

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Fase 6 - Construir y consolidar el proyecto de grado.

Presentado por:

JOSE DAVID FLOREZ CC. 1.113.662.009

ILMAR NUÑEZ CC 1.114.874.895

KATHERINE MORALES CC. 1.113.648.762

JOHN ANDERSSON BUSTOS CC 1.115.07.7085

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
(UNAD)**

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS**

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

PALMIRA

AÑO 2017

Tabla de contenido

	Pagina
Introducción.....	07
Capítulo 1: el problema	15
1.1. Antecedentes del Problema.....	09
1.2. Planteamiento del problema.....	10
1.3 Objetivos.....	12
1.4 Justificación de la Investigación.....	13
Capítulo 2: revisión de literatura	
2.1 Marco Teórico.....	15
Capítulo 3: metodología general	
3.1. Método de la investigación.....	21
3.2 Población y Muestra.....	22
3.3 Fuentes de información.....	22
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	23
Capítulo 4: resultados	
4.1. Presentación de Resultados.....	24
4.2. Análisis de datos.....	29
Capítulo 5: conclusiones	
5.1 Resumen de Hallazgos.....	31

5.2 Recomendaciones.....	33
5.3 Propuesta.....	33
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	36
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	36

Lista de figuras

	Página
<i>Figura 1.</i> ¿Existe un programa de salud ocupacional en D1?.....	24
<i>Figura 2.</i> ¿Considera que el área donde desarrolla sus actividades es adecuada y segura?.....	24
<i>Figura 3.</i> ¿Cómo evalúa la gestión de las actividades de educación, formación y entrenamientos en temas de salud ocupacional en la empresa?.....	25
<i>Figura 4.</i> ¿La empresa ofrece servicios de salud y recreación a sus trabajadores, aunque estén contratados por temporal?.....	25
<i>Figura 5.</i> ¿Usted como colaborador considera que el programa de salud ocupacional de su empresa da buenos resultados?.....	25
<i>Figura 6.</i> ¿Considera que la empresa despliega actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de sus empleados?.....	26
<i>Figura 7.</i> ¿Considera que la empresa se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?.....	26
<i>Figura 8.</i> ¿Ha participado en actividades de salud ocupacional?.....	26
<i>Figura 9.</i> ¿Usted como colaborador considera que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos físicos y psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa?.....	27
<i>Figura 10.</i> ¿Cómo evalúa el reconocimiento por la labor y participación en los programas que realiza en la organización?.....	27
<i>Figura 11.</i> ¿Cómo cree que ha sido su participación en los programas de salud ocupacional realizadas en la empresa?.....	28
<i>Figura 12.</i> ¿Qué entiende por salud ocupacional o con que lo relaciona?.....	28
<i>Figura 13.</i> ¿Cómo cree que puede contribuir al desarrollo de mejoramiento de salud ocupacional desde su puesto de trabajo?.....	29

Lista de tablas**Paginas**

<i>Tabla 1.</i> Recursos humanos, financieros y materiales.....	37
<i>Tabla 3.</i> Cronograma de Gantt 2	38
<i>Tabla 2.</i> Cronograma de Gantt 1.....	38

Lista de anexos

Paginas

Anexo A. Soportes de la encuesta aplicada.....38

Introducción

En el presente trabajado, se logra determinar el modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en nuestra gestión del conocimiento, justificación del programa de bienestar laboral y desarrollo social como específicas para ser aplicadas dentro de la empresa KOBA COLOMBIA S.A.S., buscando generar dentro de la organización un sistema eficiente de trabajo, encaminado en gestionar correctamente las habilidades para presentar un desarrollo de una buena salud ocupacional, y que la empresa tenga un buen diagnóstico humano con sus colaboradores.

Este trabajo nos orientara de cómo su trabajo en la empresa va desarrollar cada punto de una buena salud ocupacional, adicionalmente la gestión del conocimiento dentro de la organización brinda un panorama de crecimiento y desarrollo inicial, donde se puede evidenciar claramente que cuenta con un gran potencial de crecimiento e innovación; por lo tanto, gestionar el conocimiento de forma efectiva significará un crecimiento exponencial de la marca y un equilibrio en el entorno comercial, enmarcado en el sistema integral de la gestión eficiente e integral de la organización.

El objetivo de la gestión de las organizaciones orienta la percepción y desempeño organizacional con el fin de instaurar un control y desarrollo integral dentro de la organización, que permita tener un constante ambiente competitivo, un desarrollo integral y funcional de acuerdo a las necesidades del mercado, un enfoque dinámico hacia el cambio y una expectativa de percepción al futuro incierto y las necesidades cambiantes de los clientes. Desde este enfoque se orienta un sistema organizacional eficiente y con una gestión profesional que apoye constantemente el mejoramiento competitivo de la organización y la constituya como una empresa de éxito.

Capítulo 1

El problema

En este capítulo se abarca la aplicación de temáticas relacionadas con los procesos de salud ocupacional con énfasis en la gestión de conocimiento, que permite una perspectiva más clara sobre la situación actual de la empresa en estudio, así mismo permite el desarrollo de herramientas para auditar la información relacionada con el capital intelectual y la capacidad de utilizar el conocimiento, logrando encontrar las falencias en el proceso de salud ocupacional y proponer planes de mejoramiento para la compañía KOBACOLOMBIA S.A.S, esta es una organización empresarial que se dedica a operar las Tiendas D1 en todo el país, su razón comercial es la comercialización al detal de alimentos básicos perecederos y no perecederos para la canasta familiar. Para este fin se acude a investigaciones en diferentes fuentes que nos permitan obtener información real y conocimiento de la manera en que se realizan los procesos en la empresa, para identificar problemáticas y proponer acciones de mejora que permitan incrementar la seguridad en los procesos, el bienestar de los colaboradores y la generación de óptimos resultados económicos para la empresa al minimizar procesos relacionados con accidentes laborales.

Este proyecto de investigación se desarrolló a través de cinco capítulos que se direccionan en la búsqueda de mejores prácticas para el área de salud ocupacional en la empresa KOBACOLOMBIA S.A.S., para identificar la problemática se acudió a la observación como método primario para recolectar conocimiento sobre el tema, se indagó en investigaciones similares con el objetivo de emitir un juicio sobre las principales falencias del proceso en la empresa, se estableció la metodología de investigación y se analizaron los resultados, teniendo como conclusión que la empresa debe reforzar en sus empleados la capacidad de identificar riesgos

potenciales que perturben su bienestar físico, mental y social, y la utilización del conocimiento como estrategia para sugerir correctivos de mejora y aplicación de manera eficaz de los programas de salud ocupacional en la integración con el personal.

Adicionalmente, se evidencia que dentro de la empresa juega un papel fundamental el aprendizaje organizativo, el cual se convierte en la clave para que las personas y la organización puedan ser más inteligentes, memorizando y transformando información en conocimiento, buscando de esta forma una gestión eficiente del mismo con un enfoque de crecimiento e innovación.

