

DISEÑO DE UN MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO  
DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO  
EMPRESA AGUA EL SOL

JAIVER LEANDRO PEREZ – 1.055.312.831  
LEIDY MILENA SOLANO - 1.057.592.767  
MIGUEL ANGEL MEDINA ARGUELLO\_ 1.057.598.762  
SONIA NATALIA ACEVEDO ZORRO\_1.057.592.323  
HAROL ANDRES TOCARRUNCHO MARTINEZ-1.057.590.482

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y  
DE NEGOCIOS – ECACEN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
SOGAMOSO, BOYACA  
2017

DISEÑO DE UN MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO  
DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO  
EMPRESA AGUA EL SOL

JAIVER LEANDRO PEREZ – 1.055.312.831  
LEIDY MILENA SOLANO - 1.057.592.767  
MIGUEL ANGEL MEDINA ARGUELLO\_ 1057598762  
SONIA NATALIA ACEVEDO ZORRO\_1.057.592.323  
HAROL ANDRES TOCARRUNCHO MARTINEZ-1.057.590.482

TRABAJO REALIZADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL  
TITULO DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS

TUTOR:  
HECTOR ALFONSO MARTINEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,  
ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS – ECACEN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO  
SOGAMOSO, BOYACA  
2017

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCION</b> .....	1
<b>CAPÍTULO 1 : EL PROBLEMA</b> .....	2
1.1 Antecedentes del Problema.....	2
1.2 Planteamiento del Problema .....	3
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación de la Investigación .....	5
<b>CAPÍTULO 2 : REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	7
2.1 Marco Teórico.....	7
2.1.1 La Gestión Del Conocimiento.....	9
2.1.2 La Gestión De Las Organizaciones.....	11
2.1.3 La Gestión Del Talento Humano.....	13
2.1.4 Procesos De La Gestión Del Talento Humano.....	16
2.1.5 Proceso de Salud Ocupacional.....	17
<b>CAPÍTULO 3 : METODOLOGÍA GENERAL</b> .....	22
3.1. Método de la Investigación.....	22
3.2 Población y Muestra .....	22
3.3 Fuentes de Información.....	24
3.3.1 Información Primaria.....	24
3.3.2 Información Secundaria.....	24
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	24
3.4.1 Entrevista .....	24
3.4.2 Encuesta.....	25
<b>CAPÍTULO 4 : RESULTADOS</b> .....	26
4.1. Presentación de Resultados.....	26
4.2. Análisis de Datos .....	36
<b>CAPÍTULO 5 : CONCLUSIONES</b> .....	40

5.1 Resumen de Hallazgos .....	40
5.2 Recomendaciones .....	42
5.3 Propuesta.....	44
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	46
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	47
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>49</b>
<b>ANEXOS</b> (Encuesta).....	<b>53</b>

## LISTA TABLAS

Tabla 1: Pregunta 1 .....	26
Tabla 2: Pregunta 2 .....	27
Tabla 3: Pregunta 3 .....	27
Tabla 4: Pregunta 4 .....	28
Tabla 5: Pregunta 5 .....	28
Tabla 6: Pregunta 6 .....	29
Tabla 7: Pregunta 7 .....	30
Tabla 8: Pregunta 8 .....	30
Tabla 9: Pregunta 9 .....	31
Tabla 10: Pregunta 10. ....	32
Tabla 11: Pregunta 11 .....	32
Tabla 12: Pregunta 12 .....	33
Tabla 13: Pregunta 13 .....	34
Tabla 14: Pregunta 14 .....	34
Tabla 15: Pregunta 15 .....	35
Tabla 16: Propuesta Plan De Mejoramiento Proceso Salud Ocupacional.....	45
Tabla 17: Presupuesto Proyectado Para La Ejecución .....	47
Tabla 18: Cronograma de Actividades (Diagrama Gantt).....	48

## **LISTA ILUSTRACIONES**

Ilustración 1: Espiral de conversión del conocimiento.....	11
Ilustración 2 : Integración del modelo SECI (NonakayTakeuchi).....	45

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	26
Figura 2.....	27
Figura 3.....	27
Figura 4.....	28
Figura 5.....	29
Figura 6.....	29
Figura 7.....	30
Figura 8.....	31
Figura 9.....	31
Figura 10.....	32
Figura 11.....	33
Figura 12.....	33
Figura 13.....	34
Figura 14.....	35
Figura 15.....	35

## INTRODUCCIÓN

La realización del presente trabajo tiene como propósito establecer un modelo estratégico integral para los procesos de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento que conduzcan a la creación de mejoras de las situaciones que se presenta actualmente en la organización , mediante el análisis de los diferentes aspectos que ponen en riesgo el rendimiento de trabajo de cada uno de los empleados de acuerdo a las condiciones laborales que maneja la empresa productora y comercializadora Agua el sol.

Para ello en primera instancia se considera indispensable determinar un modelo de conocimiento el cual se constituye como un medio para potenciar capacidades de los trabajadores que depende en gran medida del compromiso adquirido por todos los miembros de las empresas, desde la alta gerencia hasta los operarios de la línea base; en cuanto al mejoramiento y transformación de los procedimientos internos; la adopción de las técnicas propuestas para el aprovechamiento de los recursos disponibles; y la adquisición de herramientas que optimicen los tiempos de respuesta entre los individuos y la organización.

Aspectos por los cuales esta propuesta está orientada a la creación de un modelo de Gestión de Conocimiento, en la que se de dar a conocer la importancia del potencial de la gestión de talento humano en la empresa y comercializadora Aguas el sol siendo una estrategia de administración en las empresas y organizaciones que buscar diseñar un valor agregado en la información y conocimiento que nos permitirán identificar y utilizar el conocimiento propio y la información, con un propósito de ir innovando en competitividad, crecimiento y sostenibilidad de la empresa en vía de lograr una organización inteligente que involucra la planeación de estrategias y el establecimiento de políticas , además de la colaboración de todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo y la aceptación del proceso ;de forma que se alcancen los resultados esperados, planificando el trabajo, estableciendo procedimientos, estándares y líneas de actuación que ayuden a decidir cuáles son los procesos y procedimientos correctos en el proceso.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

En este capítulo se abordó el tema de investigación basado en el diseño de un modelo estratégico integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento aplicado en la empresa productora y comercializadora Agua el Sol, de la cual indagaremos la problemática que se presenta actualmente en el proceso mencionado dentro del área de talento humano, lo que conduzcan a la creación de mejoras de dichas situaciones, mediante el análisis de los diferentes aspectos que ponen en riesgo desempeño laboral de cada uno de los empleados; teniendo como propósito mejorar la calidad de vida de la población trabajadora así como su estabilidad laboral, seguridad y salud en el puesto de trabajo de acuerdo a las condiciones laborales de la empresa.

### **1.1. Antecedentes del Problema**

Es importante establecer que la empresa productora y comercializadora agua el sol, es una pequeña empresa la cual carece de un departamento de talento humano y por ende los procesos que este contiene son manejados por el área administrativa en general, donde se realizan los procesos de reclutamiento, selección, vinculación y capacitación de una manera tradicional lejos de una técnica estratégica más avanzada o con un modelo por competencias laborales. Motivo por el cual actualmente no cuenta con programas para mejorar su desempeño laboral lo que dificulta entrenar al personal, medir el grado de liderazgo y calidad de desempeño en pro ser cada vez mejores en el campo en que se desenvuelve.

Por consiguiente se establece que la empresa Agua el sol no cuenta con un Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que facilite la estructura organizacional mediante la planificación de actividades, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos tendientes a preservar y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones laborales.

Aspectos por los cuales la no implementación de un programa de salud ocupacional dentro del área de talento humano es considerada una de las principales causas de accidentalidad , así como la disminución de la productividad , problemáticas en el clima laboral y la insatisfacción del cliente interno.

## **1.2. Planteamiento del problema**

La problemática estudiada se puede formular a partir del siguiente interrogante: ¿cómo estructurar y aplicar un modelo estratégico integral para el proceso de Salud ocupación con énfasis en gestión del conocimiento, para la empresa Agua el sol?

A partir de este interrogante podemos establecer que la empresa necesita capacitar e incentivar fallando a sus trabajadores para crear un mejor ambiente de trabajo, sin embargo suelen olvidar este aspecto tan importante y es precisamente en ese momento cuando surgen algunos problemas internos en cuanto al inconformismo en cuanto a la salud y seguridad de los empleados dando como resultado una baja productividad, por tal motivo la empresa Agua el sol debe centrarse en los siguientes aspectos de los cuales se está:

- ✓ La empresa no realiza exámenes médicos para admisión, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
- ✓ Actualmente no se promueve la participación de actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales .
- ✓ No se realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la salud mental y física del trabajador con el objeto de establecer los correctivos necesarios.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar mediante un proceso de investigación basado en el diseño de un modelo estratégico integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento aplicado en la empresa Agua el sol que conduzca a la creación de mejoras de las situaciones que se presenta actualmente en la organización.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Proporcionar a la empresa Agua el sol nuevas estrategias en el área de talento humano para mejorar el desempeño laboral de todos los empleados en cada uno sus procesos.

