciendo las necesidades de sus usuarios, con eficiencia, oportunidad, calidad y cobertura en niveles de excelencia generando la promoción del desarrollo económico de su área de influencia.

Objetivos Estratégicos

Garantizar de una manera ágil y adecuada la prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo, incorporando su funcionamiento dentro de las normas del derecho privado que permite mayor eficiencia y efectividad en los exigentes procesos de modernización de los mismos.

Actividad Económica

Empresa encargada de la prestación de los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo y sus complementarios, para lo cual podrá realizar todas las actividades previstas en la Ley 142 de 1994 y demás normas que la complementan, modifican y desarrollan o reglamentan.

- **Acueducto:** Abastecimiento, distribución y comercialización.
- **Alcantarillado:** Recolección y transporte, tratamiento de aguas residuales y comercialización.
- **Aseo:** Recolección y transporte de los residuos sólidos ordinarios, barrido de áreas públicas y disposición final de los residuos en el relleno sanitario.

Tamaño De La Empresa

La empresa es pequeña, es una sociedad comercial constituida mediante Escritura Pública, bajo la forma de una sociedad por acciones de naturaleza comercial, cuyos socios son el municipio de Herveo con 63 acciones equivalentes al 88.18% y el Hospital San Antonio de Herveo con 82 acciones equivalentes al 11.82%.

Empezó a operar el 1 de enero de 2010, por mandato del gobierno nacional, donde los municipios no podían ser prestadores directos de estos servicios sino que debían constituir sociedades por acciones para que administraran dichos servicios, momento en el cual se realizaron los estudios pertinentes para su creación.

Número De Trabajadores

La empresa por medio del Acuerdo 002 de diciembre de 2009, establece su planta de personal con diez (10) cargos distribuidos así:

Empleados de planta:

- Gerente general (1)
- Auxiliar Administrativo (1)
- Auxiliar de planta de tratamiento de agua potable (1)

Contratistas:

- Contador (1)
- Barrenderos (1)
- Recolectores de basura (2)
- Conductor compactador (1)
- Fontaneros (2)

Capítulo 1: El Problema

Teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que su eficiencia y eficacia dependen de su bienestar físico y mental, en este capítulo se aborda los procesos de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa EMPOHERVEO S.A. ESP, que garanticen el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo para que el trabajador se desempeñe de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal y familiar y a su vez el mejoramiento de la productividad de la empresa.

Este proyecto de investigación permite evaluar la gestión del proceso de Salud Ocupacional en la gestión del conocimiento en EMPOHERVEO S.A E.S.P, encaminadas al

cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia, que buscan garantías para los trabajadores, bajo los parámetros que rigen un buen clima organizacional.

Para ello se necesita la participación de todos los empleados que garanticen la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, mejorando su comportamiento y es responsabilidad de la empresa mejorar sus condiciones y el medio ambiente laboral para un control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

1.1. Antecedentes del Problema

Las directrices gubernamentales con relación a la Salud Ocupacional están reglamentadas mediante leyes, resoluciones y decretos cuyo fin es orientar las políticas de seguridad y salud en el trabajo que deben ser implementadas por las empresas con el fin de preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

Entre ellas se tiene la Resolución No. 1016 de marzo 31 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Decreto Ley 1295 de marzo de 1994, y sus actualizaciones la ley 776 de diciembre de 2002, en el que se establece la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales, las cuales deben ser de estricto cumplimiento por parte de los empleadores con el fin de velar por la salud y seguridad de los trabajadores que tiene a su cargo. El no cumplimiento de estas directrices ocasiona multas y/o sanciones a la organización.

Para EMPOHERVEO S.A E.S.P, es de vital importancia la implementación de un programa efectivo de salud Ocupacional, que provea seguridad, protección integral y atención acorde a los riesgos que está expuesto cada trabajador, que permiten el desempeño correcto de sus labores soportado en la gestión del conocimiento de la empresa.

Por ello las buenas prácticas permiten el éxito organizacional con mayores tasas de bienestar y productividad, encaminadas en fortalecer las competencias que se gestionan en el conocimiento, afrontando y fortaleciendo los planteamientos estratégicos de la empresa.

1.2 Planteamiento del problema

El departamento de Recursos Humanos en una organización dentro de la empresa, es indispensable para desarrollar cada uno de los procesos de talento humano que se llevan a cabo. La gestión del recurso humano se concentra en las personas: como encajan en un sistema de salud, como se les contrata, se capacita, como se evalúa su desempeño, como pueden ser más productivos, como se puede mejorar su ambiente laboral y protegerlo de riesgos relacionados con el trabajo.

Las empresas con el fin de diferenciarse y mantenerse en el mercado han tenido que realizar cambios en su estructura interna como es la de adoptar nuevas estrategias competitivas incluyendo el factor humano como pieza fundamental en este entorno globalizado y cambiante.

Para las empresas los intangibles les permiten identificar aspectos que se deben tener en cuenta en los empleados a la hora de implementar competencias desde el área de talento humano que les permita adaptarse a las necesidades de la gestión del conocimiento en el área de salud ocupacional laboral con estrategias, técnicas, educativas y comunicativas, con el propósito de gestionar de manera correcta el conocimiento tácito y explícito para socializar, interiorizar y exteriorizar las buenas prácticas empresariales, convertidas en una realidad tangible técnica, y sistemática en seguridad y salud en el trabajo.

Dado lo anterior y con el fin de alcanzar altos niveles de satisfacción y motivación laboral por parte de los empleados, es necesario investigar acerca de:

¿Cuál es la importancia de implementar un modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento en el área de Talento Humano para la empresa EMPOHERVEO S.A. ESP para el año 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa **EMPOHERVEO S.A ESP.**

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los diferentes factores de riesgos que los empleados están expuestos y hacer correctivos.
- Proponer el modelo integral de salud ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa.
- Aplicar las normas establecidas de salud ocupacional para el bienestar de los empleados laboralmente.
- Controlar la implementación del modelo integral de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa.