1.1. Antecedentes del Problema

La estructura del área de salud ocupacional de KOBACOL S.A.S está compuesta por programas como la brigada de emergencia, COPASS, comité de convivencia laboral, programa de higiene industrial, programa de seguridad vial y estándares de seguridad internos, los cuales son lideradas por gestión humana con un enfoque de generación de una cultura organizacional acorde a las necesidades de los empleados y sus expectativas laborales.

Pero ha surgido la necesidad de integrar en los programas de salud ocupacional acciones para promover el bienestar físico, mental y social en busca de sostener un contexto de trabajo seguro y sano, a lo que relaciona factores directos como el clima organizacional y riesgos físicos.

En cuanto a los riesgos físicos se identifica que la principal causa de los incidentes y accidentes laborales en la empresa, es la falta de una cultura de autocuidado laboral e información sobre los posibles riesgos a los que está expuesto el personal en sus puestos de trabajo, sin importar la labor que desempeñe.

Un óptimo clima laboral y un contexto compuesto por un mínimo de riesgos, está directamente relacionado con el bienestar del personal, estos dos factores determinan el incremento de la productividad.

La organización puede ser más inteligente, memorizando y transformando información en conocimiento. Adicionalmente, la gestión del conocimiento dentro de la organización brinda un panorama de crecimiento y desarrollo inicial, donde se puede evidenciar claramente que cuenta con un gran potencial de crecimiento e innovación; por lo tanto, gestionar el conocimiento de forma efectiva significará un crecimiento exponencial de la marca y un equilibrio en el entorno comercial. Actualmente, la empresa cuenta con un grupo de colaboradores y directivos emprendedores, lo cual brinda la posibilidad de entablar vías de comunicación directa, donde se abre la posibilidad de que el conocimiento fluya en ambas vías y sea parte fundamental de una funcionalidad operativa eficiente.

1.2. Planteamiento del problema

La empresa KOBIA COLOMBIA S.A.S., está presente en diferentes municipios de Colombia y cuenta con un aumento exponencial de su marca en el entorno comercial actual, se define como una organización en crecimiento y desarrollo continuo en una etapa de maduración; por lo tanto, un enfoque estructural de mejoramiento y aumento de la eficiencia operativa se centra en el funcionamiento objetivo y funcional del área de talento humano desde los enfoques de salud ocupacional y la gestión del conocimiento. Estos enfoques son un pilar fundamental dentro de la etapa actual de la empresa y se visualizan como una oportunidad de mejora, teniendo en cuenta que existe un capital humano idóneo para el desarrollo de estrategias y que en el pasado no se ha analizado a profundidad la gestión de la gerencia del talento humano dentro de la organización.

Desde este enfoque funcional de operatividad dentro de la organización, surge la necesidad de plantearse una idea de trabajo con un énfasis sistémico que ayude a determinar las mejores vías para integrar el concepto de salud ocupacional desde una perspectiva globalizada de funcionalidad y como generación de conocimiento, y su desarrollo juega un papel fundamental en la prospectiva estratégica de la gerencia del talento humano y de la compañía en general.

La empresa a través de su estructura operativa cuenta con un sistema de capacitación inicial de acuerdo a cada cargo, permitiendo que cada colaborador se adapte al nuevo sistema y en poco tiempo lograr que un buen índice de productividad. Desde este enfoque se hace necesario integrar a la capacitación, estrategias de gestión efectiva de salud ocupacional impulsadas por la gerencia del talento humano, donde se debe integrar un sistema generalizado de políticas organizacionales, incentivos, conocimiento de acuerdo a las necesidades, desarrollo de aplicaciones con enfoque de expectativas y un soporte de calidad para el capital humano. Adicionalmente, se refleja la necesidad de interrelacionar los objetivos de área de salud ocupacional con las necesidades de conocimientos del personal, brindando no solo un soporte de operatividad, sino también un apoyo de crecimiento, entrenamiento, mejoramiento continuo en los procesos, optimización de la comunicación y un efectivo empoderamiento de la cultura organizacional desarrollada dentro de la compañía.

La empresa desde su perspectiva de crecimiento exponencial, basándose en la aceptación de la marca en el entorno comercial y los múltiples beneficios ofrecidos a los clientes, tiene la necesidad de contar con un capital humano sólido y capaz de afrontar los problemas derivados de la etapa de maduración de la marca, donde siempre es necesario contar con ideas de mejoramiento continuo en cada uno de los procesos o actividades desempeñadas, a través de un sistema integral de operatividad con un enfoque de trabajo basado en la gestión de conocimiento continuo alineado con el área de salud ocupacional.

Desde esta perspectiva es necesario encaminar cada uno de los esfuerzos operacionales de la compañía hacia un objetivo común, con un enfoque de gestión eficiente del talento humano con énfasis en el área de salud ocupacional que acompañe el crecimiento de la marca.

1.3 Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de mejoramiento enfocado a la reducción del índice de accidentalidad derivados de los procesos comerciales, logísticos y administrativos.

Objetivos Específicos

- Identificar factores que inciden directamente en la generación de accidentes laborales en las áreas comerciales, logísticas y administrativas.
- Determinar el alcance negativo que puede generar un alto grado de accidentalidad en una organización.
- Articular actividades que busquen minimizar la accidentalidad mediante los diferentes actores.
- Analizar la situación general del sistema de salud ocupacional de la empresa KOBACOL S.A.S.
- Estructurar el nivel actual de la gestión del conocimiento de la compañía y definir el enfoque a implementar, con una idea más centralizada de operatividad y desarrollo.
- Identificar fortalezas internas y oportunidades de mejoramiento, con un enfoque funcional encaminado al éxito operativo.
- Desarrollar estrategias con el análisis estructural del sentido de salud ocupacional y la gestión del conocimiento.

1.4 Justificación de la Investigación

El desarrollo de esta investigación como aporte a la gestión de las organizaciones, se define desde una estructura lógica como un aporte esencial para el avance relativo a la idea de creación de conciencia y análisis de desarrollo para la gerencia del Talento Humano, donde se especifica de manera clara la intención de dar un valor agregado a esta dependencia presente en todas las organizaciones, concebida como el pilar fundamental de análisis, definición de estructuras integrales, mejoramiento continuo, aporte al desarrollo individual y cooperativo del capital humano de la organización, el cual conocemos como el bien de mayor valor de la compañía. Investigar las fases de control de la salud ocupacional y la gestión del conocimiento dentro de la compañía, generan una consciencia de integralidad operativa y de crecimiento; por lo tanto, es de suma importancia conocer el estado actual de las mismas y así desarrollar integralmente una forma de trabajo globalizada para la compañía, que permita integrar una funcionalidad operativa eficiente hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, sin olvidarse en el crecimiento de sus empleados y la forma en la cual la compañía afronta cada una de las barreras comerciales que se le presentan.