- Implementar métodos y acciones en términos de eficiencia dentro del proceso de Salud ocupacional principalmente en el área talento humano tomando como base las actuales políticas funcionales de la empresa para mejorarlas dentro de la puesta en marcha de las mismas.

- Investigar las diferentes fuentes de información que nos permitan identificar la gestión de conocimientos en el área del talento humano frente al proceso de Salud ocupacional de la empresa Agua el sol.

- Presentar una propuesta de mejoramiento en para el proceso de salud ocupacional que nos permitan identificar la gestión de conocimientos en el área del talento humano para la empresa Agua el sol.

#### **1.4 Justificación de la Investigación**

Esta propuesta se desarrolla con miras en las necesidades que tiene la empresa Agua el sol, la cual no está estructurada por departamentos y es una de las principales razones para desarrollar esta investigación, enfocado en las condiciones de salud ocupacional en las cuales se encuentran con el propósito de brindar información pertinente como modelo correctivo según sus necesidades y de acuerdo a cada área laboral.

Esta propuesta se estructura además bajo una gestión del conocimiento, recurso que es indispensable y que apunta al cumplimiento de los objetivos y satisfacción de necesidades. Partiendo del saber que los recursos humanos es el activo más importante y representativo con el que toda empresa cuenta, y dado a ello es necesario pensar en que su bienestar y buenas condiciones en el trabajo radican en el buen desempeño de sus actividades laborales.

Por consiguiente ese evidencia la necesidad de hacer más integral su funcionalidad, lo cual aporta a la empresa ventajas a nivel interno y externo, ya que le proporcionaría los medios para identificar y especificar las tareas de forma que se alcancen los resultados esperados, planificando el trabajo, estableciendo procedimientos, estándares y líneas de actuación que ayuden a los colaboradores de la organización a decidir cuáles son los procesos y procedimientos correctos, de manera que se garantice la efectividad de los mismos.

La empresa es Agua el sol es una pequeña empresa debido a que en la actualidad está constituida por un grupo laboral de 14 empleados en la cual se ha registrado fallas en la importancia de su capital humano motivo por el cual es indispensable determinar un modelo de gestión del conocimiento el cual se constituye como un medio para el mejoramiento y transformación de los procedimientos internos; la adopción de las técnicas propuestas para el

aprovechamiento de los recursos disponibles; y la adquisición de herramientas que optimicen los tiempos de respuesta entre los individuos en cuanto a la salud y seguridad de los empleados.

Por lo anteriormente mencionado y tomando como base primordial los objetivos propuestos se hace necesario establecer ciertas acciones de mejoras principalmente en todo lo relacionado con el talento humano enfocado en el ambiente laboral , mediante la capacidad de maximizar aspectos de gran relevancia como la competitividad, productividad, metas y cumplimientos laborales mediante planteamientos estratégicos que contribuyan al bienestar y salud de los trabajadores.

## CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Marco Teórico

En primera instancia podemos establecer que en la actualidad las empresas consideran la presencia de la salud ocupacional como un factor importante ya que además de procurar el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, se también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro .No obstante en algunas ocasiones la falta de este proceso genera problemas de desempeño dando como resultado la baja productividad, por tal motivo las empresas que quieren o desean ser competitivas deben realizar actividades y estrategias de motivación y capacitación para que sus empleados puedan realizar su trabajo con compromiso y dedicación.

El Talento Humano es aquel conjunto de capacidades del ser humano, lo cual lo pone en práctica para su propio bienestar o en bien de otros; durante su trayectoria adquiere experiencia para el desarrollo de sus aptitudes, "el talento humano es la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad. Se puede considerar como un potencial. Lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de características o aptitudes que pueden llegar a desarrollarse en función de diversas variables que se pueda llegar encontrar en su desempeño". Desde el punto de vista se, hace un hincapié en sus aptitudes que pueden ser desarrolladas lo cual somos susceptibles y cambiantes de manera negativa o positiva, el ser humano por naturaleza es de costumbres y de vivir en sociedad. (Dávalos , f.d (1990) monografías.com)

La gestión del talento humano, no ha sido estática sino que debe responder a dinámicas internas y externas derivadas de los modelos políticos, económicos y sociales inherentes a los tipos de mercado, los modelos de producción y actualmente a la globalización de los mercados. Es aquí donde la Gestión de

Talento Humano se vuelve clave para incidir en el personal y mejorar el orden, la productividad y el desempeño en el trabajo, incidiendo notablemente en los resultados de la organización. La gestión del talento humano depende, entre otros, de varios de varios aspectos como son: La cultura de la organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. (Vasquez Jaramillo P.A (2014) Repositorio Institucional Universidad de Medellin)

En la actualidad para los empresarios el activo más importante con el que cuentan, más que los demás recursos debido a que componen un conjunto de capacidades, conocimientos y comportamientos que son determinantes en el progreso de una organización en tal sentido las organizaciones hoy, deben procurar vincular personal idóneo y con características que marquen la diferencia apuntando a obtener el mejor equipo de colaboradores eficaces y eficientes que contribuyan a satisfacer las necesidades de sus directivos proyectados a lograr la competitividad y crecimiento empresarial.

Así como es elemental el personal de una compañía es indispensable mantenerlo en las mejores condiciones en materia de salud ocupacional, dado a que esto depende de su rendimiento y potencial demostrado en sus tareas realizadas. La salud ocupacional dentro del área de recursos humanos es un tema que ha cobrado importancia en los últimos años dado a que en cualquier lugar o área de las empresas existen riesgos que deben ser analizados a fin de establecer políticas que permitan al trabajador estar y mantenerse en las mejores condiciones de salud, higiene y seguridad industrial garantizando así su calidad de vida y normal desarrollo de sus actividades laborales.

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También puede

encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.( Luisa ,Y,L (2011) salud ocupacional G14)

Según la Organización Mundial De La Salud, la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los/as trabajadores/as y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.( Ministerio de salud republica de argentina (s.f))

### **2.1.1 La gestión del conocimiento**

Aunque se ha evidenciado un crecimiento en el interés por la implementación de metodologías y herramientas de gestión de conocimiento en diversas áreas y organizaciones; aún sigue resultando un poco confusa la comprensión del concepto de conocimiento. En muchas ocasiones, esta confusión se deriva de la intangibilidad del término y de la asociación directa que este tiene con otros conceptos como lo son información y datos. Igualmente, se presenta confusión al momento de seleccionar el modelo más adecuado a implementar en una compañía, porque no se cuentan con las bases teóricas suficientes para adoptar o realizar un desarrollo propio, que se adapte a las características de cada organización siendo un proceso que apoya a las organizaciones para encontrar la información relevante, seleccionar, organizar y comunicarla a todo el personal activo; este ciclo es necesario para acciones tales como la resolución de problemas, dinámica el aprendizaje y la toma de decisiones (Garcia , G.R (2009) s.f)

La gestión del conocimiento puede mejorar el desempeño de la organización en vías de lograr una organización inteligente, pero no es suficiente por sí sola; puesto que gestión del conocimiento involucra la planeación de estrategias y el establecimiento de políticas y además la colaboración de todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo y la aceptación del proceso de gestión. y social de los empleados, se también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano.

En las últimas dos décadas la gestión del conocimiento, se ha convertido en una importante herramienta de administración y fuente de ventaja competitiva para las organizaciones, debido al énfasis que posee en el adecuado manejo del vital recurso intangible de las compañías: el ser humano y sus características inherentes. Ahora bien, la literatura ha ignorado los antecedentes y aportes realizados por algunos autores alrededor de los años 1960s, con respecto a la gestión del conocimiento conocido como KM por sus siglas en inglés (Knowledge Management), donde el conocimiento empieza a ser visto como el núcleo de la competencia (Penrose, 1956). No obstante en algunas ocasiones la falta de este proceso genera problemas de desempeño dando como resultado la baja productividad, por tal motivo las empresas que quieren o desean ser competitivas deben realizar actividades y estrategias de motivación y capacitación para que sus empleados puedan realizar su trabajo con compromiso y dedicación (García, G.R (2009) s.f)

- ***Conocimiento tácito y explícito***

Para Nonaka y Takeuchi (1995), el conocimiento puede ser de dos tipos: conocimiento tácito, que corresponde a ideas, intuiciones, modelos mentales, destrezas y otras habilidades que no se pueden simbolizar o representar y que están condicionados por las creencias y el sistema de valores de las personas, y conocimiento explícito, que es el conocimiento que se puede expresar en forma objetiva ya sea con palabras, fórmulas matemáticas y manuales, ente otros posibles. El conocimiento tácito es de carácter personal y difícil de transferir en forma escrita a otras personas, tal como lo sería la destreza para

montar una bicicleta, mientras que el conocimiento explícito puede ser transferido con mayor facilidad (Escobar, J.J.(2015) S.f)



Ilustración 1: Espiral de conversión del conocimiento. Fuente.  
(Nonaka & Takeuchi, 1995; 62)

### 2.1.2 La gestión de las organizaciones

La acepción tradicional del concepto gestión se relaciona directamente con el de administración, y significa “hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos (Ramírez, 2005, p. 14). La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado. Como manifiesta Fajardo (2005), el término gestión tiene relación estrecha con el término inglés Management, el cual fue traducido inicialmente al español como administración y ahora es entendido como gestión de organizaciones, referida al “conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica” (Fajardo, (2005) )  
(Universidad la salle (s.f))