1.4 Justificación de la Investigación

La sociedad actual presenta cambios por los paradigmas que se identifican en diferentes aspectos, en esta investigación se plantea el de la gestión del conocimiento, es indispensable

realizar esta investigación desde este punto porque es el más competitivo dentro de una empresa y requiere de un valor importante para subsistir en el mercado laboral, donde se tiene en cuenta el talento humano, la productividad de la empresa y la innovación como estrategia laboral.

La necesidad de conocimiento para el área del talento humano, como un activo intangible es primordial para el recurso humano en el desempeño de sus tareas específicas. Dicho conocimiento es aprendido de su experiencia, creatividad, estudios realizados, etc., y debe ser difundido y puesto en práctica internamente y externamente en la organización, con el fin de que esta sea competitiva, productiva y obtener del trabajador un desempeño superior.

Podemos tener algunas dificultades para la aplicación de la buenas prácticas de la organización, pero estas se deben al desconocimiento y la falta de sistematización del saber, a la desconfianza en la información y al verdadero valor de la gestión del conocimiento, por ello debemos hacer participativa y activa la formulación de estrategias que permitan el mejoramiento continuo al interior de la empresa.

Mediante la implementación del modelo de Salud Ocupacional con énfasis en la Gestión del Conocimiento, se busca mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo con el fin de preservar la salud física y mental, los conocimientos, las experiencias, las habilidades etc., de los integrantes de la organización, en beneficio de los individuos y de la misma empresa.

Capítulo 2: Revisión De Literatura

2.1 Marco Teórico

En la actualidad la Salud Ocupacional es una de las herramientas más valiosas con que cuenta las empresas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y lograr mayor

productividad. Para ello es importante que las empresas creen cultura en seguridad y salud ocupacional e identifiquen y evalúen los posibles riesgos que se puedan presentar en los puestos de trabajo, mediante la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Según la Resolución 1016 de 1989 (marzo 31) en sus artículos 28, 29 y 30 reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

En Colombia se empezó a conocer las primeras propuestas sobre salud ocupacional a comienzos del siglo XX. El general Rafael Uribe Uribe (1904) fue el primero en diseñar una política encaminada hacia la seguridad de los empleados.

Existen diferentes definiciones acerca de la Salud Ocupacional, entre ellas se conoce:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como la rama de la Salud Pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud; en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.

“El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas” (OIT).

La Ley 100 de 1993 es, es la ley marco de la Seguridad Social y la Salud Ocupacional en Colombia, basada en cuatro pilares fundamentales:

- El sistema de Pensiones
- El Sistema de Seguridad Social en Salud
- El ATEP “Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional”

El Sistema de Servicios Sociales Complementarios; y reglamentadas mediante leyes, resoluciones y decretos cuyo fin es orientar las políticas de seguridad y salud en el trabajo que deben ser implementadas por las empresas con el fin de preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

En cuanto a la Gestión del Conocimiento, Nonaka y Takeuchi en su libro “La Organización Creadora de Conocimiento” (1999), analiza la organización desde dos dimensiones de creación de conocimiento: la dimensión ontológica y la dimensión epistemológica. Se analiza la manera en que el conocimiento se crea a partir de la conversión entre lo que se conoce como conocimiento tácito y conocimiento explícito. La organización creadora de conocimiento para los autores tiene tres funciones primordiales: generar nuevo conocimiento; difundirlo por toda la empresa e incorporar lo aprendido a las nuevas tecnologías.

La empresa EMPOHERVEO S.A ESP, ha tratado de imitar este modelo oriental por medio del cual el conocimiento se genera a partir de la experiencia de los trabajadores y se realiza de manera mecánica sin darse cuenta de su contenido (conocimiento tácito), pero con esta investigación se busca que se convierta este conocimiento tácito a un conocimiento que sabemos que lo tenemos, que es fácil compartir con los demás y estructurarlo por medio de documentos, gráficas, libros, tecnológicos y comunicativos para facilitar su expansión (conocimiento explícito).

Capítulo 3: Metodología General

3.1 Método de la investigación

La metodología que se aplicó es de tipo exploratoria y descriptiva ya que mediante la observación y la descripción, conocemos el estado actual del entorno de la empresa, su seguridad, de cómo se está utilizando el conocimiento para que haya un buen almacenamiento y circulación de este y poder detectar la importancia de implementar un modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento en el área de Talento Humano para la empresa EMPOHERVEO S.A. ESP para el año 2018.

Fases de la investigación:

- Obtención de la información
- Clasificación de la información
- Tabulación de la información
- Evaluación de resultados

3.2 Población y Muestra

La población que se tomó para esta investigación fueron todos los empleados de la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, incluyendo contratistas y personal de planta, por medios de este método se necesita dar a conocer a los empleados de la empresa lo importante que es implementar el modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento y lograr mitigar los índices de riesgos dentro de la jornada laboral.

En la muestra se tuvieron en cuenta los diez empleados que laboran en la empresa, porque al aplicar la fórmula nos arroja que al tener una población tan pequeña, la muestra se iguala. Por tal razón se debe tener en cuenta todo el personal que labora tanto los funcionarios del Área Operativa, como los contratistas, para lograr obtener información detallada de las necesidades que presenta la empresa en el sistema de salud ocupacional.

N=10

E= 5%

Z=95% (1.65)

P=0.50

Q=0.50

Fórmula muestra finita

$$N = \frac{(Z)^2 * P * Q * N}{(N-1) e + (Z)^2 * P * Q}$$

$$N = \frac{(1,65)^2 * 0,50 * 0,50 * 10}{10-1 (0.05) + (1.65)^2 * 0.50*0.50} = 10$$

Al aplicar la fórmula se pudo obtener que si la población es de 10 empleados, la muestra nos arroja los 10 empleados porque al tener una población tan pequeña, la muestra es igual.

3.3 Fuentes de información

Información Primaria: Con el fin de contar con información valiosa y fidedigna, se recolectó la información con fuente directa del área de talento humano, el gerente, y funcionarios del área operativa, a los cuales se les aplicó una encuesta por cuestionario, con lo que se pretendía conocer las condiciones físicas y los peligros a que se encuentran expuestos en sus sitios de trabajo, la información que poseen sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el grado de motivación que recibe por parte de sus superiores.