Los resultados de estudio obtenidos de esta investigación, van encaminados inicialmente a plantear el estado actual de la gerencia del talento humano de la empresa KOBIA COLOMBIA S.A.S. (Tiendas D1), con la finalidad objetiva de estructurar estrategias que contribuyan a desempeñar de una forma más eficiente las actividades que permiten alcanzar los objetivos propuestos en materia de salud ocupacional y gestión del conocimiento.

Este sistema generalizado de eficiencia operativa contribuye al mejoramiento del enfoque empresarial de la organización, teniendo en cuenta que además de orientarla hacia un rumbo de control interno adecuado, también brinda la posibilidad de desarrollar mejoras significativas en cada uno de los procesos que se desempeñan y permite generar dentro de la organización un

mejor sentido de pertenencia por parte de los colaboradores, generando así una sinergia operativa en función de sostenibilidad, crecimiento individual, crecimiento cooperativo y mejoramiento continuo.

Para ejecutar acciones de mejoramiento ante cualquier problemática, es importante analizar las principales causas, con el desarrollo de la investigación, se abordan los diferentes causantes de alto índice de accidentalidad y se proponen diferentes alternativas de solución que tienen como finalidad la disminución de la accidentalidad laboral en la compañía.

Capítulo 2

Revisión de literatura

2.1 Marco Teórico

Al analizar los cambios que se han producido en relación con los riesgos profesionales se tiene como base las siguientes teorías:

Teoría Subjetiva: Se cita a Sainctelette y Sauzet donde sostienen que el empleador está obligado a garantizar a sus empleados seguridad en el trabajo, por lo tanto, si hubiera algún accidente era responsabilidad del empleador, siempre y cuando dicho no pudiera demostrar lo contrario, por el hecho mismo de que el empleado en su cumplimiento de su trabajo está expuesto a lesiones corporales o enfermedades de su profesión.

Teoría Objetiva: Se establece en principios de derecho civil, que dicta que el riesgo profesional se asocia al daño y el vínculo de causalidad entre el hecho y el daño, es decir causa-efecto.

Mediante la ley 9 de 1979 y el decreto 614 de 1984 que ha expedido el ministerio de la protección social del estado colombiano en busca de una efectiva garantía de la integridad y salud en el trabajo, que se identifican a su vez en calidad de vida en el ámbito social, familiar y laboral, lo cual implica un análisis del proceso de salud y la prevención de enfermedad y accidentes.

El mecanismo legal creado para garantizar la efectividad y la permanencia del programa de salud ocupacional en las empresas establecido en la resolución 1016 de 1989 (Colombia, Ministerios del trabajo, seguridad social y seguridad pública) que define la salud ocupacional “como la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad en el trabajo, tendientes a preservar,

mantener y mejorar la salud individual y colectiva de sus trabajadores en sus ocupaciones y deben ser desarrolladas en su sitio de trabajo en forma integral e interdisciplinaria”.

Por lo tanto el programa de salud ocupacional en cada empresa se debe plasmar en un documento donde se relacionen programas, actividades a desarrollar y tiempos de ejecución y debe ser basado específicamente en la identificación de la empresa, las condiciones de las ocupaciones y puestos de trabajo, el panorama de riesgos, las condiciones de salud, las políticas de salud, actividades de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional y sistemas de evaluación.

En lo referente a la gestión de conocimiento (Logan 2009) es la actividad organizacional de creación del entorno social e infraestructura para que el conocimiento pueda ser accedido, compartido y creado, y según Weing (1999) la gestión del conocimiento y su correcta utilización podrán generar habilidades que conduzcan a lograr expectativas planeadas por la organización.

La teoría de Giraldo (2008) conduce a los trabajadores deben poseer distintas habilidades para que sean capaces de realizar diferentes procesos en sus puestos de trabajo, ya que este depende de su conocimiento acumulado y el modo en que lo aplica.

Al realizar un enfoque de gestión de conocimiento al programa de salud ocupacional los

beneficios efectos, serian:

- Colaboradores que tengan capacidad de convertir el conocimiento en cambio.
- Identificar conocimiento, posibles causas o fuentes y ser capaces de transferirlo a los demás.
- Mejorar procesos e incremento de seguridad.

Teniendo en cuenta la creación de conocimiento de (Nonaka, Takeuchi 1995) se caracteriza por la generación de conocimiento por la interacción entre el conocimiento tácito y explícito, se centra en el origen del conocimiento en sí mismo y le da poca importancia a su pertinencia en el entorno o la contingencia que lo rodea y como fluye.

El conocimiento tácito como cito Michael Poland (1891-1976) se asocia al conocimiento basado en la experiencia y es difícil de medir y explicar, y según Manuel Gros (2009) el conocimiento explícito se pueda dar por la capacidad de estructurar la experiencia por medio de conceptos, causas, efectos y razones.

La interacción de estos dos tipos de conocimiento es el método de implementación de nuevos procedimientos o la planeación de nuevos programas que permitan en los empleados capacidad intelectual y compromiso con las actividades en pro de su bienestar y salud en el trabajo.

En cuanto al área de salud ocupacional la empresa tiene definido el conocimiento explícito a través de manuales, reglamentos e instructivos, podemos decir que la empresa posee estructura concreta para este proceso, En cuanto al conocimiento tácito la empresa no ha desarrollado su potencial, al no estructurar la forma en que pueden utilizar y transferir el conocimiento de los diferentes colaboradores en base a las necesidades, prácticas y competencias y en la aplicación de los diferentes programas de salud ocupacional.

La línea de investigación a la cual fue ligado el proyecto es la gestión de organizaciones, la cual permite desarrollar investigaciones en un área específica de la organización que en este caso sería la gerencia del Talento Humano de KOBACOL S.A.S.. Desde este enfoque, se define que las organizaciones necesitan para su correcto funcionamiento que su talento humano este formado por personas que contribuyen con el alcance de metas y objetivos, definido bajo la lógica de buscar alcanzar el éxito o fracaso de la organización; teniendo en cuenta que cada actividad desarrollada será una determinante positiva o negativa en todo el sistema funcional de

la empresa. Lograr que todo funcione en un engranaje perfecto y en cualquier cargo del orden jerárquico de la organización, inicia desde la creación de un propósito claro como meta operativa, donde se conozcan claramente los objetivos y el camino a recorrer, determinando así en el camino escenarios que permitan nuevas oportunidades para la organización; por lo tanto, la actitud operativa debe tener un enfoque de flexibilidad y apertura al cambio. Una operatividad eficiente y un correcto análisis del mercado, permiten a la organización tener un sentido organizacional eficiente que permita dar alcance a los objetivos propuestos y encontrando en el mercado las condiciones más favorables para el crecimiento y sostenibilidad de la marca.

“La reducción de costos operacionales ha sido planteada como una de las más importantes estrategias de competitividad; pero no una reducción indiscriminada sino inteligente” Carlzon (citado en Domínguez 1997) Como lo menciona la cita anterior, en la actualidad las organizaciones requieren de gerentes que garanticen las sostenibilidad y competitividad, el ahorro en costos y gastos es un factor clave para ser competitivos en precios finales, sin embargo es importante que las reducciones en los costos sean bien pensadas, ya que el minimizar los recursos para adelantar campañas o estrategias en el área de salud ocupacional, puede conllevar al incremento de accidentes laborales leves, medios o graves, en estos últimos las empresas están expuestas a sanciones y a posibles indemnizaciones que pueden llevar al cierre de la organización. En la actualidad, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe hacer parte de cualquier planeación estratégica, exigiendo recursos y tiempo para adaptarla a cualquier área y proyecto.