Por su parte, el concepto organización tiene diversas connotaciones; de ellas, la más general, consiste “en un conjunto de partes ordenadas para un fin determinado” (Ramírez, 2005, p. 195). Si se especifica el concepto en el ámbito de las relaciones de los seres humanos, las organizaciones se consideran como grupos de individuos que persiguen fines determinados. Pueden darse casos en que algunos individuos pertenezcan a diferentes organizaciones y que algunas organizaciones contengan o se relacionen con otras.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua agrega a esta definición que dicha asociación de personas está regularizada por un conjunto de normas dispuestas, con el fin de alcanzar la meta común (Real Academia Española, 2001, p. 1563). De igual manera, de acuerdo con (Sunder, 2005), las organizaciones son “conjuntos de contratos entre individuos o grupos de individuos” .(Universidad la Salle (s.f))

Mientras más inteligente es una empresa y más conocimiento acumula, mayor es la posibilidad de lograr ventaja frente a los competidores del mercado. Las empresas que aprovechan al máximo sus conocimientos no tienen que repetir tareas, ni perder tiempo en realizarlas; están preparadas para mostrar su rentabilidad, para compartir y para no acaparar el conocimiento en la organización, están en el camino del know-how particular al aprendizaje compartido. Evolucionan en un espacio propio, tienen la capacidad de conducirse con la efectividad requerida y se desarrollan tanto dentro como fuera de la organización. .

Actualmente se considera la formación como una estrategia para la construcción de la competitividad empresarial y esta debe estar articulada con diferentes actividades relacionadas con la gestión del Talento Humano. Se debe motivar a los trabajadores para que adquieran nuevos conocimientos y habilidades que será puestos en práctica y orientados hacia el alcance de objetivos y metas empresariales, pues es el puesto de trabajo donde se requiere del aprendizaje y que a futuro puede tener grandes beneficios como es el caso de las remuneraciones y oportunidades de trabajo diferentes dentro de la empresa. .(Universidad la salle (s.f))

- ***Contexto organizacional***

Debemos partir de la idea de que corresponde a un instrumento básico para la gestión empresarial. Es el proceso constante de identificar, encontrar, clasificar, proyectar, presentar y usar de un modo más eficiente el conocimiento y la experiencia del negocio, acumulada en la organización, de forma que mejore el alcance del empleado para conseguir ventajas competitivas, convocando a determinar los conocimientos, incrementarlos y explotarlos para ganar magnitud competitiva; impulsa a comprender que compartir el conocimiento en la empresa aumenta los niveles de rentabilidad y crea un nuevo valor para el negocio, al unir a los integrantes de la organización y aprovechar sus conocimientos de modo que estén en condiciones de enfrentar desde los problemas más simples hasta los más complejos (Lahaba. Y.N (2001) (s.f))

Por lo tanto, una organización basada en el conocimiento implica una búsqueda general de los enfoques tradicionales de gestión, de la selección del personal, la contratación y la gestión de los trabajadores; pero con nuevo enfoque empresarial que logre combinar la información con los recursos humanos (participación, compromiso, motivación y responsabilidad de los trabajadores) para generar un avance en la cultura empresarial, ya que puede mejorar el desempeño de la organización en vías de lograr una organización inteligente, pero no es suficiente por sí sola; puesto que gestión del conocimiento involucra la planeación de estrategias y el establecimiento de políticas y además la colaboración de todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo y la aceptación del proceso de gestión. (Lahaba. Y.N (2001) (s.f))

### **2.1.3 La gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano, antes administración de recursos humanos, aparece con la misma noción de empresa a partir de la revolución industrial (segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX), por lo que no se

puede considerar un tema novísimo, pero como definición teórica es a partir de 1927 cuando Elton Mayo introduce el término Recurso Humano que cobrará importancia con diversas obras de autores norteamericanos en la década de los 70 y principios de los 80 (Escobar G.,P.,Moreno M., I.C., & Roldan M.,M.(2013)Repositorio Institucional universidad de medellin) .

A través del tiempo ha sido conceptualizada en forma diversa dependiendo de varios factores y de la interpretación de sus autores es por esto que se nombra la gestión humana como una serie de procesos con los cuales se alinea la planeación estratégica de la empresa con cada una de las necesidades tanto de los empleados como de la organización, estos se refieren a el reclutamiento, selección, bienestar entre otros factores esenciales para el desarrollo empresarial de manera idónea. (universidad de la salle.(2012) (s.f) )

Igualmente, en el proceso de gestión del Talento Humano se deben tener en cuenta la evaluación del desempeño que es donde se puede verificar el comportamiento obtenido en el puesto de trabajo de acuerdo con los objetivos de la formación ya que, si los conocimientos no se están poniendo en práctica, de nada serviría la formación si no se obtienen resultados favorables para las dos partes que son empleado y empleador.

Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano. ( chuquisengo,R.(2017) ,(s.f) )

Basándose en Jaramillo L. (2005) de la universidad del Norte se puede relacionar que la gestión del talento humano es “el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar entre otros que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno”(universidad de la salle.(2012) (s.f) ,pg. 107)

- ***Planeación de los recursos humanos.***

Sin lugar a dudas uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de organización, son las personas, la parte humana. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de talento humano, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos.(Bejarano, P.G.(2013) ,(s.f) . Pg,21)

Según Decenzo A. y Robbins S.(2001) la planeación de los recursos humano “es un proceso por el cual la organización se asegura de que cuenta con el número y el tipo adecuado de personas , en el lugar y momento correctos , y capaces de realizar con eficiencia y eficacia aquella tareas que le ayudaran a la organización a lograr sus objetivos estratégicos globales” (universidad de la salle.(2012) (s.f) , pág.130)

Por ello es claro que este es un proceso primordial para el desarrollo eficaz de la gestión de los recursos humanos ya que ayuda a prever las necesidades de recursos humanos en la organización en corto , mediano y largo plazo , y a su vez ayuda a fijar los pasos necesarios para poder cubrir estas necesidades. La planeación de recursos humanos en la organización por un lado ayuda a en la determinación de la oferta y demanda futuras de recursos humano en la organización y por otro lado ayuda a la reducción de gastos relacionados con la rotación de personal , y con la baja productividad(universidad de la salle. (s.f) )

- ***Importancia del área de talento humano***

La importancia de los recursos humanos dentro de la organización se establece en el rol que se le asigne dentro de una empresa, para de esta manera actuar frente a los cambios que se vienen presentando en la sociedad y en su entorno empresarial, lo cual se logra a través de la influencia de dicha área en el logro de los

objetivos, en su camino hacia la competitividad, por medio de los empleados más idóneos y motivados, contribuir a la autorrealización empresarial y de sus clientes internos; por estas características es que la gestión del talento humano influye directamente sobre la productividad, competitividad y desarrollo de cada organización teniendo como resultado empresas exitosas y de gran talla mundial. (universidad de la salle. (s.f) )

Desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales, tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. Aspectos por los cuales la gestión del talento humano, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente (patricia 1678.blogspot (2009) ,s.f )

#### **2.1.4 Procesos de la gestión del talento humano**

Uno de los requerimientos más importantes para el éxito de una empresa es contar con las personas más idóneas para cada uno de los cargos, dotándolos de los mejores recursos para de esta manera desarrollar cada una de sus habilidades y destrezas, fomentando en cada una de las personas la competitividad de manera proactiva; para poder caracterizar el modelo de gestión del talento humano en las empresas es de gran ayuda ahondar en cada uno de los procesos que se desarrollaran a continuación; los cuales que deben ser muy efectivos para aumentar la productividad y a su vez hacer más competitiva la empresa (universidad de la salle. (s.f) )

Para que los empleados puedan desempeñar satisfactoriamente sus labores y de acuerdo con el análisis de la información obtenida nos podemos dar cuenta que los trabajadores necesitan entre otros factores; formación, capacitación y motivación, que

ayuden a la persona a tener un mejor desempeño en el puesto actual y por otra parte a cumplir con responsabilidades es indispensable Concientizar a directivos y demás empleados sobre la importancia del proceso de formación y desarrollo determinando necesidades reales de la empresa en cuanto a capacitación para no se malgasten tiempo y recursos en cosas innecesarias o capacitaciones que no se puedan aprovechar.

### **2.1.5 Proceso de Salud Ocupacional**

Partimos desde el concepto que la salud ocupacional una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgos. No se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo. Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la Salud Ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o del oído, y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.( myslide,.(S.f))

- ***Sistema general de riesgos profesionales***

El Sistema de Riesgos Profesionales, existe como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional. ( mafesaludocupacional ,(2013) ,( s. f ))

Por consiguiente la gestión eficaz de un Sistema de Gestión SISO obedece a disponer de un equipo de trabajo idóneo cuyas habilidades se resumen en habilidades técnicas, habilidades administrativas y habilidades para las relaciones humanas, humanas, destacándose una más que otra de acuerdo a los niveles que componen la estructura organizacional del departamento de seguridad y salud ocupacional de la compañía.(Chamby , V.(2013).monografias.com,(s.f))

Una de las etapas más importantes para gestionar eficazmente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SISO) es enfocarlo desde un punto de vista de Procesos por las siguientes razones:

- a) Trabajar en cada una de las etapas que componen los procesos de gestión SISO, evitando el sesgo.
- b) Obtener resultados en cada una de sus etapas.
- c) Gestionar de forma metódica y sistemática.
- d) Comprender el alcance de cada proceso de gestión SISO.