Información Secundaria: Se recopiló información de manuales y folletos que reposan en el archivo de la empresa, especialmente del documento MECI. Se encontró información en la base

de datos de la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, sobre la normatividad vigente que se aplica en Colombia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de los datos de la información de investigación de tipo Cuantitativa, se utilizaron instrumentos como la encuesta, la técnica de observación, la entrevista que llevaron a obtener información valiosa y necesaria para la toma de decisiones. Se diseñó un cuestionario de 12 preguntas para los trabajadores de la empresa, con el fin de entablar comunicación directa con ellos, cada respuesta es codificada y al final se obtienen unos puntajes los que servirán para encontrar los hallazgos y posteriormente brindar una solución a la problemática encontrada en la empresa EMPOHERVEO S.A ESP.

A partir de la técnica de observación se tiene en cuenta diferentes aspectos dentro del área de talento humano y los procesos que se deben implementar en salud ocupacional en la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, para lograr brindar a sus empleados un mejor ambiente laboral.

La entrevista se realizó al personal de planta para obtener información precisa que permita orientar el proceso de implementación del modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa EMPOHERVEO S.A ESP.

Es importante contar con la colaboración y compromiso por parte de las directivas en el suministro de la información para que esta pueda aportar en la solución y obtención de prácticas favorables para la empresa y lograr tener información acertada que permita que la investigación tenga un curso

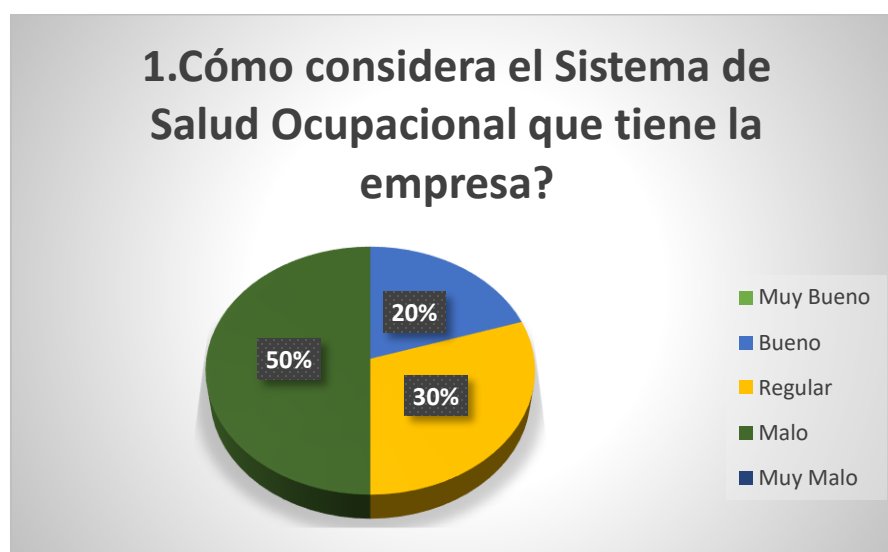
Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación de Resultados

De acuerdo al análisis y evaluación de la información recopilada, se obtienen unos resultados o conclusiones los cuales son el insumo necesario en la toma de decisiones. Estos son remitidos a las directivas de la organización con el fin de que se establezcan unas acciones de mejoras que cumplan con los objetivos y el mejoramiento continuo de la organización.

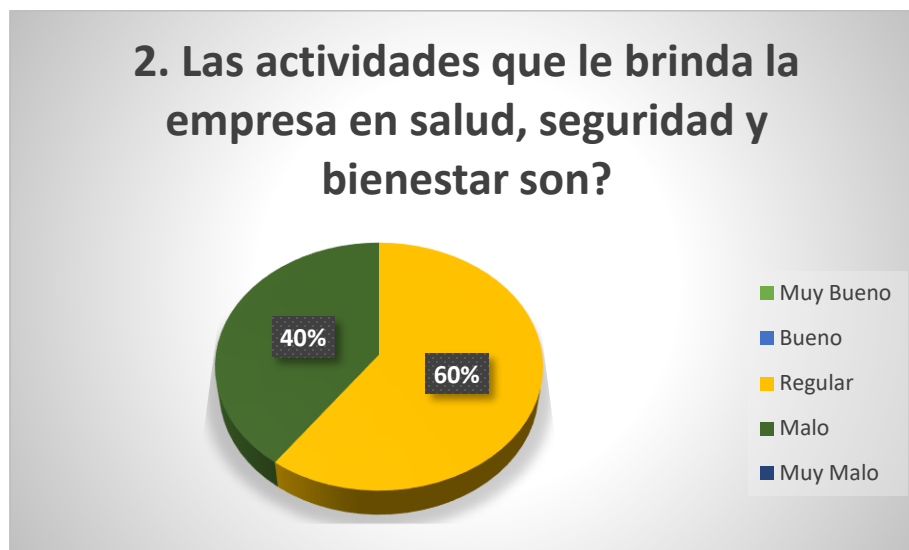
4.2. Análisis de datos

Grafica 1



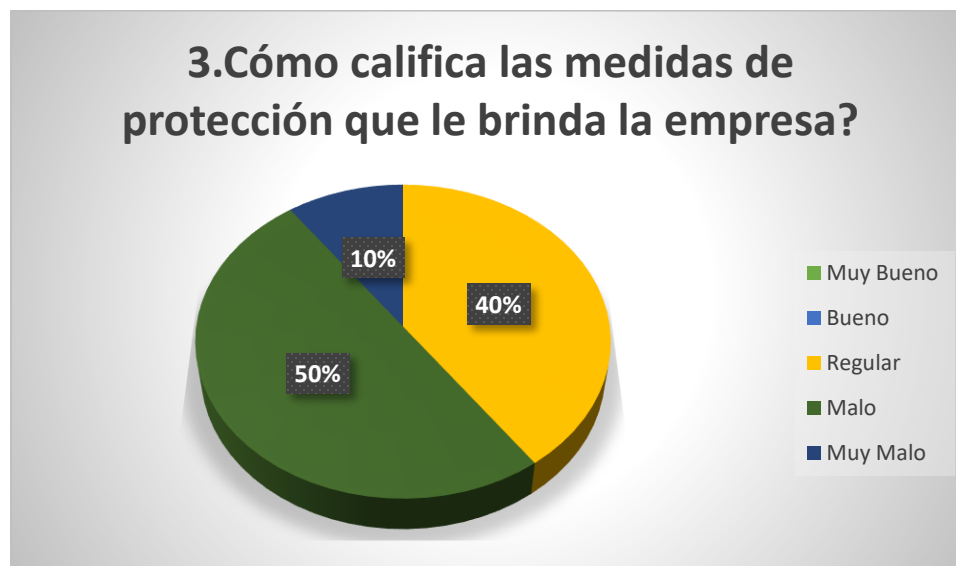
El 50% de los empleados manifiestan que la empresa no cuenta con un sistema de salud ocupacional establecida, el 30% manifiesta que es regular, el 20% que bueno