Según la Organización Internacional del Trabajo - OIT – 2005 (citada en Gómez, 2016), las pérdidas debidas a indemnizaciones, días de trabajo perdidos, interrupciones de producción, formación y reconversión profesional, gastos médicos, entre otros aspectos, representan el 4%

del producto interno bruto (PIB) mundial (1.252.353 millones de dólares estadounidenses). Cada año mueren dos millones de trabajadores debido a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Según la anterior cita, la accidentalidad laboral representa una gran pérdida para las empresas, para ello se hace necesario desarrollar campañas de prevención y ejecutar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) sin excepción, definiendo responsables y controlando los procesos se pueden lograr organizaciones que se expongan menos a grandes pérdidas monetarias.

Capítulo 3

Metodología general

El proyecto se enmarco en método de investigación cuantitativa utilizada con objetividad y estrategia para conocer el porque se utiliza la medición absoluta y controlada, el objeto de investigación busca la manera de medir con indicadores precisos y que puedan medirse evaluando conocimientos y aptitudes que se puedan ajustar directamente.

En el presente capitulo se abordara la metodología de investigación, determinante para identificar y diagnosticar cuales son las falencias en el proceso de salud ocupacional en la empresa Koba Colombia S.A.S, para ello se utiliza la investigación descriptiva ya que radica en describir características fundamentales de fenómenos, que permitan conocer su estructura o comportamiento, y obtener el posible escenario de la realidad estudiada, en busca de lograr información real, y detallada de las posibles causas de las falencias o necesidades del proceso.

Para recoger la información necesaria se optó por el método de encuesta aplicada a una muestra de población del personal activo en la empresa, con el fin de tomar información directa de los empleados, y el concepto del personal sobre la metodología utilizada en el proceso, además se analizaron los procedimientos con los que la empresa implementa sus programas de salud ocupacional, a base de los resultados se logra obtener un panorama más claro sobre los cambios que se deben realizar.

3.1. Método de la investigación

Se realizan dos tipos de investigación, una cualitativa que permite conocer las habilidades, destrezas y conocimientos de los empleados, estructurando cadenas de valor de conocimientos dentro de la organización, organizadas por líneas de investigación, por conocimientos especiales y por tendencias; adicionalmente una cuantitativa, que permite saber las diferencias de criterios dentro de la organización.

En cuanto a la pregunta de investigación ¿Cómo implementar programas de mejoramiento que permita el desarrollo del bienestar físico, mental y social de los empleados de la empresa Koba Colombia S.A.S a través del proceso de salud ocupacional? Se pueden evidenciar que es una investigación descriptiva ya que se utiliza para conocer situaciones a través de la descripción exacta de actividades y procesos, los investigadores no se limitan a tabular sino a recoger los datos en base a una hipótesis o problema, exponen la información de manera cuidadosa y analizan los resultados de forma minuciosa a fin de obtener conocimiento significativo. Mediante el diseño de la encuesta de tipo descriptivo se pretendió la recolección de datos con preguntas cerradas logrando obtener un resultado número por pregunta y presentando un análisis determinante sobre la situación de los procesos los cuales se están evaluando.

3.2 Población y Muestra

Para realizar esta actividad se toma como población universal a todos los empleados activos en la empresa Koba Colombia D1 ya que los programas y actividades de salud ocupacional les compete e involucra a todos los personales, además de que poseen características similares y sobre los que se pretender inferir regularidades y de manera evitar sesgos en el resultado, así mismo se toman datos estándar de estudios estadísticos para realizar comprobaciones, disminuyendo errores en la interpretación del objetivo. Es importante mencionar para el ejercicio de tamaño de muestra se utiliza la fórmula de poblaciones finitas, donde se plantea tener un 95% de confiabilidad, una probabilidad de ocurrencia de 0,1 y un error máximo de estimación del 5%, arrojando un tamaño de muestra de 90 personas que se encuestaran de forma aleatoria en todas las áreas de la organización.

3.3 Fuentes de información

Fuentes primarias: Están constituidas por los documentos originales de los procesos documentados en el área de salud ocupacional, (formatos, actas, instructivos y procedimientos). Además de entrevistas con el personal del área de salud ocupacional para indagar sobre la aplicación de los procedimientos y los efectos que tiene en el personal.

Se utiliza la encuesta aplicada a un grupo de empleados como fuente primaria para indagar sobre las falencias del proceso de salud ocupacional en la empresa.

Fuentes secundarias: se acudió a la web, libros y bases de datos que facilitaron el planteamiento sobre nuevos temas. Se pretende determinar el estado actual de la gestión en la empresa (líderes y procesos) y como es percibida por los colaboradores.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Inicialmente se escogerán grupos focales integrados por personas de diferentes áreas de la corporación, a los cuales se les realizarán encuestas de percepción y de opinión, con las cuales se pretende conocer el estado actual de nuestras temáticas a trabajar. Posteriormente, se tabula la información, con el fin de determinar aspectos relevantes y de mayor puntuación, para ir así encontrando las falencias de conocimientos y las falencias en la gestión de la salud ocupacional. La información recopilada es el insumo esencial para el desarrollo de estrategias.

Se utilizan las anteriores técnicas, dentro de la empresa KOBIA COLOMBIA S.A.S., teniendo en cuenta que se requiere tener una información globalizada del estado actual; por lo tanto, es importante recopilar el pensamientos de todos los colaboradores y brindarles un sentido de pertenencia adecuado para responder las encuestas, con el fin de obtener información confiable y real.

La recolección de la información está a cargo de las encuestas aplicadas que tienen las preguntas necesarias para realizar un correcto diagnóstico de todo lo referente a la salud ocupacional, con un alcance específico y real tales como:

- Instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables
- Los datos recogidos son objetivos y precisos, ya que se recogieron utilizando métodos normalizados, pueden ser replicados y se analizan utilizando técnicas estadísticas.
- Emplea experimentación
- Análisis causa-efecto
- Orientación hacia la descripción, predicción y explicación
- Enfocados a datos medibles y observables.

Capítulo 4

Resultados

4.1. Presentación de Resultados

Graficas:

1. ¿De acuerdo con su trayectoria en la empresa considera que existe un programa de salud ocupacional?

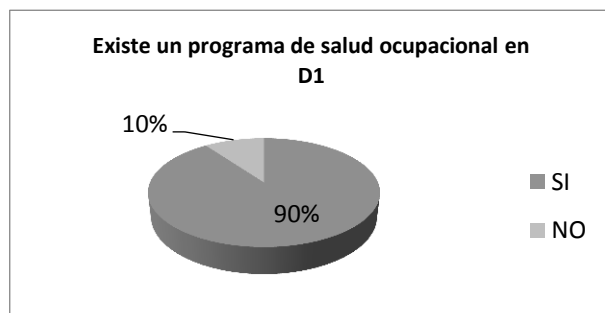


Figura 1. ¿Existe un programa de salud ocupacional en D1?