(Chamby , V.(2013).monografias.com,(s.f))

- ***Factores de riesgo ocupacional***

Los factores de riesgo ocupacional se refieren a la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.(Univalle (s.f).factorriesgoocupacional).

Existen diferentes factores de riesgo a los cuales un trabajador puede estar expuesto por ejemplo se mencionan de acuerdo al tipo de sector al que pertenece la empresa que pueden ser

Los sectores con mayor impacto en este factor de riesgo son:

- ✓ Sector industrial
- ✓ Sector administrativo
- ✓ Sector construcción

Dentro de los factores de riesgo encontramos diversos tipos tales como:

*Riesgo Físico:* Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad o el tiempo de exposición. Se clasifican en: Energía mecánica: Ruido, vibraciones, presión barométrica Energía térmica: Calor, frío Energía electromagnética: Radiaciones ionizantes: Rayos X, rayos gama, rayos beta, rayos alfa y neutrones Radiaciones no ionizantes: Radiaciones ultravioleta, radiación visible, radiación infrarroja, microondas y radiofrecuencias.(Univalle (s.f).factorriesgoocupacional)

*Riesgo químico:* Este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales. .(Univalle (s.f).factorriesgoocupacional)

*Riesgo Biológico:* En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo. Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtiembres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros. .(Univalle (s.f).factorriesgoocupacional)

*Riesgo Psicosocial:* La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral. .(Univalle (s.f).factorriesgoocupacional)

Las causas que originan los riesgos psicosociales son muchas y están mediadas por las percepciones, experiencias y personalidad del trabajador. Algunas de las más importantes pueden ser:

- Características de la tarea (monotonía, repetitividad, excesiva o escasa responsabilidad, falta de desarrollo de aptitudes, ritmo excesivo de trabajo, etc).
- Estructura de la organización (falta de definición o conflicto de competencias, comunicación e información escasa o distorsionada, pocas o conflictivas relaciones personales, estilo de mando autoritario, etc).
- Características del empleo (mal diseño del puesto, malas condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene, salario inadecuado, etc).
- Organización del trabajo (trabajo a turnos, trabajo nocturno o en fines de semana, etc.).
- Factores externos a la empresa (calidad de vida de la persona, problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social, etc).

*Riesgos Fisiológicos o Ergonómicos:* Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.(Univalle (s.f).factorriesgoocupacional)

*Riesgo Eléctrico:* Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto. .(Univalle (s.f).factorriesgoocupacional)

La prevención de riesgos laborales debe estar integrada en todas las actividades que se realicen en la empresa, se debe tener en cuenta los efectos que tienen sobre la salud de los trabajadores, las decisiones que tomen los empresarios. Es importante que todos los directivos de las empresas encargados de la toma de decisiones, estén en la capacidad de identificar y evaluar los riesgos, con el fin de adoptar medidas preventivas que ayuden a corregir las situaciones de riesgo que puedan afectar las condiciones de trabajo y la salud en general.(Guevara Lozano ,M.d.(2015) , (s.f))

Finalmente, y si se mira desde un punto de vista para el desarrollo económico del país y competitividad los empresarios de grandes y pequeñas organizaciones deben ver como alternativa y desarrollo las condiciones de ambientes de trabajo, para que de esta manera se diseñen e implementen programas de salud ocupacional a fin de velar por la seguridad y bienestar de los colaboradores pues de ello depende su rendimiento y productividad.

- ***Aspectos a tener en cuenta por parte de las empresas en materia de higiene y seguridad en el trabajo***

- Vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as
- Vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Asesoramiento, capacitación, información y difusión en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Seguimiento de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y de enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Organismo responsable ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo y contralor de las prestaciones brindadas a los/as trabajadores/as.

(msal,gob.ar . (s.f.))

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL**

En el presente capítulo se abordó la metodología de investigación de tipo cuantitativa tomando como referencia instrumentos de medición como la entrevista y la encuesta la cual se realizó con el propósito de evaluar los diferentes aspectos concernientes al proceso de Salud ocupacional en aquellas actividades relacionadas en área del departamento de talento humano de la empresa Agua el Sol que garanticen la salud y seguridad laboral de sus empleados

### **3.1. Método de la investigación**

Para el desarrollo de este proceso se llevará a cabo una investigación de tipo cuantitativa donde serán identificados y analizados los aspectos concernientes a la de la Gestión del Conocimiento en al proceso de Salud ocupacional en el área de talento humano de la Empresa Agua el Sol cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de la investigación, en la medida de establecer acciones de mejoras a la problemática descrita en este documento.

### **3.2 Población y Muestra**

El desarrollado en la investigación se encuentra direccionado hacia el proceso de recursos humanos de la empresa Agua el sol para ello se consideró como muestra de la investigación la totalidad de los empleados ( 14 empleados ) con que cuenta la empresa actualmente para la realización de sus labores , empleando como instrumento de recolección de información, por el método de encuesta de manera aleatoria en la que se consultaba aspectos generales como antigüedad, aspectos importantes en los proceso de salud ocupación que se analizan de acuerdo a los resultados a mencionar.

Para la muestra se usara la siguiente formula:

En donde

N= Tamaño de la población (14 trabajadores)

Z= Nivel de confianza (90%) = 1.65

p= probabilidad a favor (50%; es decir 50/100= 0.5)

q= probabilidad en contra (0.5)

e= Error de estimación 5% = 0.05

**Remplazo en la fórmula:**

$$n = \frac{N Z^2 p q}{e^2(N - 1) + (Z^2 p q)}$$

$$n = \frac{(14) (1.65)^2 (0.5) (0.5)}{[(0.05)^2 (14 - 1)] + [(1.65)^2 (0.5) (0.5)]}$$

$$n = \frac{(14) (2.72) (0.25)}{[(0.05)^2 (13)] + [(1.65)^2 (0.5) (0.5)]}$$

$$n = \frac{(14) (2.72) (0.25)}{[0.0025 (14)] + [(2.72) (0.25)]}$$

$$n = \frac{10.2}{0.035 + 0.68}$$

$$n = \frac{10.2}{0.715} = 14$$

**Muestra:** La muestra según el nivel de confianza y tamaño será aproximadamente de 14 empleados a encuestar, sin embargo se realizó un censo muestral y se selecciona para la investigación esta opción de censo muestral a los 14 empleados, por lo que es una población demasiado finita en este caso.

### **3.3 Fuentes de información**

#### ***3.3.1 Información Primaria:***

Para alcanzar el objetivo del proyecto Investigativo, se eligió recolectar la información mediante fuente directa: originada por el representante legal de la empresa o en su defecto a la persona encargada del área del talento humano posea la conducción del proceso de salud ocupacional, utilizando los instrumentos de medición como la entrevista y la encuesta.

#### ***3.3.2 Información Secundaria:***

Nuestras fuentes secundarias están constituidas, libros, documentos, registros, etc.; con el ánimo de obtener evidencia teórica que sustente el desarrollo de la propuesta, así como investigaciones y trabajos de grado.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para el desarrollo del presente se trabajó fueron empleadas la entrevista y la encuesta como instrumento o técnica de recolección de datos.

#### ***3.4.1 Entrevista***

Para este aspecto se estableció contacto de comunicación directa con la señora María Victoria Ruiz González gerente y representante legal de la empresa quien nos concede la información a través de una serie de preguntas que se comprende de manera global los procesos que son objeto de la investigación, sus elementos relacionados con las actividades establecidas por la organización, responsabilidades e interrelaciones del proceso relacionados con gestión del conocimiento en cada uno de sus procesos en el área de talento humano con el fin de adquirir la información de forma inmediata.

De igual manera para nuestro caso la entrevista debe ser de tipo cerrado con el fin de solo hablar de los problemas en el área de talento humano con énfasis en el

proceso que garanticen la salud y seguridad laboral , no obstante las personas entrevistadas serán de manera general todo el personal que conforma la empresa Agua el Sol.

*Beneficios de la entrevista*

- Obtener de manera directa y clara la información en el proceso de Salud Ocupacional en el área del talento humano de la Empresa

**3.4.2. Encuesta**

Se busca conocer la opinión de los empleados de la empresa con respecto a los diferentes procesos que maneja la empresa en cuanto al área de talento humano dentro del proceso de Salud Ocupacional

La recolección de la información se realizara por medio de la encuesta las cual costara de preguntas cerradas ya que estas permiten ser procesadas de una forma más fácil y rápida. Estas preguntas planteadas en la encuesta deben estar bien formuladas con el fin de no crear confusiones o dudas a los encuestados y lograr así unos resultados muy precisos

*Beneficios de la encuesta*

Se establecen Opiniones, recomendaciones y sugerencias de como los empleados perciben los empleados los diferentes procesos que maneja la empresa en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

### 4.1. Presentación de Resultados

La presentación de los resultados contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido que para el presente estudio es predominantemente Cuantitativo, en el diseño y aplicación de instrumentos de recolección de datos (encuesta) en relación a la forma como se realizan en el proceso de Salud ocupacional en el área talento humano

*I* ¿Considera que la empresa Agua el sol le da la importancia suficiente a la seguridad y salud de sus trabajadores?