Grafica 2



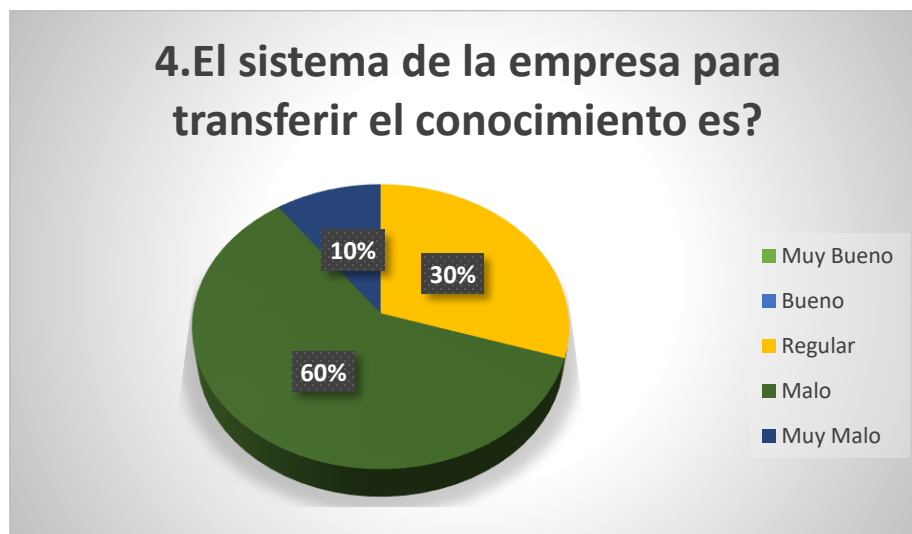
Para los empleados de la empresa las actividades que les brindan en salud, seguridad y bienestar son un 60% regular y un 40% malas.

Grafica 3



El 50 % de los empleados manifiestan las medidas de protección laboral son malas, el 40% que son regular y el 10% que son buenas.

Grafica 4



Para los empleados de la empresa el sistema que esta tiene para transferir el conocimiento es malo ya que el 60% de ellos coincidieron con la respuesta.

Grafica 5



El 70 % de los empleados no están de acuerdo con el grado de bienestar físico y mental que se maneja en la empresa es malo, el 20% que es Regular y el 10 % que es muy malo.

Grafica 6

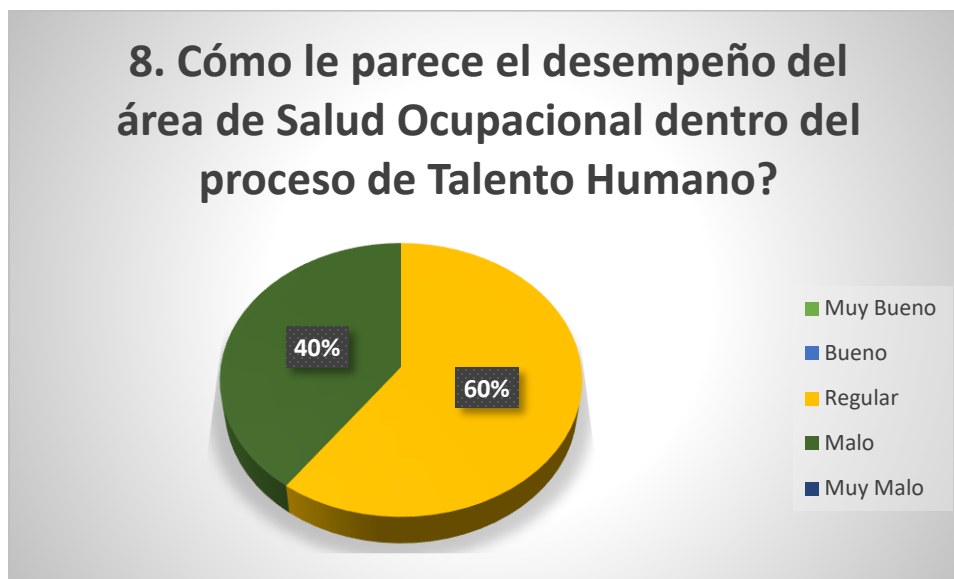


El 70% de los empleados coinciden en que las relaciones con los compañeros de trabajo son buenas.

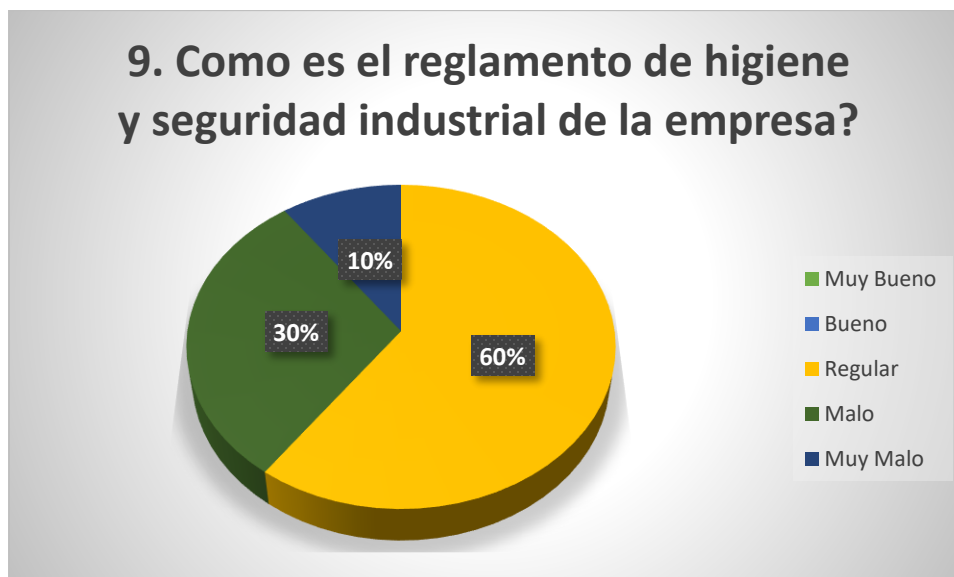
Grafica 7



El 50% de los empleados coinciden en que la demarcación de las zonas de riesgos laborales con malas, el 40% regular y el 10% buena.