2. ¿considera que el área donde desarrolla sus actividades son adecuados y seguros?

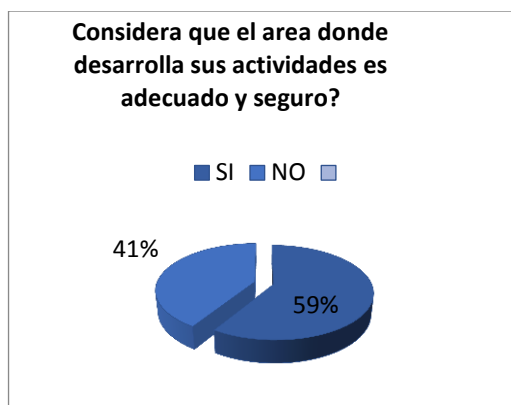


Figura 2. ¿Considera que el área donde desarrolla sus actividades es adecuada y segura?

3. ¿Cómo evalúa la gestión de las actividades de educación, formación y entrenamientos en temas de salud ocupacional?

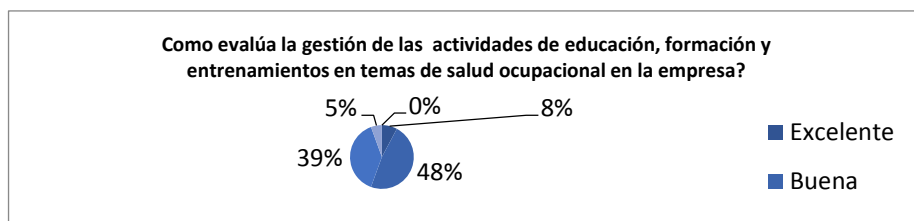


Figura 3. ¿Cómo evalúa la gestión de las actividades de educación, formación y entrenamientos en temas de salud ocupacional en la empresa?

4. ¿La empresa ofrece servicios de salud y recreación a sus trabajadores, aunque estén contratados por temporal?

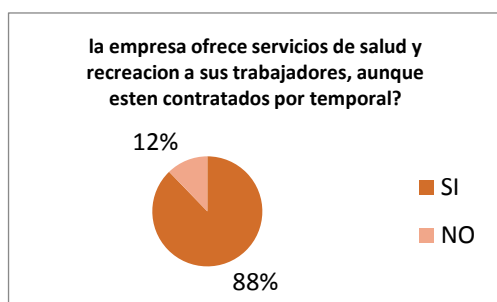


Figura 4. ¿La empresa ofrece servicios de salud y recreación a sus trabajadores, aunque estén contratados por temporal?

5. ¿Usted como colaborador considera que el programa de salud ocupacional de su empresa da buenos resultados?

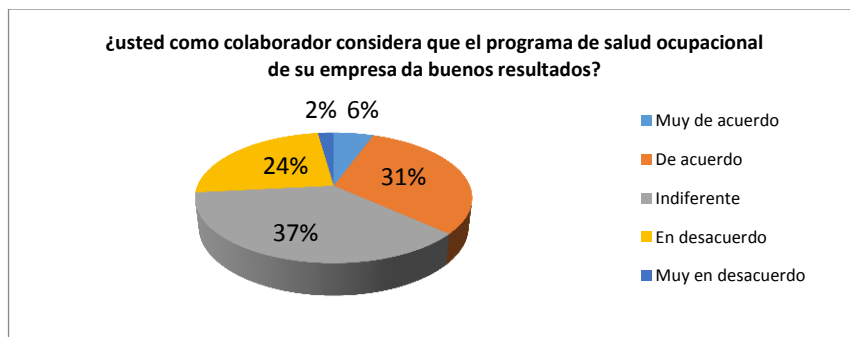


Figura 5. ¿Usted como colaborador considera que el programa de salud ocupacional de su empresa da buenos resultados?

6. ¿Cree usted que la empresa despliega actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de sus empleados?



Figura 6. ¿Considera que la empresa despliega actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de sus empleados?

7. ¿Considera que la empresa se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?

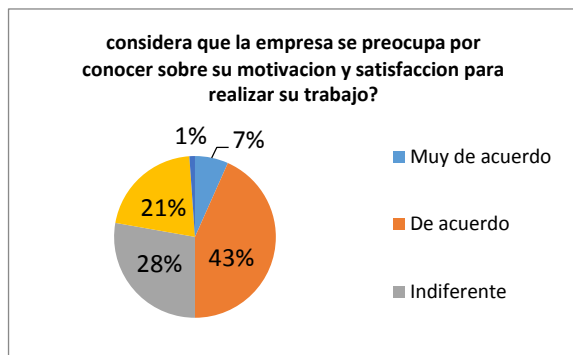


Figura 7. ¿Considera que la empresa se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?

8. ¿ha participado en actividades de salud ocupacional en su empresa?

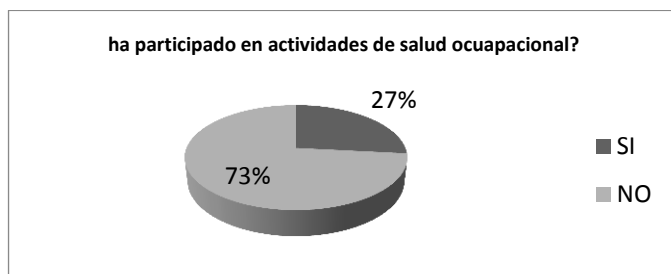


Figura 8. ¿Ha participado en actividades de salud ocupacional?

9. ¿usted como colaborador considera que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos físicos y psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa?

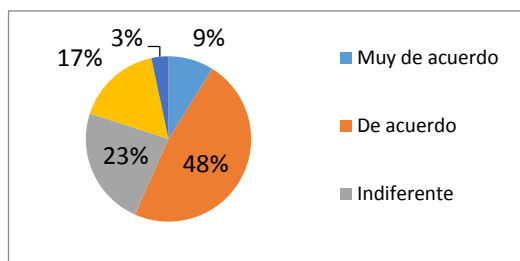


Figura 9. ¿Usted como colaborador considera que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos físicos y psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa?

10. ¿Cómo evalúa el reconocimiento por la labor y participación en los programas que realiza en la organización?



Figura 10. ¿Cómo evalúa el reconocimiento por la labor y participación en los programas que realiza en la organización?

11. ¿Cómo cree que ha sido su participación en los programas de salud ocupacional realizadas en la empresa?