Tabla 1. Importancia de seguridad y salud ocupacional en la empresa Agua el Sol

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Si	3	21%
No	11	79%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

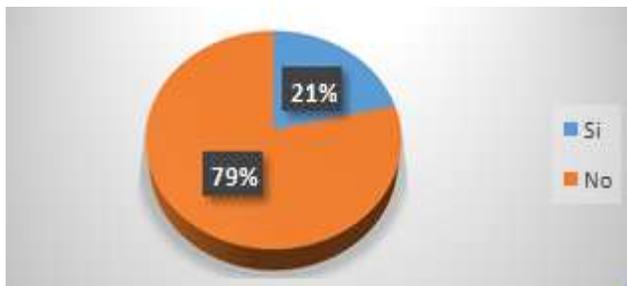


Figura 1. Importancia de seguridad y salud ocupacional en la empresa Agua el Sol

## 2 ¿La empresa imparte constantemente programas o jornadas de salud ocupacional?

Tabla 2. Participación en procesos de salud ocupacional

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Si	0	
No	14	100%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

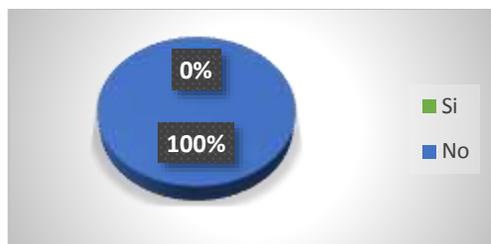


Figura 2. Participación en procesos de salud ocupacional

## 3 ¿Las cargas de trabajo son asignadas equitativamente?

Tabla 3. Evaluación de la carga laboral.

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Si	9	64%
No	5	36%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

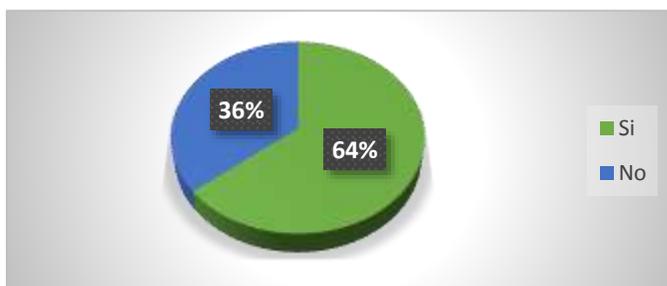


Figura 3. Evaluación de la carga laboral.

**4** ¿Actualmente la empresa cuenta con el equipo de seguridad adecuado para que los empleados realicen sus funciones sin afectar su salud?

Tabla 4. Percepción eficiencia recurso humano en el proceso de salud ocupacional en la empresa Agua el Sol

<b>Alternativa</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	4	29%
No	10	71%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

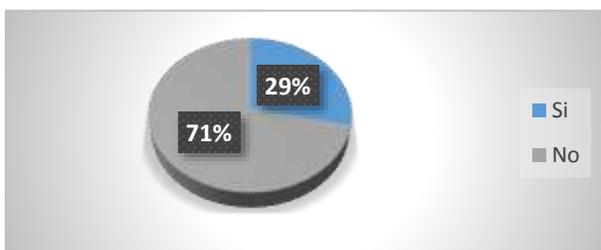


Figura 4. Percepción eficiencia recurso humano en el proceso de salud ocupacional en la empresa Agua el Sol

**5** ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

Tabla 5. Medición comunicación proceso del reporte de accidentes de trabajo .

<b>Alternativa</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	6	43%
No	8	57%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

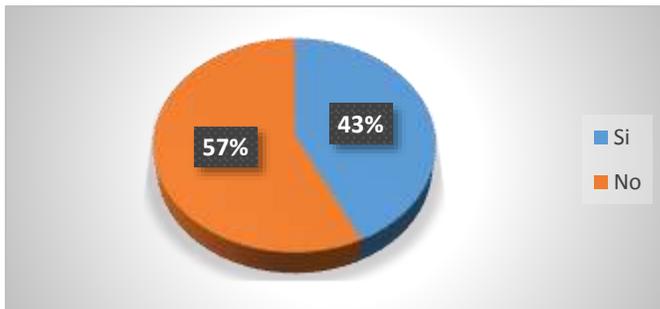


Figura 5. Medición comunicación proceso del reporte de accidentes de trabajo .

**6** ¿Durante la permanencia en la empresa Agua el sol, alguna vez ha sido incapacitado(a) por alguna de las siguientes causas?

Tabla 6. Clasificación de la incapacidad en el periodo de permanencia en la empresa Agua el Sol.

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Accidente de trabajo	3	22%
Enfermedad General	2	14%
Enfermedad Hospitalaria	3	21%
Nunca ha sido incapacitado	6	43%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

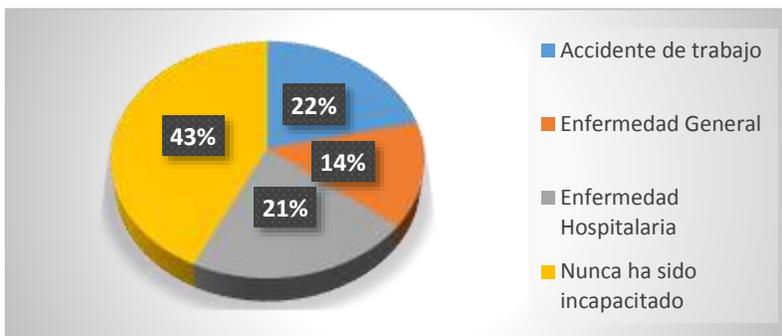


Figura 6. Clasificación de la incapacidad en el periodo de permanencia en la empresa Agua el Sol.

## 7 ¿El ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus funciones?

Tabla 7. Percepción ambiente laboral de desempeño de funciones

<b>Alternativa</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	11	79%
No	3	21%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

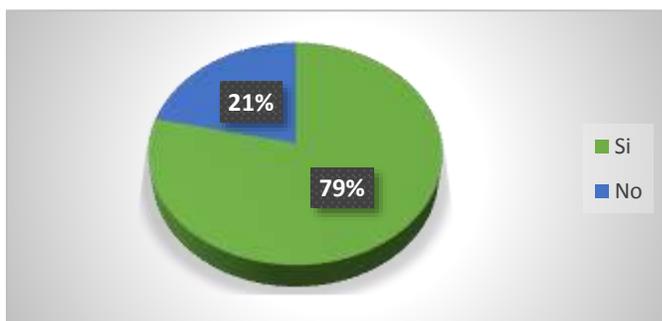


Figura 7. Percepción ambiente laboral de desempeño de funciones

## 8 ¿La empresa Agua el sol realiza exámenes médicos para la admisión, retiros o reingresos del trabajador?

Tabla 8. Cumplimiento proceso medicina laboral

<b>Alternativa</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	2	14%
No	12	86%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

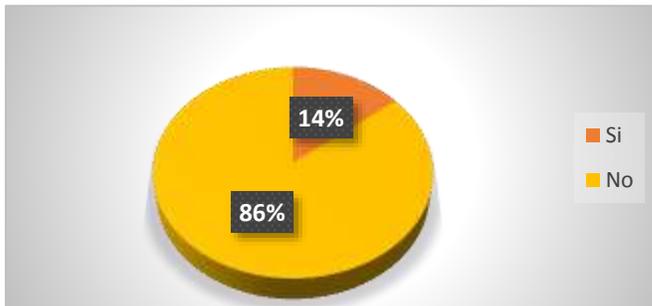


Figura 8. Cumplimiento proceso medicina laboral

9 ¿La empresa realiza visita a los puestos de trabajo para conocer el riesgo a los que están expuestos los trabajadores?

Tabla 9. Cobertura programa de inspecciones a puestos de trabajo.

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Si	1	7%
No	13	93%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

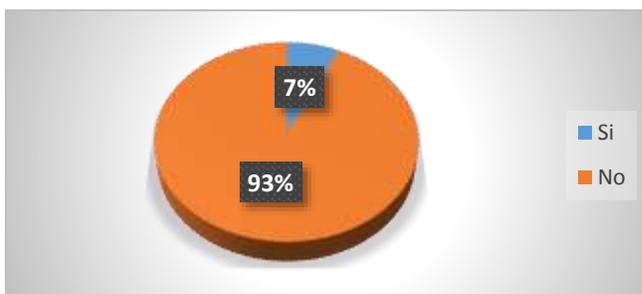


Figura 9. Cobertura programa de inspecciones a puestos de trabajo.

## 10 ¿Con que frecuencia durante su jornada laboral realiza pausas activas?

Tabla 10. Medición frecuencia realización programa de gestión pausas activas.

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Una vez al día	2	14%
Dos veces al día	2	14%
A veces	4	29%
Nunca	6	43%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

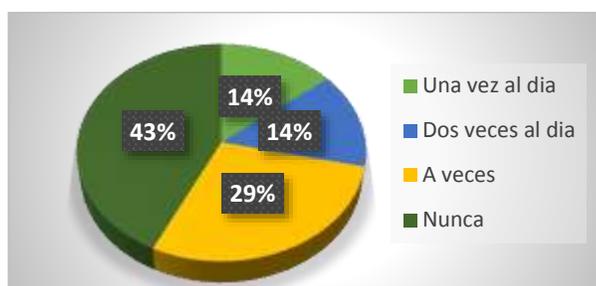


Figura 10. Medición frecuencia realización programa de gestión pausas activas.