Grafica 8

El 60% de los empleados manifiestan que el desempeño del área de salud ocupacional dentro del proceso de talento humano es regular, el 40% es mala.

Grafica 9

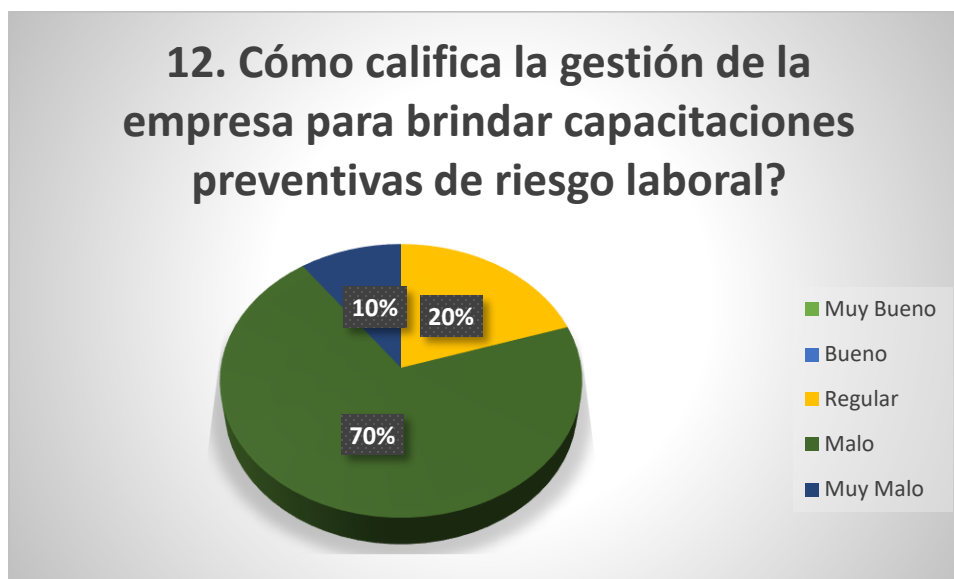
Los empleados contestaron que el reglamento de higiene y seguridad de la empresa es regular con un 60%, con un 30 % es malo y con un 10% es muy malo.

Grafica 10

Los empleados contestaron que la organización al interior del área de Talento Humano es mala. Esto representa el 70% de la muestra.

Grafica 11

El 70% de los trabajadores coincidieron que las políticas de salud ocupacional que se maneja en la empresa son malas, el 20% que es regular y el 10% que es muy mala.

Grafica 12

El 70% de los trabajadores contestaron que la empresa no cuenta con una buena gestión para brindar capacitaciones preventivas sobre el riesgo laboral.

Capítulo 5: Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

En el presente trabajo se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la empresa, con el fin de investigar las condiciones laborales, físicas y mentales del trabajador, el ambiente en el trabajo con los compañeros y directivos, su seguridad laboral, la forma como se está utilizando la gestión del conocimiento para que haya una buena circulación de este, encontrando lo siguiente:

La empresa no cuenta con el sistema de salud ocupacional establecido, un 50% de los empleados encuestados muestran su inconformidad con este aspecto, ocasionando insatisfacción laboral.

Un grupo considerable de los encuestados manifiestan que la empresa no cuenta con una buena gestión para brindar capacitaciones preventivas sobre el riesgo laboral con un 70% cifra

que determina la necesidad de implementar el modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, el 20% manifiesta que es regular y un 10% que es muy mala.

El 60% de los empleados de la empresa coincidieron que las actividades que les brindan en salud, seguridad y bienestar son regular y un 40% malas, estos nos permite identificar la necesidad de implementar las actividades dentro de la empresa en el proceso de salud ocupacional.

Los trabajadores no cuentan con un buen estado de bienestar físico y mental, pues el 70% de los encuestados están insatisfechos.

La empresa no cuenta con un sistema de salud ocupacional definido, según la opinión del 60 % de los encuestados, es una empresa requiere la implementar de este proceso para aumentar el desempeño laboral de los empleados.

Un porcentaje representativo de los encuestados manifestaron la necesidad de tener el reglamento de higiene y seguridad de la empresa, con un 60 % manifiestan que es regular, el 30% malo y el 10% muy malo, esto nos informa que la empresa debe estructurado este reglamento interno para tener un mejor clima organizacional sin conflictos alguno.

La empresa no cuenta con unas buenas políticas de salud ocupacional ya que el 70% de los trabajadores manifestaron que las que existen son malas y no se ajustan a la normatividad vigente.

El 50 % de los empleados coincidieron que es mala en la empresa la demarcación de las zonas de riesgos laborales, por tal razón se hace urgente realizar esta implementación dentro del

modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, y un 40 % manifiesta que regular.

Este análisis nos permite identificar las diferentes falencias que se presentan en la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, para lograr realizar una propuesta pertinente en el proceso de implementación del modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa EMPOHERVEO S.A ESP.

5.2 Recomendaciones

Crear una oficina de Recursos Humanos con el fin de obtener una eficiente gestión del talento humano.

Implementar un modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en el área de Talento Humano, para proteger la integridad física y mental de los empleados y mejorar el rendimiento de la organización.

Estructurar un programa de capacitaciones con énfasis en la gestión del conocimiento, control de documentos y registros, análisis de datos, etc.

Implementar estrategias que puedan motivar y satisfacer las necesidades del grupo de trabajo en los niveles personal, familiar y social, propiciando un clima laboral agradable con alto sentido de pertenencia.