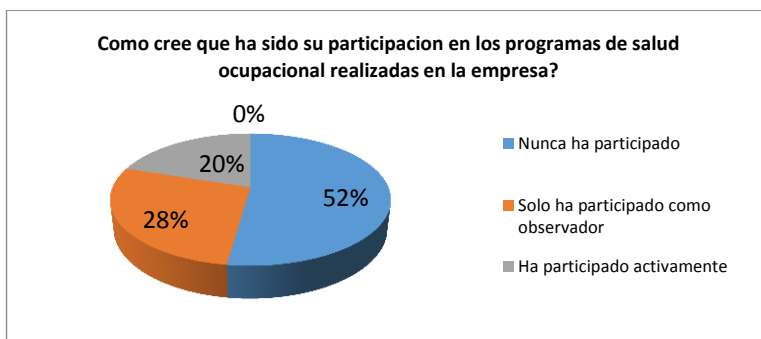


Figura 11. ¿Cómo cree que ha sido su participación en los programas de salud ocupacional realizadas en la empresa?

12. ¿Qué entiende por salud ocupacional o con que lo relaciona?

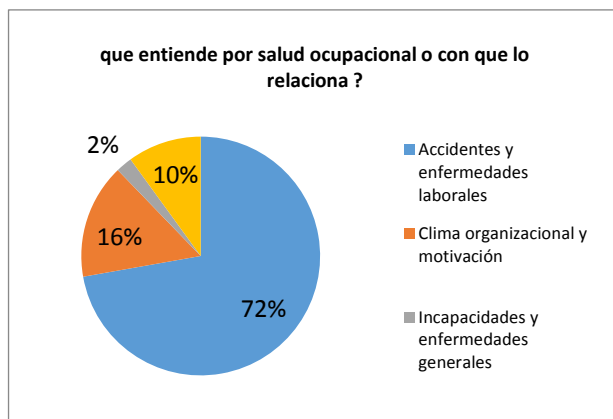


Figura 12. ¿Qué entiende por salud ocupacional o con que lo relaciona?

13. ¿Como cree que puede contribuir al desarrollo de mejoramiento de salud ocupacional desde su puesto de trabajo?

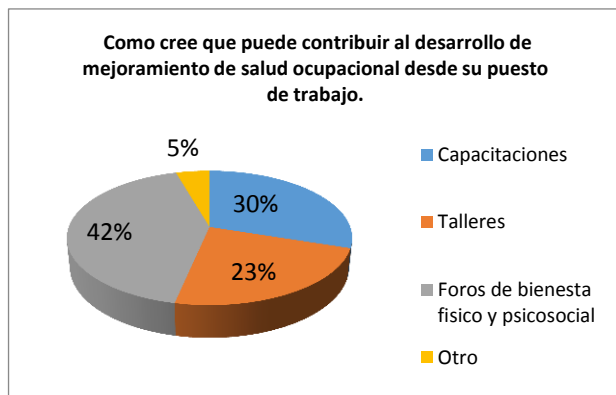


Figura 13. ¿Cómo cree que puede contribuir al desarrollo de mejoramiento de salud ocupacional desde su puesto de trabajo?

4.2. Análisis de datos

Resultados para estudios cuantitativos – Análisis de datos cuantitativos

Se conocen las diferencias de criterios dentro de la organización, donde se encuentra un déficit de conocimiento por parte de los empleados respecto al sistema de salud ocupacional. Se determinó que un total del 76 % de los empleados, nunca ha interactuado con esta área de la organización y no la consideran esencial para el desarrollo de sus actividades. Desde esta perspectiva, se crea una alerta de trabajo por parte de la gerencia del talento humano, donde se requiere de forma inmediata integrar una estrategia de socialización y sensibilización, acerca de la importancia del sistema de salud ocupacional dentro de la compañía y los múltiples beneficios que el mismo le entrega a cada uno de los colaboradores. Esta idea de trabajo se divide en 4 etapas:

- Sensibilización: Se explica en que consiste el sistema y como acceder al mismo.
- Conocimiento: Se realizan capacitaciones acerca de derechos y deberes asociados al proceso.

- Consulta: Se realizan análisis a la información obtenida por los trabajadores, con el fin de determinar el nivel de conocimiento integral de la salud ocupacional dentro de la compañía.
- Mejoramiento: Se definen los estándares y vías para aportar información que permita mejorar el proceso día a día, buscando que el mismo sea dinámico e integral.

Resultados para estudios cualitativos – Análisis de datos cualitativos

Se conocen las habilidades, destrezas y conocimientos de los empleados. Teniendo en cuenta que de acuerdo a las encuestas realizadas, se pudo determinar los niveles de estudio de los empleados, los conocimientos que desean adquirir y los conocimientos adicionales de cada uno, que hacen que se diferencien a los demás. Con esta información, se estructura una forma de trabajo en línea con los conocimientos, donde se identifican las necesidades prioritarias y de acuerdo a las mismas se programan capacitaciones internas con información de la organización y si es necesario con la contratación de un tercero que capacite en un tema específico. Toda la información es recopilada en una universidad corporativa de la compañía, la cual es la encargada de definir necesidades de conocimientos, implementar los planes de capacitación y realizar los procesos evaluativos de destrezas y habilidades.

Capítulo 5

Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

Se tienen en cuenta los siguientes hallazgos ya que en la empresa Koba Colombia D1 el personal argumenta que existe un área de salud ocupacional y que la empresa tiene interés por su bienestar físico, psicológico y social, pero en cuanto a la gestión el área presenta problemas como:

Escasa participación del personal en las diferentes actividades de salud ocupacional. Indiferencia o poco interés del personal en participar y conocer los programas de salud ocupacional, lo que significa falta de socialización y estrategias de divulgación. La gestión de las actividades se encuentra parcial es decir que no todo el personal de la empresa reconoce que acciones ha tomado la empresa para el desarrollo del bienestar físico y psicosocial de su personal.

Se presenta desconocimiento sobre qué programas debe implementar salud ocupacional en la empresa, ya que solo relacionan accidentes y enfermedades laborales, y las brigadas de emergencia es decir solo tienen en cuenta el riesgo físico.

Actualmente los empleados no están detectando sus riesgos físicos ni psicosociales, debido a que la gestión en de los programas de salud ocupacional no está trabajando en la participación y entrenamiento de estas actividades.

Podemos establecer que la situación actual de la empresa KOBACOLOMBIA S.A.S en cuanto al área de salud ocupacional posee falencias en la gestión e implementación de sus actividades, es decir, debe trabajar en estrategias de divulgación que promuevan la participación,

e interés de los empleados en la realización de las actividades, y en el seguimiento e implementación desde los puestos de trabajo en la detección de riesgos y aplicación de estrategias en cada uno de los empleados. Además del conocimiento sobre qué programas representa el área y como se debe trabajar en el bienestar físico y psicosocial en ambientes laborales. De acuerdo al análisis estructural realizado dentro de la compañía, se infiere que es necesario desarrollar una funcionalidad operativa integral basada en el conocimiento de la función otorgada por el sistema de salud ocupacional, teniendo en cuenta que no es de pleno conocimiento por la totalidad de los colaboradores y este es un sistema integral que debe ser conocido y desarrollado por todos dentro de la compañía, teniendo en cuenta que se requieren trazar objetivos unificados y cada esfuerzo realizado desde el cumplimiento de las actividades diarias debe ir enmarcado en un pensamiento lógico general e integral. Adicionalmente, se refleja dentro de la compañía la falta de un sistema de medición de la gestión del conocimiento e indicadores de gestión, que permitan conocer el porcentaje de rotatividad en la gestión del conocimiento y la pertinencia en la creación de ideas de cambio.