## 11 ¿Cada cuánto recibe este tipo de información y orientación para su labor en cuanto a seguridad y bienestar laboral?

Tabla 11. Medición periodos de comunicación proceso de salud ocupacional en la empresa.

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Mensual	2	14%
Semestral	3	21%
Anual	4	29%
Nunca	5	36%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

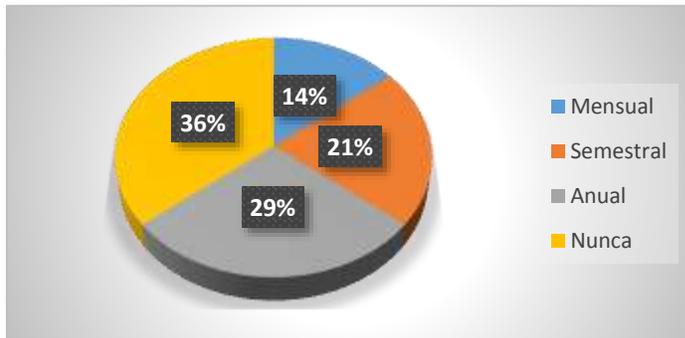


Figura 11. Medición periodos de comucación proceso de salud ocupacional en la empresa.

**12 ¿Actualmente usted se siente satisfecho con las condiciones en materia de seguridad y salud ocupacional que se maneja en la empresa?**

Tabla 12. Nivel de satisfacción de los procesos de salud ocupacional de la empresa Agua el Sol.

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Si	4	29%
No	10	71%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

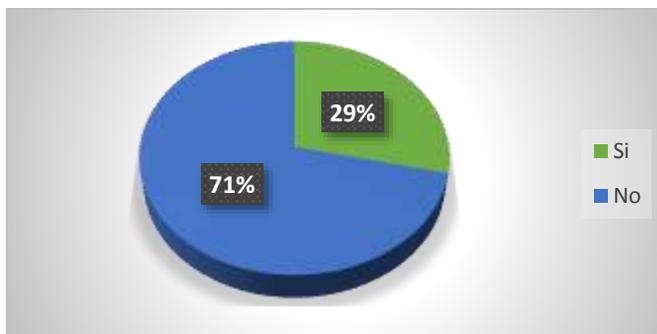


Figura 12. Nivel de satisfacción de los procesos de salud ocupacional de la empresa Agua el Sol.

### 13 ¿Qué tipo de riesgo cree que se presenta más en su puesto de trabajo?

Tabla 13. Clasificación del riesgo según el puesto de trabajo.

<b>Alternativa</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Físico	5	36%
Químico	3	21%
Biológico	2	14%
Psicosocial	4	29%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

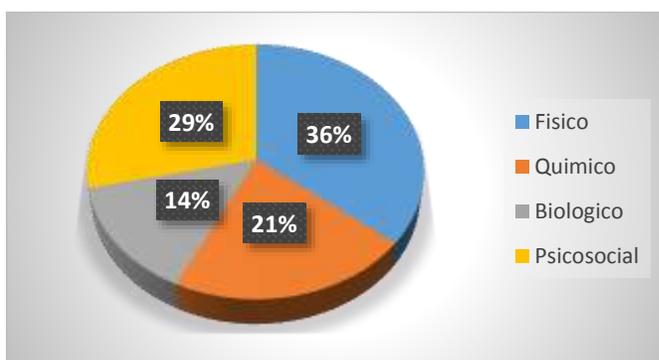


Figura 13. Clasificación del riesgo según el puesto de trabajo.

### 14 ¿Utiliza elementos de protección personal adecuados para su puesto de trabajo?

Tabla 14. Utilización de los elementos de protección en la empresa Agua el Sol.

<b>Alternativa</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	6	43%
No	8	57%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

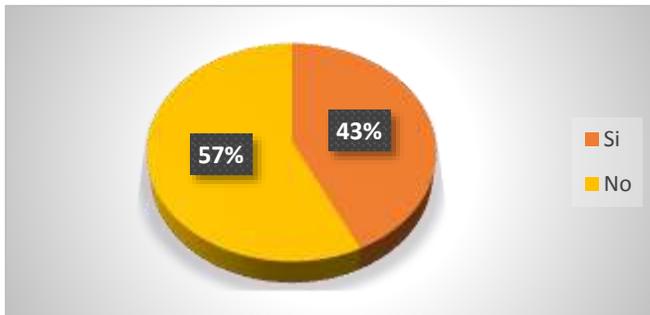


Figura 14. Utilización de los elementos de protección en la empresa Agua el Sol.

15 ¿Cree usted que la empresa agua el sol tiene en las mejores condiciones en salud ocupacional y seguridad industrial para su puesto de trabajo?

Tabla 15. . Percepción de las condiciones de trabajo en la empresa Agua el Sol

Alternativa	Número de personas	Porcentaje
Si	3	21%
No	11	79%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio Autores -2017

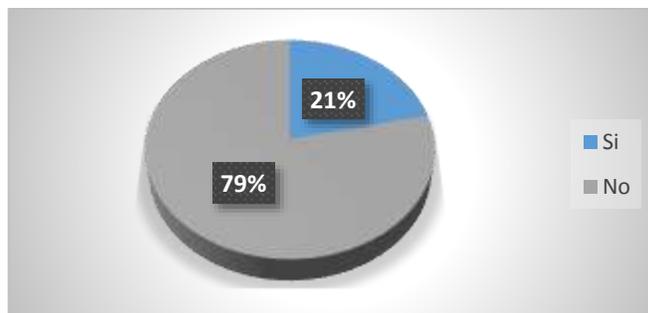


Figura 15. Percepción de las condiciones de trabajo en la empresa Agua el Sol

## 4.2. Análisis de datos

El análisis de datos se establece de acuerdo a los criterios establecidos en la encuesta realizada a los empleados de la empresa Agua el Sol sobre el proceso de salud Ocupacional que desarrolla el área de talento humano.

- Pregunta N°1 de la encuesta realizada

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos apreciar que en un 79% de los empleados encuestados considera que la empresa Agua el Sol no le da la importancia suficiente a la seguridad y salud de los trabajadores, mientras un 21% opinan de manera afirmativa frente a ese interrogativo.

- Pregunta N°2 de la encuesta realizada

Se determina que en su totalidad que el 100% de los empleados afirma que la empresa actualmente no imparte constantemente programas o jornadas de salud ocupacional que garantice su bienestar y seguridad laboral.

- Pregunta N°3 de la encuesta realizada

Frente a este interrogante planteado podemos establecer que un 64% de los empleados encuestados afirman que las cargas del trabajo se encuentran asignadas equitativamente en la empresa, por el contrario un 36% definen que existen aspectos que deben ser mejorados en pro de garantizar la eficiencia de su labor de trabajo.

- Pregunta N°4 de la encuesta realizada

Se determina que de acuerdo a las personas encuestadas un 71% considera que actualmente la empresa no cuenta con el equipo de seguridad adecuado, mientras que un 29% establece que la organización Agua el Sol cuenta con las herramientas necesarias para que los empleados realicen sus funciones sin afectar su salud.

- Pregunta N°5 de la encuesta realizada

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos apreciar que un 57% de los empleados encuestados de la empresa Agua del sol establecen que en caso de algún accidente de trabajo no saben a quién dirigirse, por el contrario un 43% afirma tener total conocimiento frente a este aspecto.

- Pregunta N°6 de la encuesta realizada

El 43% de los empleados encuestados afirman que durante la permanencia en la empresa Agua el sol nunca han sido incapacitados, mientras que un 22% determina que en alguna ocasión han sido incapacitados por accidente de trabajo, un 21% por enfermedad hospitalaria y finalmente un 14% por enfermedad general.

- Pregunta N°7 de la encuesta realizada

Se establece que el 79% de los encuestados afirma que si existe un ambiente laboral adecuado para desempeñar sus labores mientras que el 21% no coincide con este concepto ya que plantean existen algunas fallas en el ambiente laboral.

- Pregunta N°8 de la encuesta realizada

Se logra identificar que en un 86% de los empleados encuestados afirma que la empresa Agua el so no realizan exámenes médicos para la admisión, retiros o reingresos del trabajador, mientras que un 14% afirman que este proceso si se realiza en la organización.

- Pregunta N°9 de la encuesta realizada

Podemos establecer que en un 93% de los empleados encuestados considera que la empresa actualmente no realiza visita a los puestos de trabajo para conocer el riesgo a los que están expuestos los trabajadores, por el contrario en un rango del 7% afirman que la organización si realizan las visitas necesarias a las funciones que desempeñan.

- Pregunta N°10 de la encuesta realizada

Se puede apreciar que de acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta realizada un 43% de los empleados establece que nunca realiza pausas activas durante su jornada laboral, mientras que un 29% afirma que a veces realiza ejercicios, por el contrario con un mismo porcentaje de 14% determina que una o dos veces al día realizan este proceso para mejorar su desempeño y eficiencia laboral.

- Pregunta N°11 de la encuesta realizada

Frente a este interrogante planteado se determina que 36% de los empleados encuestados considera que nunca recibe información y orientación para su labor en cuanto a seguridad y bienestar laboral por otra parte con un porcentaje de 29% menciona que este aspecto se realiza de manera anual, así mismo un 21% semestral y un 14% mensual.

- Pregunta N°12 de la encuesta realizada

Se puede establecer que actualmente con un porcentaje de 71% la mayoría de los empleados de la empresa Agua el sol no se sienten satisfecho con las condiciones en materia de seguridad y salud ocupacional que se maneja en la organización, mientras que un 29% considera que están de acuerdo frente a este aspecto.

- Pregunta N°13 de la encuesta realizada

Se establece que según la opinión de los empleados encuestados el riesgo laboral con mayor porcentaje es físico con un 36%, así mismo encontramos que un 29% es de carácter psicosocial, un 21% químico y finalmente un 14% biológico.

- Pregunta N°14 de la encuesta realizada

De acuerdo a este interrogante se determina que con un porcentaje de 57% los empleados actualmente no utilizan elementos de protección personal, por el contrario con un 43% afirma que en su puesto de trabajo si se utilizan herramientas adecuadas para su puesto de trabajo.

- Pregunta N°15 de la encuesta realizada

Con un porcentaje de 79% de los empleados encuestados se considera que la empresa agua el sol no cuenta con las mejores condiciones en salud ocupacional y seguridad industrial para su puesto de trabajo, asi mismo encontramos que un 21% determina de manera afirmativa frente a este interrogante.

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

### 5.1 Resumen de Hallazgos

De acuerdo al análisis realizado en primera instancia se logra identificar que se requiere mayor alcance en gestión de conocimiento ya que actualmente la empresa Agua el sol carece de un departamento de talento humano y por ende los procesos que este contiene son manejados por el área administrativa en general. Así mismo no cuenta con un Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que facilite la estructura organizacional mediante la planificación de actividades, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos tendientes a preservar y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones laborales

Motivo por el cual de acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta realizada actualmente la empresa no cuenta con programas para mejorar su desempeño laboral lo que dificulta entrenar al personal, medir el grado de liderazgo y calidad de desempeño debido no se da la importancia suficiente a la seguridad y salud de los trabajadores puesto que no imparte constantemente programas o jornadas de salud ocupacional que garantice su bienestar y seguridad laboral debido a que no se tiene un adecuado conocimiento al respecto dado a que no se brindan capacitaciones permanentes acerca del tema, no identifican adecuadamente los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos, su ambiente de trabajo aunque es ameno no cumple con unas instalaciones en las mejores condiciones de seguridad, no está establecido un programa de salud ocupacional, que es tan importante dentro de los parámetros y reglamentos de una empresa.

Así mismo se logra identificar que la empresa no realiza visita a los puestos de trabajo para conocer el riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores, de igual manera no se cuenta con el equipo de seguridad adecuado para que los empleados realicen

sus funciones sin afectar su salud , por otra parte en caso de algún accidente de trabajo los empleados no saben a quién dirigirse y posterior a ello no se están realizando exámenes médicos para la admisión , retiros o reingresos del trabajador

Aspectos por los cuales se considera necesaria la implementación de un sistema en gestión de conocimiento en el proceso de salud ocupacional puesto que es importante establecer acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa ya que su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador las cuales garantice la seguridad y bienestar laboral que supone un bien para el trabajador y que además proporciona beneficios para la empresa .

En términos generales se puede establecer que la empresa Agua el sol no cuenta con planes de emergencia por lo que se hace necesarios que aplique este tipo de procedimientos que incentiven a velar por un mejor bienestar de sus colaboradores en seguridad y salud. De igual manera la mayoría de los empleados de la empresa Agua el sol no se sienten satisfecho con las condiciones en materia de seguridad y salud ocupacional que se maneja en la organización debido a que nunca recibe información y orientación para su labor en cuanto a seguridad de trabajo.

## 5.2 Recomendaciones

Se recomienda crear o establecer técnicas eficientes en el proceso de Salud Ocupacional en el área talento humano en la empresa Agua el sol.

Como primera medida para la empresa Agua el sol es importante establecer un departamento de talento humano con el fin de que esta área pueda llevar a cabo todas sus funciones y acciones a implementar siendo responsable con todos aquellos procesos que conlleva esta área de la empresa. No obstante se recomienda que la empresa agua el sol vincule un pequeño grupo de expertos en materia de salud ocupacional a fin de que diseñe y comience a implementar programas de salud ocupacional y seguridad en el trabajo como un modelo estratégico organizacional en donde se le dé la debida importancia a todos los miembros de la empresa. Así mismo se sugiere que el grupo de salud ocupacional brinde capacitaciones permanentes a fin de que los trabajadores tengan el conocimiento necesario en estas temáticas, como medidas de prevención, alertarlos frente a los factores de riesgos a los cuales pueden estar expuestos, planes de emergencia y demás temas que involucren a esta área.

Es importante desarrollar actividades de esparcimiento en el área de salud ocupacional, pueden ser como: el que hacer ante una emergencia, como brindar ayuda a un compañero en caso de emergencia, simulacros de sastres naturales, lo que permitirá que los colaboradores de aguas el sol estén más atentos y dispuestos a prestar colaboración frente a alguna eventualidad en su sitio de trabajo.

Se considera necesario diseñar un programa de salud ocupacional implementando todas aquellas actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud para los trabajadores mediante actividades y capacitación. Es importante identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, de trabajo y equipos en general.

Determinar las condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, los cuales permitan establecer planes específicos de emergencia y actas de simulacro en la empresa mediante la capacidad de implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.

Realizar visitas periódicas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos laborales que se presentan con el objeto de establecer los correctivos necesarios en cuanto a prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud.

Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre estos en la empresa que permita promover la participación de actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Finalmente se determina la importancia de brindar las herramientas conceptuales y prácticas, que le permitan al empleado desempeñar adecuadamente las actividades que le han sido designadas para gestionar el conocimiento en la organización en la medida de potencializar las capacidades y los recursos de la empresa se hace necesario dar especial atención a la gestión de conocimiento y el uso de las tecnologías adecuadas.

### 5.3 Propuesta

Esta propuesta está basada en el diseño de un modelo estratégico integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en el área de talento humano de la empresa Agua el sol con la finalidad de que los empleados puedan desempeñar satisfactoriamente sus labores tomando como referencia las falencias encontradas en la organización.



*Ilustración 2:* Integración del modelo SECI. Fuente: (NonakayTakeuchi)

El modelo de esta propuesta se regirá en la consecución de un modelo integral estratégico que permita magnificar todos y cada uno de los aspectos que compone el proceso de salud ocupacional, haciendo foco en todo lo relacionado con la Gestión del Conocimiento con gran relevancia dentro de la parte de Talento Humano.

Tabla 16: Propuesta plan de mejoramiento proceso salud ocupacional. Fuente: Elaboración Propia.

**PLAN DE MEJORAMIENTO SOBRE TECNICAS EN LOS PROCEOS DE SALUD OCUPACIONAL CON ENFACIS EN LA GESTION DEL CONOCIMIENTO**

PROCESO DE INTERVENCIÓN	RESPONSABLE	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES SUGERIDAS	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS	TIEMPO	BENEFICIOS ESPERADOS	INDICADORES DE MEDICIÓN	
	Área de Talento Humano	Programa de medicina preventiva y del Trabajo	Proporcionar mecanismos de prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacional	Promover la participación de actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Desarrollo de actividades, conferencias y practicas dinámicas enfocadas con cada una de las actividades propuestas para este programa de medicina preventiva y del trabajo	Instructor o profesional externo y Recursos de la organización	4 Horas (Cada quince Días)	Promover y proteger la salud de los empleados de la empresa agua el sol mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.	Mediante una encuesta que se realizará mensualmente, se medirá el avance y puesta en marcha de la propuesta.	
Establecer la implantación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.										
Desarrollar jornadas de exámenes médicos para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.										
Organizar y desarrollar la implementación de pausas activas y descansos dentro la jornada labora										
			Programa de Higiene y seguridad industrial	Identificar aquellos factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud física y mental de los trabajadores	Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.		Diseño de actividades y programas con el propósito a suplir las fallas detectadas en cuanto a higiene y seguridad industrial en la empresa agua el sol			4 Horas (Cada quince Días)
Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos										
Implantar sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa.										
Establecer y verificar el desarrollo de un plan de emergencia.										
				Elaborar y promover las normas internas del Programa de Salud Ocupacional en cuanto a reglamento de Higiene y Seguridad Industrial						

### **5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros**

La empresa Productora y comercializadora Agua el Sol para llevar a cabo la implantación de esta propuesta debe tener en cuenta los siguientes recursos:

➤ **Humanos**

Es de vital importancia la participación de todas las personas que laboran en la empresa Agua el sol en total los catorce (14) trabajadores, ya que es necesario involucrar a todo el personal de la empresa puesto que son actividades continuas y transversales que tocan otras áreas y que buscan finalmente incidir positivamente en la productividad individual y colectiva de la entidad mediante el fortalecimiento y competitividad empresarial.

➤ **Materiales**

Para este aspecto debe considerarse la implementación de conferencias talleres prácticas y dinámicas a través de recursos audiovisuales, maquinas, equipos o herramientas necesarias y espacio físico enfocadas con cada una de las labores que se desempeña en la empresa y de acuerdo a las temáticas tratadas en cada sesión encaminados al fortalecimiento de las diferentes ejecuciones dentro de empresa abarcando temas según corresponda en pro del mejoramiento continuo y bienestar general.

➤ **Financieros**

Se requiere hacer una revisión de su presupuesto, con el propósito de incentivar la inversión de recursos financieros concernientes a los materiales requeridos y tiempo de productividad que se va a emplear dentro del desarrollo de esta propuesta motivo por el cual es importante considerarse requiere establecer cierto margen de inversión en términos de presupuesto relacionados directamente con el recurso a emplear y los materiales a utilizar teniendo en cuenta lógicamente los recursos propios de la empresa que logren llevar a cabalidad el buen desarrollo de la propuesta en general, teniendo en cuenta los siguientes aspectos

Tabla 17: Presupuesto proyectado para la ejecución. Fuente: Elaboración Propia.

Concepto	Descripción	Tiempo	Sesiones al mes	Valor unitario por sesión	Costo mensual	Costo Total
Maquinaria y Equipo	Computador	6 (meses)	2	100.000	200.000	1.200.000
	video beam					
	Otros					
Mano de obra	Instructor o profesional externo	6 (meses)	2	95.000	190.000	1.140.000
<b>Total</b>				<b>195.000</b>	<b>390.000</b>	<b>2.340.000</b>

### 5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

A Continuación se hace relación del Diagrama de Gantt establecido de acuerdo a las actividades a implementar como propuesta a mejorar el proceso de Salud Ocupacional en el área de talento humano de la empresa Agua el Sol el cual tendrá una duración de seis meses (enero a junio 2018) en la cual se empleara dos sesiones por mes



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, N., Estrada, G., Londoño, A., & Sanchez, L. F. propuesta de un programa de salud ocupacional para pequeña empresa del sector metalmeccanico. obtenido de universidad ces salud ocupacional para medicos. 04 de Noviembre de 2017. Recuperado de: [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1308/2/Propuesta\\_programa\\_salud.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1308/2/Propuesta_programa_salud.pdf)
- Castillo, A. Importancia de la gestión del talento humano. 04 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Conocimiento. Teoría de la decisión y organización. 04 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <https://chtedeapor20122909065.wordpress.com/2012/11/01/gestion-del-conocimiento/>
- El portal de la coordinación empresarial, 05 de Noviembre de 2017.  
Recuperado de <http://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>
- Espiella, A. M. *La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones*. 05 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>
- Giraldo, N. Diseño programa salud ocupacional. 06 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2181/613.62G516.pdf?sequence=1>
- Galván, R. S. La Gestión Del Conocimiento. Su Importancia Como Recurso Estratégico para la Organización. 09 de Noviembre de 2017. Recuperado de: [http://66.165.175.235/campus18\\_20151/mod/lesson/view.php?id=1064&pageid=33](http://66.165.175.235/campus18_20151/mod/lesson/view.php?id=1064&pageid=33).

- Guevara, J. Importancia de la prevención de riesgos laborales. 09 de Noviembre de 2017.  
Recuperado  
de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf>
- Hernandez, C. Teoría de gestión del conocimiento, Gestipolis – Conocimiento en negocios. 09 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- Jamera, E. Gestión Eficaz de la Seguridad y Salud Ocupacional - Monografias.com. 12 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos96/gestion-eficaz-seguridad-y-salud-ocupacional/gestion-eficaz-seguridad-y-salud-ocupacional.shtml>.
- Ministerio de salud, Salud ocupacional. 12 de Noviembre de 2017. Recuperado de: [www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional](http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional)
- Mora, D. Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. 13 de Noviembre de 2017.  
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).
- NARLYS, Mundo salud, Historia de salud ocupacional. 04 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <https://narlispereacom.wordpress.com/2014/06/10/historia-de-la-salud-ocupacional/>
- OIT, Seguridad y salud en el trabajo. 04 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

OMS, Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Organización Mundial de la Salud (O.M.S). “Salud mental: un estado de bienestar”. 07 de Noviembre de 2017. Recuperado de: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)

Porras, j. m., & acevedo, c. r. Estructuración del departamento de recursos humanos en una empresa del sector. 14 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://repository.eia.edu.co/bitstream/11190/1642/1/ADMO0512.pdf>

Rodriguez, m. c., & aldana, c. a. Propuesta para la creacion del departamento de talento humano para la empresa m.r.g. e.u. 04 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4244/T11.06%20D543p.pdf?sequence=1>

SALES, Matías, L. Capital Humano y Estrategia del Negocio. 19 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://www.uhu.es/mjesus.moreno/docencia/asignatura-01%20de/TEMA-10/CH%20Y%20ESTRATEGIA.pdf>

Salud ocupacional, Seguridad en el trabajo. 11 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://seguridadenelword.blogspot.com.co/2012/08/salud-ocupacional.html>

Scribd. Panorama de riesgos. 17 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/13272164/Panorama-de-Riesgos>

Sopirla, D. C. Plan Estrategico de Gestion de Recursos Humanos . 04 de Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://repositorio.ual.es:8080/jspui/bitstream/10835/2382/6/Trabajo.pdf>

Torres, S. M., & Tamayo, A. M. Caracterización de gestión del talento *humano* . 14 de Noviembre de 2017. Recuperado de:  
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3661/T11.14%20L881c.pdf?sequence=2>

Udlap, Administración de recursos humanos. 13 de Noviembre de 2017. Recuperado de: [http://catarina.udlap.mx/udla/tales/documentos/lhr/escamilla\\_a\\_m/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/udla/tales/documentos/lhr/escamilla_a_m/capitulo2.pdf)  
Recuperado de: pdf

WikiLibros . Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. 04 de Noviembre de 2017.  
Recuperado de:  
[http://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](http://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)

Zisman, M. La Gestión del Conocimiento es el Eje de la Innovación Empresarial. Ponencia en línea. 04 de Noviembre de 2017. Recuperado de:  
<http://www.computerworld.es/archive/la-gestion-del-conocimiento-es-el-eje-de-la-innovacion-empresarial>

**ANEXO A**  
**FORMATO ENCUESTA**

A continuación se realiza el anexo el formato de la encuesta aplicada a la empresa Productora y comercializadora Agua el sol enfocada en el proceso de salud ocupacional

**ENCUESTA DE SATISFACCION PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA AGUA EL SOL**



Apreciado(a) señor(a), de manera respetuosa, se le solicita se sirva colaborar de manera atenta dando contestación a las preguntas formuladas a continuación.

Se le agradece de antemano su gentil colaboración, las respuesta que otorgue serán tratadas con absoluta discrecionalidad y reserva; únicamente serán utilizadas para el estudio adelantado en torno al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST9)

*Nota: se elaboran aproximadamente unas 15 pregunta de tipo cerrado y abierta*

**1** Considera que la empresa Agua el sol le da la importancia suficiente a la seguridad y salud de sus trabajadores

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**2** La empresa imparte constantemente programas o jornadas de salud ocupacional

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**3** Las cargas de trabajo son asignadas equitativamente

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**4** Actualmente la empresa cuenta con el equipo de seguridad adecuado para que los empleados realicen sus funciones sin afectar su salud

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**5** En caso de algún accidente de trabajo , sabe usted a quien dirigirse

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**6** Durante la permanencia en la empresa Agua el sol , alguna vez ha sido incapacitado(a) por alguna de las siguientes causas

\_\_\_\_\_ Accidente de trabajo

\_\_\_\_\_ Enfermedad General

\_\_\_\_\_ Enfermedad Hospitalaria

\_\_\_\_\_ Nunca ha sido incapacitado

**7** El ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus funciones

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**8** La empresa Agua el sol realiza exámenes médicos para la admisión , retiros o reingresos del trabajador

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**9** La empresa realiza visita a los puestos de trabajo para conocer el riesgo a los que están expuestos los trabajadores

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**10** Con qué frecuencia durante su jornada laboral realiza pausas activas

\_\_\_\_\_ Una vez al día

\_\_\_\_\_ Dos veces al día

\_\_\_\_\_ A veces

\_\_\_\_\_ Nunca

**11** Cada cuánto recibe este tipo de información y orientación para su labor en cuanto a seguridad y salud laboral?

\_\_\_\_\_ Mensualmente

\_\_\_\_\_ Semestralmente

\_\_\_\_\_ Anualmente

\_\_\_\_\_ Nunca

**12** Actualmente usted se siente satisfecho con las condiciones en materia de seguridad y salud ocupacional que se maneja en la empresa?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**13** Qué tipo de riesgo cree que se presenta más en su puesto de trabajo?

\_\_\_\_\_ Físico

\_\_\_\_\_Químico

\_\_\_\_\_Biológico

\_\_\_\_\_Psicosocial

**14** Utiliza elementos de protección personal adecuados para su puesto de trabajo? Sí \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_

**15** Cree usted que la empresa agua el sol tiene en las mejores condiciones en salud ocupacional y seguridad industrial para su puesto de trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_