Se debe implementar las guías, instructivos y normograma del subproceso de Salud Ocupacional de la empresa, que de soporte a cada una de las actividades encaminadas al cumplimiento del marco que regulan la estructura de la organización y la gestión del sistema de SST.

Es necesario desarrollar actividades de salud y prevención laboral, riesgos laborales dentro de la empresa, mediante la correcta divulgación de la información concerniente al plan anual de capacitaciones de Bienestar Social.

5.3 Propuesta

Teniendo en cuenta el hallazgo en el análisis de la investigación a la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, se evidencia la necesidad de implementar el área de Talento Humano de la empresa, ceñido al modelo Estratégico Integral para la implementación y creación de un proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento, que se adecue a cada una de las actividades realizadas para el cumplimiento del desarrollo del objeto social. Es claro que se evidencia la problemática en los procesos laborales por que no se cuenta con un área de talento humano establecida con las normas vigentes y aplicabilidad de los procesos en salud ocupacional, se debe tener en cuenta estas falencias para mitigar la problemática dentro de la empresa.

El modelo que se propone como acciones de mejoramiento en el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento en la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, es el modelo de la espiral de conocimiento de Nonaka y Takeuchi como medio de creación del conocimiento dentro de la empresa.

Su objetivo es lograr un cambio en la empresa, orientado a generar conocimiento que sea aplicado para conservar la integridad física y mental de los empleados laboralmente, con la capacidad innovadora y productiva para cumplir con los objetivos.

Este modelo se implementa teniendo en cuenta las siguientes fases:

- **La Socialización:** En este proceso la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, puede obtener el conocimiento tácito por medio de la comunicación y experiencias vividas con los empleado, se realiza una socialización con todo el persal que labora para identificar a que riesgos están expuestos laboralmente, las necesidades de implementar el modelo desde el proceso de salud ocupacional, el punto de vista sobre esta implementación dentro del área de talento humano, los beneficios que les traería para el cumplimiento de sus funciones, esta socialización se pude realizar por medio de talleres, charlas motivacionales que aporten a los programas de salud ocupacional en la implementación de los programas preventivos para mantener hábitos saludables en su lugar de trabajo.
- **La Exteriorización:** En este proceso la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, se basa en convertir el conocimiento tácito por medio de los conceptos explícitos para que los empleados puedan compartir experiencias y conocimientos desde su área de trabajo, para esto se crean manuales de auto aprendizaje que ayuden a convertir el conocimiento tácito en conceptos que sean ilustrados y de fácil interpretación por parte de los trabajadores teniendo en cuenta las políticas y objetivos estratégicos de la empresa. Estos manuales les permite a los empleados cumplir con sus funciones baja las normas establecidas y tener presente las medidas correctivas necesarias para aislar las situaciones antes presentadas laboralmente, logrando obtener un proceso de conocimiento para el área de talento humano y salud ocupacional dentro de la empresa.
- **La Combinación:** En este proceso la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, busca generar conocimiento explícito que le permita por medio de estas fuentes reunir conocimientos que puedan apoyar el proceso de implementación de salud ocupacional en la empresa, por lo tanto, en esta fase se busca intercambiar conocimiento laboral y de riesgos al interior

del personal que labora, para crear bases de datos con información que aporte a los procesos de salud ocupacional tendiente a minimizar posibles riesgos físicos, mentales y sociales del trabajador.

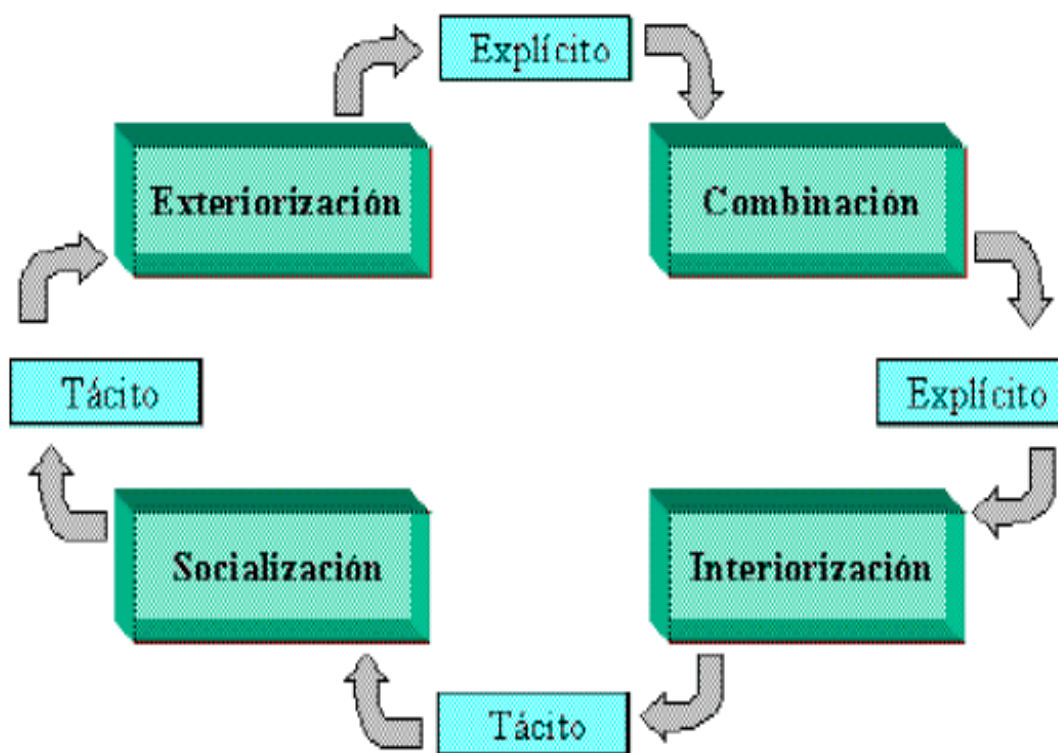
- **La Interiorización:** En este proceso la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, realiza la transformación del conocimiento explícito en conocimiento tácito, los empleados materializan el conocimiento explícito, plasmado en documentos, manuales e informes con el fin de lograr un desempeño eficaz y eficiente en su puesto de trabajo y aportar a la productividad de la organización.