De acuerdo al análisis estructural realizado dentro de la compañía, se infiere que es necesario desarrollar una funcionalidad operativa integral basada en el conocimiento de la función otorgada por el sistema de salud ocupacional, teniendo en cuenta que no es de pleno conocimiento por la totalidad de los colaboradores y este es un sistema integral que debe ser conocido y desarrollado por todos dentro de la compañía, teniendo en cuenta que se requieren trazar objetivos unificados y cada esfuerzo realizado desde el cumplimiento de las actividades diarias debe ir enmarcado en un pensamiento lógico general e integral. Adicionalmente, se refleja dentro de la compañía la falta de un sistema de medición de la gestión del conocimiento e indicadores de gestión, que permitan conocer el porcentaje de rotatividad en la gestión del conocimiento y la pertinencia en la creación de ideas de cambio.

5.2 Recomendaciones

Luego de analizar la información presentada el grupo de investigadores realiza las siguientes recomendaciones a la empresa Koba Colombia D1 en cuanto a la implementación y gestión de los programas de salud ocupacional:

Estructurar un plan de entrenamiento y competencia para garantizar que todas las personas de la empresa, según sea su responsabilidad y nivel de exposición apliquen los procedimientos de salud, bienestar y seguridad identificados a nivel general en cada uno de los puestos de trabajo.

La empresa debe llevar el control de la información de las actividades realizadas en materia de inducciones, capacitaciones y entrenamiento de tal manera que permita medir la cobertura alcanzada de cada uno de los planes.

Promover la comprensión y participación de los programas de salud ocupacional en todos los niveles de la organización. La empresa debe definir responsables para la coordinación, asesoría y apoyo de cada uno de los programas, para lograr la gestión en cuanto a la construcción de planes de acción y seguimiento, establecer las necesidades de capacitación en materia de prevención de riesgos en todos los niveles de la empresa.

Se deben establecer indicadores del proceso para evaluar el desempeño del plan de salud ocupacional en la empresa.

5.3 Propuesta

Después de identificar las falencias presentadas en el área de salud ocupacional se toma como base para el desarrollo de la propuesta de mejoramiento la siguiente manera:

Gestión de conocimiento para el área de salud ocupacional de la empresa KOBACOL

COLOMBIA S.A.S D1

La siguiente propuesta la realizo teniendo en cuenta el modelo de creación de conocimiento de los autores Nonaka y Takeuchi, en cuanto al proceso de conversión de conocimiento adoptamos:

- **La Socialización:** Mediante la medición continua a través de entrevistas, encuestas y talleres la empresa debe detectar el nivel de conocimiento que ha adquirido el personal respecto a sus habilidades y experiencias sobre los programas de salud ocupacional que se han implementado, desde las falencias de conocimiento que actualmente se tiene.
- **Exteriorización:** Este proceso determina la conversión del conocimiento tácito en explícito haciéndolo comprensible para todos los niveles de la empresa, para dicho se propone la definición de personal con capacidad de conocimiento tácito sobre las temáticas se conviertan en coordinadores de cada programa de salud ocupacional integrando por (gerentes, profesional en salud ocupacional, jefes de áreas, y jefe de desarrollo humano), entrenen y transmitan su conocimiento al todo el personal de la empresa, gestionando los recursos para cumplir con el plan de salud ocupacional.
- **La combinación:** Se elabora una propuesta de capacitación, mediante talleres, conferencias y campañas de socialización, las cuales serán realizadas de manera continua.
- **Interiorización:** Es la incorporación del conocimiento explícito en conocimiento tácito “aprender hacer”, por lo tanto, se implementa un plan de entrenamiento y competencia

para garantizar que todos los personales desde sus puestos de trabajo apliquen los procedimientos de salud, detección de riesgos, y bienestar social y psicológico.

- **Deporte y recreación**

La actividad consiste en brindar a los trabajadores espacios fuera de la oficina donde puedan desarrollar actividades lúdicas que contribuyan a su buena salud y que le brinden la posibilidad de poder realizar una actividad a su gusto como por ejemplo entrenamientos de futbol (masculino y femenino), convenios con centros recreativos y Aero rumbas.

- **Becas educativas**

El programa de becas educativas a implementar dentro de la organización, se basa en una idea de progreso mutuo, donde la organización busca conservar su personal, pero que el mismo tenga un crecimiento personal con base en su desarrollo profesional. Las becas educativas, consisten en tener alianzas comerciales con bancos y universidades, buscando generar un descuento en matriculas a pregrados y mayor facilidad de obtención de créditos. Adicionalmente, se implementa semestralmente inscripciones de los trabajadores que están estudiando y cumplen con una nota superior a 4.3 en el semestre anterior, donde se le subsidiará un porcentaje del semestre a matricular.

Mejorar la vida laboral y la sostenibilidad de la organización, son dos conceptos que van de la mano en la idea practica de tener una organización con un sistema de trabajo integral y enfocada a alcanzar de forma práctica y consciente sus objetivos propuestos. Bajo esta premisa se desarrolló esta investigación y desde la misma se desarrollan las estrategias y propuestas antes planteadas. Todo va encaminado a implementar un sistema operativo eficiente y dinámico, que permita mejorar sin importar las barreras de su entorno comercial y que comprenda una cultura

organizacional sólida, entendiendo que el capital humano de la organización es el valor primordial para llegar al éxito organizacional.

Según la temática expuesta anteriormente la empresa implementara:

1. **Plan de capacitación:** Transferencia del conocimiento a todos los empleados utilizando diferentes herramientas.
2. **Plan de comunicación:** Campañas de promoción y socialización que logren el interés y participación de los empleados en los programas de salud ocupacional
3. **Plan de entrenamiento:** Utilización del conocimiento en la prevención detección y establecimiento de ambientes de trabajo de los empleados desde sus puestos de trabajo.
4. **Plan de medición:** Indicadores de medición para las actividades realizadas por el área.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Tabla 1. Recursos humanos, financieros y materiales.