Este modelo le permitirá a la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, implementar el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento desde el área de talento humano para cumplir con las expectativas laborales que los empleados necesitan y así lograr un mejor ambiente laboral, mejor prestación del servicio, clientes satisfechos y una organización estructurada que permita brindar condiciones de salud, seguridad y bienestar a sus empleados. Mitigar los riesgos laborales hace que la empresa brinde a sus empleados un espacio laboral seguro y pueda aumentar su capacidad laboral, en su planta física se verá el cambio por el cumplimiento de las normas reglamentarias adecuadas para los espacios laborales, herramientas y seguridad necesaria para brindar a los empleados, la salud y la seguridad en el entorno laboral.

El cumplimiento de la implementación del modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del Conocimiento de la Empresa EMPOHERVEO S.A ESP, crea confianza en sus empleados, prestando un mejor servicio por contar con los elementos necesarios de salud, seguridad, protección, equipos, herramientas, ambiente laboral adecuado para cumplir con los objetivos de la empresa.

La empresa se basa en los testimonios de sus empleados por medio del método de investigación para tener en cuenta la implementación del plan de mejora. A continuación se propone el plan de mejora para el modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del Conocimiento de la Empresa EMPOHERVEO S.A ESP.

Espiral de conocimiento de Nonaka y Takeuchi



**Plan De Mejoramiento del Modelo Estratégico Integral Para El Proceso De Salud Ocupacional Con Énfasis En Gestión Del
Conocimiento De La Empresa EMPOHERVEO S.A ESP Para El Año 2018**

Actividades	Estrategia	Recursos	Responsables
Elaboración de un programa de seguridad ocupacional desde el área de Talento Humano en la empresa EMPOHERVEO S.A ESP	Implementación del programa con el fin de mejorar los problemas de salud ocupacional y riesgos laborales de los empleados en la empresa.	Humano Financiero	Asesor de RRHH Gerente Profesional en salud ocupacional
Gestionar los recursos para la ejecución y puesta en marcha del modelo a implementar	Crear un rubro en el presupuesto de la empresa para implementar el modelo estratégico integral.	Financieros Humano Contable	Gerente Área de contabilidad Asesor de RRHH
Implementación del Modelo Estratégico Integral Para El Proceso De Salud Ocupacional Con Énfasis En Gestión Del Conocimiento	Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados, se inicia la implementación del modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento desde el área de talento humano	Humano Financieros Físicos	Asesor de RRHH Asesor Salud Ocupacional Gerente
Capacitación de los empleados que laboran en la empresa para iniciar el proceso de adaptación de Modelo Estratégico Integral Para El Proceso De Salud Ocupacional Con Énfasis En Gestión Del Conocimiento y cumplir con las expectativas propuestas.	Realizar capacitaciones, talleres, actividades lúdicas, simulacros de adaptación laboral y ambiente físico, para dar a conocer el modelo a implementar dentro de la empresa	Humano Financiero Físico	Asesor de RRHH Asesor Salud Ocupacional
Puesta en Marcha del Modelo Estratégico Integral Para El Proceso De Salud Ocupacional Con Énfasis En Gestión Del Conocimiento	Se da inicio a la puesta en marcha del modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento dentro de la empresa, logrando la adaptación de los empleados con la implementación y sus ventajas laborales	Humano Financiero Físico	Asesor de RRHH Asesor Salud Ocupacional Gerente
Control, seguimiento y evaluación del Modelo Estratégico Integral Para El Proceso De Salud Ocupacional Con Énfasis En Gestión Del Conocimiento	Se crean formatos los cuales se pueden diligenciar para obtener información veraz de la proceso en marcha e implementación del modelo dentro de la empresa	Humano Financiero Físico	Asesor de RRHH Asesor Salud Ocupacional Gerente

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

5.3.1.1 Recursos Humanos:

Para la implementación del modelo se necesita el apoyo y la colaboración del personal que labora en la empresa **EMPOHERVEO S.A. ESP**, el gerente, el área de contabilidad, el jefe del área de Talento Humano, el asesor de salud ocupacional, este recurso humano es indispensable para que el proyecto cuente con un apoyo humano y se pueda llevar a cabo la implementación ya que son los encargados de materializar y darle viabilidad al proyecto.

5.3.1.2 Recursos Materiales:

Para un buen desarrollo y aplicación del proyecto, es necesario adaptar un salón cómodo con su mobiliario, donde se puedan realizar los talleres, las capacitaciones, las actividades lúdicas, los simulacros de adaptación laboral y ambiente físico, se requiere de equipos de audio y video, un computador, una impresora y material de oficina, con el fin de que haya satisfacción y motivación de los empleados frente a la implementación del Modelo Estratégico Integral Para El Proceso De Salud Ocupacional Con Énfasis En Gestión Del Conocimiento en la empresa.

5.3.1.3 Recursos Financieros:

**PRESUPUESTO IMPLEMENTACION MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL
PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA
EMPOHERVEO S.A. ESP PARA EL AÑO 2018**

RUBRO	UNIDAD	CANTIDAD	VR.UNITARIO	VR.TOTAL
Honorarios profesionales (Asesor)	Horas asesorías	60	\$50.000	\$3.000.000
Equipo de oficina				
Video Bean Computador Impresora	Cantidad	1	\$2.000.000	\$2.000.000
	Cantidad	1	\$2.800.000	\$2.800.000
	Cantidad	1	\$1.500.000	\$1.500.000
Material de oficina				
Papelería	Resmas	4	\$ 12.000	\$ 48.000
TOTAL				<u>\$9.348.000</u>

Conclusiones

- En la empresa EMPOHERVEO S.A ESP, implementando el modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, logra obtener el análisis de las falencias que venía presentando la empresa con sus empleados laboralmente y aplica la propuesta de mejora para realizar los correctivos y así logra controlar esta problemática, obteniendo resultados positivos en la salud, riesgos laborales y bienestar social de los empleados.
- Según lo evaluado en los hallazgos, la empresa no cuenta con un programa de salud ocupacional que garantice unas buenas condiciones de salud y seguridad del personal en el área de talento humano. Se requiere la implementación de dicho programa con el fin de mitigar la problemática encontrada.
- Se requiere que la empresa brinde a sus trabajadores capacitaciones preventivas sobre el riesgo laboral, ya que con el conocimiento oportuno de las políticas acerca de salud ocupacional, se minimizan los riesgos a que están expuestos los trabajadores, la empresa aumentará su productividad ya que el porcentaje de ausentismo disminuirá garantizando un mayor tiempo de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Bibliografía

Robledo, F. (2010). Salud Ocupacional: conceptos básicos. Bogotá, Ecoe ediciones. Pág. 15, 33-34. ProQuest ebrary.

WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de:
https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

Cuesta, A. (2009) Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado de:
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>

Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de:
<http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de:
http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/fsogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf

Salud Ocupacional. Definición ABC. 04/06/2012. Autor: Florencia Ucha. URL:
<https://www.definicionabc.com/salud/salud-ocupacional.php>

UNAD. Gestión del Talento Humano. Disponible en:

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/ContLin/leccin_3_planeacin_estratgica_d_el_talento_humano.html.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 1016 de 1989, 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Soto, M. and Barrios, N. Gestión del conocimiento. Parte I: revisión crítica del estado del arte.

La Habana, CU: Scielo Cuba, 2007. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016.

Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10179528>

Anexos

Formato de la encuesta:

Encuesta con el fin de medir la importancia de implementar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento en el área de Talento Humano, para la empresa EMPOHERVEO S.A. ESP.					
FECHA:					
NOMBRE:					
EDAD:				CARGO:	
SEXO:	M_____		F_____		
A continuación encontrará 13 preguntas relacionadas con su entorno laboral. Usted dará respuesta teniendo en cuenta que:					
	1 Bueno	2 Muy bueno	3 Regular	4 Malo	5 Muy malo
1. Cómo considera el sistema de salud ocupacional que tiene la empresa?	1	2	3	4	5
2. Las actividades que le brinda la empresa en salud, seguridad y bienestar son?	1	2	3	4	5
3. Cómo califica las medidas de protección que le brinda la empresa?	1	2	3	4	5
4. El sistema de la empresa para transferir el conocimiento es?	1	2	3	4	5
5. Su grado de bienestar físico y mental	1	2	3	4	5
6. Las relaciones con sus compañeros de trabajo son?	1	2	3	4	5
7. Como es la demarcación de las zonas de riesgos laborales en la empresa.	1	2	3	4	5
8. Cómo le parece el desempeño del área de Salud Ocupacional dentro del proceso de Talento Humano?	1	2	3	4	5
9. Como es el reglamento de higiene y seguridad industrial de la empresa?	1	2	3	4	5
10. Como califica la organización al interior del {área de talento humano?	1	2	3	4	5
11. Cómo son las políticas de Salud Ocupacional en la empresa?	1	2	3	4	5
12. Cómo califica la gestión de la empresa para brindar capacitaciones preventivas de riesgo laboral?	1	2	3	4	5

Normograma

En cumplimiento a la debida prestación de los servicio públicos domiciliarios EMPOHERVEO S.A E.S.P, el proceso de Talento Humano lleva el normograma que cumple con las especificaciones legales vigentes y que aplica el marco regulatorio del SST.

JERAQUIA DE LA NORMA	NUMERO/FECHA	ENTE QUE LA EXPIDE	TITULO	ARTICULO	APLICACIÓN ESPECÍFICA	PROCESO AL QUE APLICA
RESOLUCION	5858	28/11/2016	Por la cual se modifica la Resolución 2388 de 2016 en relación con el plazo para su implementación y sus anexos técnicos para la liquidación de los aportes al Sistema de Seguridad Social por medio de la PILA.	TODO	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Resolución	2388	10/JUN/2016	Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales	TODO	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
LEY	1780 del 2 de mayo de 2016	Presidencia de la republica	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano

			generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"			
Decreto	0472 del 17 de Marzo de 2015	El Ministerio de Trabajo	“Por la cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales”	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano / Financiera
Decreto	1072 del 26 de Mayo de 2015	El Ministerio de Trabajo	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo”	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto	0055 del 14 de Enero de 2015	El Ministerio de Salud y Protección Social	“Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Labores y se dictan otras disposiciones”	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Decreto	1477 del 05 de Agosto de 2014	El Ministerio de Trabajo	“Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales”	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano

Decreto	1443 del 31 de Julio de 2014	El Ministerio de Trabajo	“Por la cual se determina el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Resolución	2605 del 25 de Junio de 2014	Ministerio de Trabajo	“Por el cual todos los empleadores están obligados a registrar sus vacantes en el sistema de información del Servicio Público de Empleo a través de cualquier Prestador Autorizado”	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Ley	1562 del 11 de Julio de 2012	El Ministerio de Trabajo	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales”	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Resolución	1356 de 2012	Ministerio de Trabajo	“Por el cual se determina la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral”	Todo	Gestión del Talento Humano	Todos los procesos, Talento Humano
Resolución	1409 de 23 de Julio de 2012	Ministerio de Trabajo	“Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad para	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano

			protección contra caídas en trabajo en alturas”			
Decreto	1295 del 22 DE Junio de 1994	El Ministerio de Gobierno de la República de Colombia delegatario de funciones presidenciales	“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.”	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Resolución	1016 de 1989	Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud En uso de sus facultades legales y en especial de las que les confieren los artículos 28, 29 y 30 del Decreto 614 de 1984, y	“Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”.	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Ley	9ª de 1979	Marco legal de la Salud Ocupacional en Colombia	Reglamenta las actividades y competencias de Salud Pública para asegurar el bienestar de la población.	Todo	Gestión del Talento Humano, Todos los procesos	Talento Humano

Resolución	2400 de 1979	Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Decreto	614 de 1984	La presidencia de la república de Colombia	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional del país.	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Resolución	2013 de 1986	Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Resolución	1016 de 1989	Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Decreto	1295 de 1994		establece la afiliación de los	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano

		EL MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP)			
Decreto	1346 de 1994	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Decreto	1772 de 1994	La presidencia de la república de Colombia	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Decreto	1832 de 1994	La presidencia de la república de Colombia	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano
Decreto	1834 de 1994,	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.	Todo	Gestión del Talento Humano	Talento Humano