EMPRESA KOBIA COLOMBIA S.A.S TIENDAS D1				
ACTIVIDADES PRINCIPALES	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA	RECURSOS y COMPONENTES	TIEMPOS
Deporte y recreación	Comprende 5 días en el mes designados a la actividad, estipulado a cumplir en un año.	La estrategia de esta actividad, no solo tiene un sentido social de salud, si no tambien una forma de crear un ambiente laboral sano, bindando la posibilidad de compartir en nuevos espacios con los mismos compañeros de oficina. Se crean lazos de amistades, camaradería y trabajo en equipo. Se realizaran rumboterapias mixtas y partidos de futbol.	Se requiere de la integración de la totalidad de los colaboradores. Las actividades dependiendo de la carga laboral por temporadas, serán divididos en dos grupos. Se designa en cada local comercial, dos encargados de llevar las practicas a ejecución como directores directos de gestión designados por los jefes. Los insumos requeridos son: Alquiler de equipo de sonido, líder de rumboterapia, hidratación, balón, alquiler de cancha de futbol y alquiler de uniformes.	Esta actividad se desarrollara en 5 días al mes, comprendiendo anualmente 60 días.
Integración de grupo familiar	Esta actividad, comprende 7 fechas especiales en el año, las cuales son : día del padre, día de la madre, cumpleaños de la empresa, día del niño, navidad, año nuevo, halloween	La actividad consiste en integrar 7 días del año denominados de fechas especiales en el calendario laboral de la organización, con lo cual se busca crear un sentido de pertenencia en los trabajadores hacia la organización.	Comprende una integración entre los colaboradores, sus familiar y el entorno empresarial. Los insumos requeridos son: Papelería para decoración, tortas, refrigerios y anchetas.	Esta actividad se desarrollara en 7 días del año.
Universidad Corporativa	Comprende 20 días de capacitación continua.	Tambien denominados ciclos de crecimiento laboral, comprende la estrategia de desarrollo humano brindado por la empresa, a través de el conocimiento en nuevas competencias y areas de la educación. Se realiza mucho énfasis en conocimientos necesarios para el progreso de la compañía, los colaboradores y los desarrollos tecnológicos.	Se requiere de la integración de la totalidad de los colaboradores. Las actividades dependiendo de la carga laboral por temporadas, serán divididos en dos grupos. Recursos: Computador, refrigerios, anchetas de premiación, video vid e insumos de papelería para realizar dinaminas.	Esta actividad se desarrollara en 20 días del año.
Becas educativas	Comprende 10 días, distribuidos de forma funcional, con el fin de determinar becas educativas necesarias a	La principal estrategia desarrollada con esta actividad, es la de aportar en el crecimiento profesional y personal de cada colaborador, logrando al final contar con un capital humano idoneo y a la vanguardia del mercado, capaz de encontrar mejoras continuas en los sistemas y en la función operativa.	Implica un recurso económico, derivado de un correcto estudio de casos integrados por un comité evaluador de solicitudes, quien se encargara de determinar notas minimas necesarias, nivel de estudio y/o aprobaciones de las becas.	Esta actividad se desarrollara en 10 días del año.

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Tabla 2. Cronograma de Gantt 1



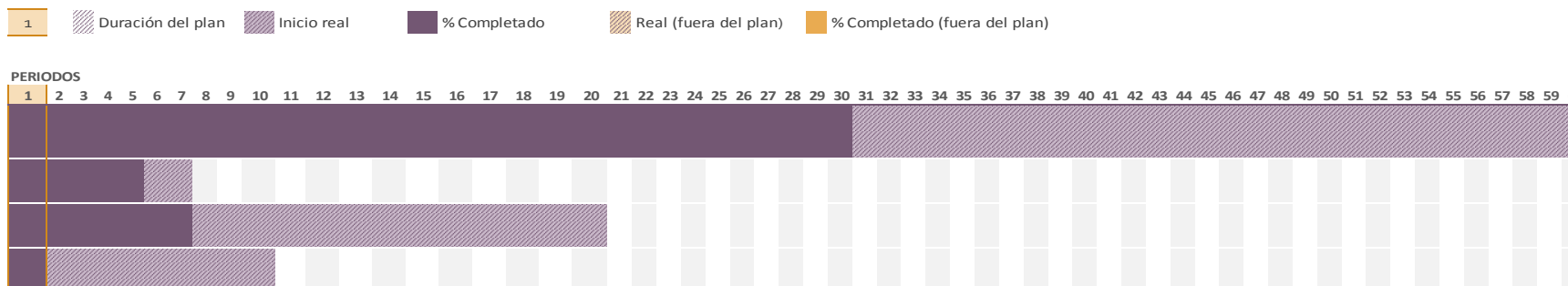
KOBA COLOMBIA S.A.S.

Periodo resaltado:

ACTIVIDAD	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO
Deporte y recreación	1	60	1	60	50%
Integración de grupo familiar	1	7	1	7	80%
Universidad Corporativa	1	20	1	20	35%
Becas educativas	1	10	1	10	10%

Nota: En este diagrama se reflejan las actividades en días.

Tabla 3. Cronograma de Gantt 2



Referencias Bibliográficas

Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6(1).

Domínguez, J. I. (2012). Impacto económico de los accidentes de trabajo. *Revista Universidad Eafit*, 33(107), 89-96.

- Opperweb. (2016). “*Un poco de historia: Salud ocupacional en Colombia*”. Recuperado de <http://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>

- Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS PARA REALIZAR UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)

- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de:

http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

- Méndez F. Qué es el mobbing o acoso laboral?. Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad. Recuperado de:

<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>.

DECRETO 614 DE 1984/Marzo 14/ por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. El presidente de la República de Colombia.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1357>

Anexos

Anexo A. Soporte de encuesta física aplicada.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
CEAD PALMIRA
ENCUESTA SALUD OCUPACIONAL KOBIA COLOMBIA S.A.S TIENDAS DI

Estimado colaborador, de manera atenta se le solicita que sirva de participante dando contestación a las siguientes preguntas planteadas, agradecemos su colaboración (Se elaboran 13 preguntas de tipo cerrado y con alternativas de respuesta).

- ¿De acuerdo con su trayectoria en la empresa considera que existe un programa de salud ocupacional?

Si No

- ¿considera que el área donde desarrolla sus actividades son adecuados y seguros?

Si No

- ¿Cómo evalúa la gestión de las actividades de educación, formación y entrenamientos en temas de salud ocupacional?

Excelente

Buena

Regular

Mala

Muy mala

- ¿Cómo evalúa el reconocimiento por la labor y participación en los programas que realiza en la organización?

Excelente _____

Buena

Regular _____

Mala _____

Muy mala _____

- Como cree que ha sido su participación en los programas de salud ocupacional realizadas en la empresa.

Nunca ha participado

Solo ha participado como observador

Ha participado activamente

Nunca han hecho jornadas de salud ocupacional

- ¿Qué entiende por salud ocupacional o con que lo relaciona?

Accidentes y enfermedades laborales

Clima organizacional y motivación

Incapacidades y enfermedades generales

No conoce sobre el tema

- Como cree que puede contribuir al desarrollo de mejoramiento de salud ocupacional desde su puesto de trabajo.

Capacitaciones

Sí No

- ¿Usted como colaborador considera que el programa de salud ocupacional de su empresa da buenos resultados?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

- ¿Cree usted que la empresa despliega actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de sus empleados?

Sí No

- ¿Considera que la empresa se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

- ¿ha participado en actividades de salud ocupacional en su empresa?

Sí No

- usted como colaborador considera que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos físicos y psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo