

**PLAN DE MEJORAMIENTO EN PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL CON  
ENFASIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO APLICADO EN LA EMPRESA  
COPSERVIR LTDA. DE CHINÚ CÓRDOBA**

**PAOLA ANDREA VARGAS**

**MARIA ELENA DE ORO**

**SANDRA OJEDA**

**WILMER HERNADO TAVERA**

**YINA PAOLA MUÑOZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y DE NEGOCIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**2017**

**PLAN DE MEJORAMIENTO EN PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL CON  
ENFASIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO APLICADO EN LA EMPRESA  
COPSERVIR LTDA. DE CHINÚ CÓRDOBA**

**PAOLA ANDREA VARGAS Código. 1072427505**

**MARIA ELENA DE ORO Código. 35354392**

**SANDRA OJEDA Código.**

**WILMER HERNADO TAVERA Código. 170594679**

**YINA PAOLA MUÑOZ Código. 1066178637**

**GRUPO: 101007\_92**

**TUTORA: JENIFER MOSQUERA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y DE NEGOCIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**2017**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	7
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	8
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA .....	9
1.1. Antecedentes del problema .....	11
1.2 Planteamiento del Problema.....	14
1.3. Objetivos .....	15
1.3.1 Objetivo General .....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
1.4 Justificación de la Investigación. ....	15
CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	17
2.1 Marco Teórico.....	17
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA GENERAL.....	27
3.1. Método de investigación .....	27
3.2. Población y Muestra .....	28
3.3. Fuentes de Información.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
CAPÍTULO 4. RESULTADOS .....	31
4.1 Presentación de Resultados.....	31
4.2. Analisis de datos .....	33
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES .....	48
5.1 Resumen de Hallazgos .....	48
5.2 Recomendaciones .....	52
5.3 Propuesta.....	53
5.3.1 Recursos Humanos, Materiales y Financieros. ....	61
5.3.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	62

BIBLIOGRAFÍA .....	63
ANEXOS .....	66

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Presentación de Resultados -----31

Tabla 2. Presupuesto-----61

Tabla 3. Cronograma de Actividades ----- 62

Tabla 4. Modelo de Encuesta ----- 67

## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Pregunta 1-----	33
Gráfica 2. Pregunta 2-----	34
Gráfica 3. Pregunta 3-----	35
Gráfica 4. Pregunta 4-----	36
Gráfica 5. Pregunta 5-----	37
Gráfica 5. Pregunta 6-----	38
Gráfica 7. Pregunta 7-----	39
Gráfica 8. Pregunta 8-----	40
Gráfica 9. Pregunta 9-----	41
Gráfica 10. Pregunta 10-----	42
Gráfica 11. Pregunta 11-----	43
Gráfica 12. Pregunta 12-----	44
Gráfica 13. Pregunta 13-----	45
Gráfica 14. Pregunta 14-----	46
Gráfica 15. Pregunta 15-----	47

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad las organizaciones están sujetas a constantes cambios donde la situación del mercado y los cambios en el entorno influyen en el desempeño organizacional, con la implementación de sistemas de gestión que permita estructurar las diferentes actividades potenciando el desempeño de los recursos. El presente trabajo corresponde a la fase seis (6) del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano. El cual busca ofrecer a los estudiantes la posibilidad de integrar los conceptos y temas concernientes a la gestión del conocimiento en el ambiente empresarial, aplicando los conocimientos previos adquiridos, con el objetivo de proponer un modelo de salud y seguridad ocupacional dentro de la organización sobre la cual se está investigando, con el propósito de aportar estrategias en pro de un mejoramiento en las condiciones actuales de salud integral y seguridad del personal de la empresa y buscar las alternativas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo, esto será posible gracias a las investigaciones realizadas por cada uno los integrantes del grupo, el cual será la base para identificar y evaluar los riesgos y definir las acciones de mejoramiento a través de un documento escrito.

## **PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

**COPSERVIR LTDA.** Es una cooperativa multiactiva que se encuentra asociada a comercialización de productos ofertados como La rebaja Droguería, ubicada en todo el territorio nacional de forma organizada y estratégica se encuentra actualmente posicionada por medio de más de 800 puntos de ventas en todo el país y está presente en más de 170 localidades, aportando muchos empleos directos a la sociedad. De esta forma aporta crecimiento y desarrollo a muchas regiones y familias de Colombia.

Es una empresa solidaria de mucho reconocimiento cuyo enfoque está direccionado al bienestar de sus socios y se preocupa por mejorar cada día la calidad de vida de los mismos. Gracias a su empeño en aumentar su capital social, ha desarrollado a gran escala programas que apuntan al beneficio integral de sus empleados, fortaleciendo y aumentando las capacidades y competencias de su talento humano.

Dentro de sus 800 puntos de venta se establece en el municipio de Chinú Córdoba con tres sucursales y con 20 empleados, puntos que serán nuestro objeto de estudio.



**PLAN DE MEJORAMIENTO EN PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL CON  
ENFASIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO APLICADO EN LA EMPRESA  
COPSERVIR LTDA. DE CHINÚ CÓRDOBA**

**CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA**

La salud integral, desarrollo social y bienestar de los empleados es un factor que tiene prioridad en los procesos laborales de toda organización, es empleada como el medio para mejorar de forma completa y exhaustiva la calidad de vida de ellos. Su objetivo es proteger la y promover medidas en pro de conservar una vida sana en las esferas física, mental y social de los empleados en el lugar de labores bajo condiciones higiénicas, seguras y dignas de cualquier ser humano, cuando se implementa un programa de Salud ocupacional, se busca dotar al trabajador con todas las medidas necesarias para que se encuentre seguro ante cualquier riesgo que pueda afectar su vida integra.

De igual manera se puede decir que la gestión del conocimiento se puede considerar como una estrategia y medio supremamente importante dentro del entrono empresarial actual, es necesario que sea implementada, porque permite que se desarrollen altos niveles de competitividad, tanto en el talento humano como en la empresa, además estabiliza y mejora los procesos dentro de la esfera laboral, facilitando la creación de nuevos conocimientos y fortalecimiento de los actuales, desarrollando nuevas capacidades en los empleados que consecuentemente se ven reflejados en el servicio ofrecido.

En este capítulo se aborda una descripción de la forma como se ejecutó el Plan de Mejoramiento a partir de las necesidades halladas en el equipo de trabajo y que

consecuentemente se encontraban debilitando la efectividad y máximo desempeño en los empleados. Por lo anterior se identificaron algunos antecedentes claves en la investigación y que dieron abiertamente respuesta a muchos interrogantes previos al proyecto. Para ello también se plantearon objetivos que permitieron alcanzar respuesta y posterior solución a las necesidades identificadas en la empresa.

Los procesos de salud ocupacional compaginados con una excelente gestión de conocimiento, forman los cimientos de una empresa sólida direccionada a ejecutar una correcta administración de los recursos humanos que posee, toda vez que aportan las herramientas y elementos necesarios para brindar apoyo a las demás áreas que componen la organización. En tal sentido, se ha convertido en un aspecto primordial para partir de ahí hacia el desarrollo de programas y actividades complementarias, por cuanto su implementación permite medir el nivel de calidad y eficiencia desde la gerencia del talento humano.

De acuerdo a lo anterior y con base en investigaciones previamente adelantadas, se evidencia que en la empresa Copservir Ltda., se hace necesario el fortalecimiento de procesos relacionados con la prevención de riesgos y enfermedades laborales, ocasionados por la ejecución de tareas repetitivas y uso inadecuado de espacios y puestos de trabajo. Del mismo modo se busca implementar mejoras que consecuentemente aumenten los indicadores de desempeño en la parte productiva y eficiente del empleado en cada una de sus funciones y procedimientos estipulados, todo esto enfocado a la optimización de tiempo y recursos.

Por todo lo anterior, se busca implementar un plan de mejoramiento que ayude a mitigar los riesgos presentes en la esfera laboral y que son motivo para que exista presencia de enfermedades que obstaculicen el buen desempeño de sus empleados, además se visiona como

resultado un entorno de trabajo agradable, sano y seguro, aportando beneficios económicos a la empresa dado que se reducirían gastos por accidentes de tipo laboral o ausentismo por cualquier motivo que lo provoque. También aporta beneficios en el aumento de su productividad puesto que los trabajadores desarrollarían al 100% sus capacidades y habilidades. Y definitivamente el beneficio al equipo de trabajo ya que las estrategias se enfocan en la motivación, capacitación y promoción de actividades que le ayuden a tener una salud integra en la esfera laboral, social y familiar.

Finalmente, con una profunda revisión de los antecedentes y conocimientos del problema, se justifica la investigación fundamentada en la importancia de fortalecer procesos trascendentales como los abordados en la investigación, dentro de las actividades del área de Talento Humano.

### 1.1. Antecedentes del problema

Actualmente, la dinámica organizacional está impulsando un modelo estratégico enfocado a la Gestión del Talento Humano, se considera como una táctica con mucha transcendencia, ya que se enfoca en estrategias de gran interés para los empresarios, debido a que los resultados son efectivamente ciertos y benéficos, siempre y cuando se le dé cabal cumplimiento en los procesos de la empresa.

Si bien es cierto, dentro de las organizaciones existen diversas áreas y departamentos encargados de la administración de los recursos técnicos, tecnológicos, financieros etc. Cabe resaltar que el área de talento humano, posee una de las responsabilidades más grandes en esta labor de administración de los recursos, por cuanto su campo de acción comprende todos aquellos procesos relacionados directamente con la gestión del personal. De esta manera, se han establecido una serie de estrategias que han sido implementadas por diferentes empresas que

buscan generar mayor aprovechamiento de sus recursos, logrando la integración de todos y cada uno de los componentes esenciales que permiten obtener mejores resultados en la planeación y puesta en marcha de proyectos de trabajo. De esta manera es como la salud ocupacional empieza a ubicarse como una pieza clave en el funcionamiento de las empresas, la cual comenzó a tener en cuenta aproximadamente después de la revolución industrial. De acuerdo a lo anterior es preciso decir que de acuerdo a estudios realizados es muy notorio que en algunas empresas no se está brindando de ninguna forma y en otras no en su totalidad un ambiente de trabajo bajo las condiciones adecuadas de acuerdo a como lo estipula la ley en la normatividad de salud ocupacional en particular la ley 9 de 1979, el decreto 614 de 1984 entre otros, las cuales han sido diseñadas por el estado con el fin de buscar una efectiva garantía de la integridad y salud del trabajo.

En la empresa Copservir Ltda., se encuentran presente un programa de salud ocupacional muy completo, bajo condiciones en el ambiente de trabajo muy integrales, pero a pesar de su implementación, se presentan algunos problemas en el área, los cuales hacen directamente afectación en la salud tanto física como mental de los empleados, originado inseguridad y bajo desempeño en cargo asignado por lo que es necesario que la empresa adopte políticas de seguridad y salud ocupacional encaminadas en identificar, de forma precisa y concisa los riesgos presentes, para que de esta forma se pueda actuar en el proceso exacto donde se encuentra la mayor afectación implementando las medidas necesarias para la mitigación del problema.

Teniendo en cuenta lo anterior este proyecto investigativo ha considerado plantear un plan de mejoramiento en el área de salud ocupacional de la empresa Coopservir Ltda., enfatizado en la compaginación de la gestión del conocimiento que ayude a capacitar, informar y vigilar

constantemente el buen funcionamiento de su programa como tal y consecuentemente proporcionar garantías en la disminución de riesgos en las operaciones que se realizan dentro y fuera de la empresa.

Ahora bien teniendo en cuenta la gestión de conocimiento como énfasis de esta investigación, se puede decir que es uno de los procesos más importantes dentro de las empresas y que se encuentra ligado a los demás que hacen parte del talento humano. Cabe resaltar que en algunas empresas es omitido este proceso, en otras se da de forma incompleta, lo cual origina en los empleados la ausencia de conocimientos, experiencias, crecimiento y desarrollo como profesional, deteniendo así los objetivos organizacionales que hacen que la compañía sea altamente competitiva en el mundo empresarial.

Para nuestra investigación, en la empresa Copservir Ltda. Se desarrolla un modelo de gestión de conocimiento desde hace muchos años, cuenta con un sistema de información centrado, basado en las competencias humanas y laborales, cuenta con conocimientos amplios en su campo de trabajo, de acuerdo a las actividades y productos que comercializa, de igual manera conocimientos corporativos y organizacionales con base a su tipo de empresa. También se mueve de acuerdo a la normatividad legal vigente que las leyes le exigen, de la misma forma proporciona políticas, normas, manuales, reglamentos y directrices a sus empleados.

De otra parte, se puede hacer mención de la gran responsabilidad que posee el área de talento humano en cuanto a la gestión del conocimiento, siendo la encargada de su generación, procesamiento y difusión, es decir, su accionar es determinante para que este proceso se ajuste al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Toda esta información se encuentra a la mano del equipo de trabajo, para su desempeño, cumplimiento adecuado de labores y seguridad en el ambiente de trabajo.

## 1.2 Planteamiento del Problema

Los frecuentes cambios que surgen en la economía mundial, las comprobaciones investigativas y las exigencias de un mercado moderno, exigen día a día una gestión organizativa mucho más estratégica, sólida, competitiva y eficaz, es por eso que se convierte en indispensable implementar nuevos enfoques que ayuden a hacer buen uso del recurso humano o equipo de trabajo que se tiene, buen uso de sus habilidades, competencias y capacidades con que se encuentra dotada la empresa, siendo en primera instancia el Talento Humano el medio determinante para el desarrollo continuo.

La importancia del Equipo de Talento Humano de Copservir Ltda., y su posición de mejorar las condiciones del entorno de trabajo de forma integral, es el objetivo fundamental en este proyecto, se ha adoptado como un recurso indispensable en la empresa que garantiza el éxito en el cumplimiento de sus propósitos misionales, teniendo en cuenta que la disponibilidad del trabajador para desempeñarse abiertamente dentro de su puesto de trabajo dependen estrechamente del ambiente en que se mueva y la forma como este incida en su vida personal, familiar y laboral, de esto depende que cada empleado pueda desarrollar habilidades para crear, adquirir, aportar, transmitir, enseñar experiencias, independientemente de lo que le corresponde hacer normalmente en su puesto.

Cabe resaltar que a pesar de existir un planteamiento y funcionamiento previo de salud ocupacional en la empresa Copservir Ltda., las necesidades y afectaciones se hacen notar por encima de las prioridades que se les están otorgando a los empleados, tal es el caso de la presencia de enfermedades de tipo laboral y mental que impiden el cumplimiento al 100% del

equipo de trabajo. Es por ello que se puede plantear el siguiente interrogante como planteamiento del problema de investigación que abordaremos:

¿Qué estrategias pueden ayudar a la ejecución de una propuesta de mejora continua e integral en los procesos de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento aplicado en la empresa Copservir Ltda., del municipio de Chinú Córdoba?

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1 Objetivo General

Investigar los procesos y estrategias empleados en el área de salud ocupacional desarrolladas en el equipo de talento humano de la empresa, con el fin de implementar nuevas propuestas de mejoramiento basadas en la Gestión del Conocimiento.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Realizar un análisis sobre las afectaciones presentes de tipo físico y mental en los empleados de Copservir Ltda.
- ✓ Identificar las enfermedades físicas y mentales que requieren mejora para un desempeño óptimo.
- ✓ Aplicar propuestas estratégicas de solución a las necesidades encontradas enfocadas en la Gestión de conocimiento que faciliten un mejor ambiente de trabajo y desarrollo laboral y personal del equipo de trabajo.

### 1.4 Justificación de la Investigación.

Sabemos y conocemos cuán importante es el recurso humano dentro de toda empresa y la necesidad de potencializar sus capacidades, habilidades, saberes, talentos y conocimientos, constantemente con el propósito de que logren contribuir de forma vinculada al cumplimiento

total de los objetivos, visión y misión organizativa. Es por ello que se ha desarrollado el presente trabajo, el cual responde a dichas necesidades y aporta procesos eficientes y productivos, ventajas competitivas al equipo de trabajo y organización en general.

Por lo cual este proyecto se direccionó en la ejecución de un plan de mejoramiento en uno de los procesos de Talento Humano más exactamente en el área de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento que pueda otorgar al empleado todos los beneficios y garantías de un proceso de gestión tanto personal como grupal que se dirija al perfeccionamiento y adecuación de su ambiente físico, a una excelente calidad de vida y desarrollo integral

Este trabajo investigativo, contribuye a fortalecer los aspectos positivos encontrados en la empresa y a realizar las debidas correcciones halladas como aspectos negativos, que se presentan en los procesos de salud ocupacional, con respecto a actividades, compromisos y responsabilidad a asumir en Coopservir Ltda.. Además identifica de forma muy clara las debilidades transformándolas en oportunidades de cambio y mejora constante, coligada a procesos de superación, formación, desarrollo y gratificación, haciendo posible el alcance de los objetivos empresariales.

Para finalizar esta investigación favoreció al desarrollo y fortalecimiento en los procesos estudiados, y contribuyó a la producción de desarrollo y capacitación a los empleados para tener conciencia en el puesto de trabajo, a disminuir el ausentismo en la empresa para aumentar su productividad y a mitigar las enfermedades laborales, físicas y mentales surgidas en el medio laboral.



## CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Marco Teórico

2.1.1. ¿Qué es un Plan de Salud Ocupacional? “consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas. Los objetivos que tiene el Programa de Salud Ocupacional son: Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados e Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados”<sup>1</sup>.

De acuerdo con la OMS, el concepto de salud ocupacional expresa: “tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”<sup>2</sup>.

De acuerdo a lo anterior se puede decir que consiste en planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar cada una de las actividades que han sido destinadas para promover, mantener y

---

<sup>1</sup> ARL Sura. Programa de salud ocupacional. Recuperado de:

[https://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=336&catid=59:gestion-d](https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=336&catid=59:gestion-d)

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud. Occupational Health. Décimo Informe del Comité Mixto OMS/OIT. Ginebra, 1953. (Serie de Informes Técnicos 66.) Recuperado de:

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

mejorar la salud de los empleados de manera tanto personal como colectiva, con el fin de evitar accidentes y riesgos laborales.

Durante el Primer Seminario Latinoamericano de Salud Ocupacional se afirmó que “la salud ocupacional está ligada a factores económicos, sociales, políticos e históricos, lo cual ha condicionado que en América Latina el desarrollo de estos programas haya tenido características especiales y muy diferentes de los problemas que presentan los países industrializados. La definición general de enfermedad profesional no ha sido todavía alcanzada, pero exige como condición fundamental que pueda ser imputable a causas relacionadas con el trabajo realizado”<sup>3</sup>

A partir de lo anterior se originaron algunas conclusiones que determinaron que existe complejidad de problemas relacionados al tema y algunos de ellos pueden ser definidos de la siguiente manera:

Según Armengou (1981) define: Accidente de trabajo “Es todo acontecimiento repentino que afecta la salud del trabajador a causa del desempeño de sus labores o en ocasión de las mismas. Habitualmente comprende la lesión psicofísica derivada de las relaciones y efectos a que está sometido el trabajador en sus actividades dentro de su jornada laboral. El accidente de trabajo abarca todas las relaciones directas e indirectas que existen entre la intervención humana y el proceso de producción, es decir, desde la fabricación de la maquinaria hasta su utilización por el operario”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Organización Panamericana de la Salud. Primer Seminario Latinoamericano de Salud Ocupacional. São Paulo, Brasil, 21-26 de marzo de 1964. (Publicación Científica 124.) Recuperado de: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

<sup>4</sup> Armengou, J. M. Panorama del riesgo laboral en Terrassa. Hospital Terrassa, Barcelona, 1981. (Documento mimeografiado.) Recuperado de: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

En el Plan de Salud Ocupacional (2016) realizado por la Veeduría Distrital, también se definen los siguientes conceptos claves:

“Factor de Riesgo: Es cualquier característica, elemento o circunstancia de individuos o de grupos de personas, que está asociada con un aumento en la probabilidad de que se produzca un hecho o daño a la salud.

Enfermedad Profesional: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

Riesgo Psicosocial: Es aquel que se generan por la interacción del trabajador con la Organización inherente al proceso, a las modalidades de la gestión administrativa, que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, el comportamiento del trabajador y reacciones fisiológicas. Se clasifican de la siguiente manera: organizacional, social, individual y de tarea”<sup>5</sup>.

También Méndez (1981) define así:

“Enfermedad ocupacional: Es todo proceso patológico que sobreviene a raíz de la repetición de una causa proveniente en forma directa del tipo de trabajo que desempeña el trabajador, o bien del medio en que se ha visto obligado a desempeñarlo. Puede decirse que es aquella enfermedad que tiene por escenario el lugar de trabajo y que está condicionada al cumplimiento de una determinada ocupación. Se ha expresado que “al contrario de los accidentes, en que la

---

<sup>5</sup> *Plan de Salud Ocupacional, Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Veeduría Distrital (2016). Recuperado de:*  
<http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan%20Salud%20Ocupacional%2C%20Gestion%20ST%202016.pdf>

ruptura del equilibrio de la salud es brusca y nítida, las enfermedades ocupacionales significan una desestabilización más lenta e insidiosa de las relaciones agente-huésped-ambiente, provocada por la naturaleza o las condiciones del trabajo, y contraídas durante el mismo”<sup>6</sup>

Por otro lado Feo (1981) define lo siguiente:

Riesgo laboral: Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional. Pueden identificarse riesgos laborales relacionados globalmente con el trabajo en general, y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción. Se clasifican en:

- Riesgos del ambiente o microclima del trabajo: iluminación, ventilación, ruido, humedad, temperatura. Cada uno posee valores mínimos y máximos dentro de los cuales el trabajador puede laborar sin que ocurra deterioro de la salud.
- Riesgos contaminantes: Producidos por sustancias físicas, químicas o biológicas que, por su naturaleza, contaminan el ambiente y por lo tanto pueden afectar la salud del trabajador.
- Factores de inseguridad: Deficiencias en la construcción de los locales de trabajo, ausencia o deficiencia de mecanismos de seguridad, grado de peligro del tipo de trabajo y falta de protección.
- Sobrecarga muscular: el trabajador debe realizar grandes esfuerzos y está sometido a una sobrecarga física o a una situación de trabajo inadecuada. Su efecto inmediato es la fatiga.

---

<sup>6</sup> Méndes, R. *La salud ocupacional en América Latina. Trabajo presentado en el VI Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos Profesionales. Venezuela, 1981.*

- Sobrecarga mental: El trabajador puede sufrir cambios en el comportamiento, tales como agresividad, depresión o ansiedad, originados por el ritmo de trabajo, los horarios, la inseguridad, la monotonía, etc.
- Otros riesgos: Riesgos que no son específicos de las condiciones laborales, sino que son comunes a toda la colectividad.<sup>7</sup>

También se puede citar La Ley Colombiana que se refiere y legisla de manera específica los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en las siguientes Leyes, Resoluciones y Decretos:

Ley 9ª de 1.979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

Resolución 2400 de 1.979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 de 1.984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.

Resolución 1016 de 1.989. Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.

Decreto Ley 1295 de 1.994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 de 2006. Reglamenta los Mecanismos de prevención sobre el Acoso Laboral.

Resolución 2646 de 2008. Mediante la cual se reglamenta la intervención del riesgo psicosocial.

---

<sup>7</sup> Feo, O. *Relación entre salud y trabajo*. Universidad Carabobo, Venezuela, 1981. (Documento mimeografiado). Recuperado de: <http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v98n1p20.pdf>

Decreto 120 de 2010. Establece las medidas a tomar en relación con el consumo de alcohol a nivel general y en lugares de trabajo.

Resoluciones 652 de abril de 2012 y 1356 de Julio de 2012. Organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.

Ley 1562 de julio de 2012 por medio del cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Decretos 1443 y 1477 de 2014 Regulación del SG-SST y Enfermedades Laborales Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo<sup>8</sup>.

2.1.2 Gestión del Talento Humano: Chiavenato, Idalberto (2001) define la gestión del talento humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”<sup>9</sup>.

Por otro lado tenemos a: Eslava Arnao Edgar (2008), afirma que “es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro”<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> *Plan de Salud Ocupacional, Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Veeduría Distrital (2016). Recuperado de:*  
<http://veeduríadistrital.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan%20Salud%20Ocupacional%2C%20Gestion%20SST%202016.pdf>

<sup>9</sup> Chiavenato, I. (2001). *Gestión del talento humano. El papel de los recursos humanos en la organización*. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España

<sup>10</sup> Gelves, J. A. (s.f). *Definición Gestión de Talento Humano. Recuperado el 06 de 2014, de Chiavenato, Idalberto (2009), Eslava Arnao, Edgar (2004):* <http://www.slideshare.net>

2.1.3 Gestión del Conocimiento: Según Bueno (2002), “refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y también con otros agentes relacionados”<sup>11</sup>

De acuerdo a la definición anterior, podemos decir que el conocimiento adquirido de toda empresa u organización está dado al talento humano para poder desempeñar de forma eficaz sus labores, es pues el conjunto de técnicas, mecanismos y rutas que al transcurrir el tiempo la empresa va adquiriendo y colocando en práctica como estrategia de su desempeño y desarrollo organizacional, también los que comúnmente llamamos experiencia.

Se puede diferenciar dos tipos de conocimiento en la organización, el conocimiento explícito y el conocimiento tácito, el conocimiento explícito se puede almacenar y recuperar, se encuentra disponible en forma de procedimientos, informes, conclusiones, manuales, y documentación en general; el conocimiento tácito, son las experiencias y vivencias de las personas que no se pueden transmitir.

Se conocen muchas definiciones sobre la Gestión del Conocimiento, de las cuales se pueden citar las sugeridas por Moral, Pazos, Rodríguez, Rodríguez – Patón y Suárez(2007), donde definen gestión del conocimiento como “el conjunto de principios, métodos, técnicas, herramientas, métricas y tecnologías que permiten obtener los conocimientos precisos, para quienes los necesitan, del modo adecuado, en el tiempo oportuno, de la forma más eficiente y sencilla, con el fin de conseguir una actuación institucional lo más inteligente posible”<sup>12</sup>.

La gestión del conocimiento se fundamenta en un proceso de administración de la

---

<sup>11</sup> Bueno, E. (2002): “Enfoques principales y tendencias en Dirección del Conocimiento” (Knowledge Management). Capítulo del libro “Gestión del Conocimiento: desarrollos teóricos y aplicaciones”. Ediciones la Coria, Cáceres.

<sup>12</sup> Moral A., Pazos J., Rodríguez, E., Rodríguez, A. y Suárez S. (2007). *Gestión del Conocimiento*. Madrid: Thomson Editores

información para su posterior reutilización dentro de la organización<sup>13</sup>.

Para hacer una buena gestión del conocimiento a nivel corporativo, las empresas deben tener un alto grado de compromiso y entender que necesario superar algunas barreras<sup>14</sup>

- ✓ Estructuras burocráticas o poco flexibles.
- ✓ Aislamiento del entorno.
- ✓ Cultura de ocultación de errores.
- ✓ Orientación a corto plazo.
- ✓ Planificación rígida y continuista.
- ✓ Individualismo.

Existen otros aspectos que las organizaciones deben considerar, ya que son favorables para la gestión del conocimiento.

- ✓ Cultura organizacional que fomente la comunicación, flexible y abierta a cambios.
- ✓ Infraestructura tecnológica que permita compartir el conocimiento.
- ✓ El respaldo de la gerencia.
- ✓ Definición clara de los objetivos.<sup>15</sup>

2.1.4 Modelo Nonaka y Takeuchi: Nonaka y Takeuchi (1997) recorren desde los fundamentos de la epistemología occidental (Platón y Aristóteles) hasta la estrategia basada en los recursos.

Muestran la evolución de los conceptos con base en los contextos y visiones en los que el

---

<sup>13</sup> *Plaz, R. (2003). Gestión del Conocimiento: Una Visión Integradora del Aprendizaje Organizacional. Revista Madrid, 18, 1-2.*

<sup>14</sup> *Moral A., Pazos J., Rodríguez, E., Rodríguez, A. y Suárez S. (2007). Gestión del Conocimiento. Madrid: Thomson Editores*

<sup>15</sup> *Moral A., Pazos J., Rodríguez, E., Rodríguez, A. y Suárez S. (2007). Gestión del Conocimiento. Madrid: Thomson Editores*



conocimiento es aplicado. Adoptan *creencia verdadera justificada* como definición de conocimiento. Consideran al conocimiento como un proceso humano dinámico que justifica la creencia personal con relación a la verdad<sup>16</sup>

Bueno, Rodríguez y Salmador (1999) clasifican el conocimiento en dos categorías principales:

Conocimiento explícito: representando un conocimiento codificado, sistemático y que es transferible a través del lenguaje formal. Nonaka (1991) enfatiza la manera diferente de las empresas japonesas de entender el conocimiento: una pequeña parte de conocimiento explícito es casi la totalidad del conocimiento tácito.

Conocimiento tácito: exponente de un conocimiento personal, no articulado, implícito y difícil de formalizar y comunicar (incluyendo experiencias, acciones, valores, emociones e ideas)<sup>17</sup>.

Existen modos de conversión del conocimiento según Nonaka (1999)

Tácito a tácito: Es el proceso de compartir experiencias entre las personas (Socialización).

Tácito a Explícito: Es el proceso de articular el conocimiento tácito en conceptos explícitos (Externalización).

Explícito a Explícito: Es el proceso de sistematizar conceptos en un sistema de conocimiento (Combinación)

---

<sup>16</sup> Sanguino, R. (2003). *La Gestión Del Conocimiento. Su Importancia Como Recurso Estratégico para la Organización*. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>

<sup>17</sup> Bueno, E.; Rodríguez, P. y Salmador, M. P. (1999): "Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual: análisis de experiencias en la empresa española". *Actas X Congreso AECA*. Zaragoza

Explícito a Tácito: Es el proceso de transformar el conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “aprender haciendo” (Internalización). (Nonaka, 1999)<sup>18</sup>

Nonaka y Takeuchi (1995), proponen un modelo denominado Creación del Conocimiento Organizacional, definiéndolo como “la capacidad de una empresa de crear un nuevo conocimiento, diseminarlo a través de toda la organización e incorporarlo en sus productos, servicios y sistemas”<sup>19</sup>. Nonaka y Takeuchi (1995) expresan las fases en su modelo: “Compartir el Conocimiento Tácito, lo cual se realiza en un equipo de trabajo y se logra por medio de observación directa, descripción oral, imitación, ejecución común, experimentación y comparación; Crear Conceptos, es exteriorizar el conocimiento con palabras fáciles de entender; Justificar Conceptos, es evaluar el concepto frente a su valor y su viabilidad; Elaborar un Prototipo, consiste en una representación tangible del concepto; Transferir el Conocimiento, que corresponde a compartir el conocimiento al interior y al exterior de la organización”<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Nonaka, I. y. (1999). *La organización creadora del conocimiento*. México D.F.: Editorial Oxford Press.

<sup>19</sup> Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press, NY

<sup>20</sup> Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press, NY

## **CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA GENERAL**

En este capítulo se compartirá la metodología general empleada en el proyecto investigativo, lo que nos permitirá tener un enfoque claro y preciso de lo que se pretende investigar y la forma como se lograrán los objetivos planteados para la implementación de la propuesta en la empresa Copservir Ltda., de Chinú Córdoba. Para ello se determinará el método de investigación que para nuestro caso es de tipo cualitativo, ya que nos ayudará a comprender el problema y cada uno de los factores que inciden en la problemática identificada, al igual que los comportamientos y acciones realizadas por el equipo de trabajo.

Se determinará de igual forma la Población y muestra con la cual se va a realizar la investigación, también se identificarán las fuentes a las que se recurrirá para recopilar información precisa y veraz acerca de lo que se desea conocer. Y por último se definirá el instrumento para recolectar la información, el cuál será la encuesta como técnica veras para obtener datos confiables y sin desviaciones.

En conclusión este capítulo nos dará una clara revisión de la parte metodológica de la investigación, enfocándonos al uso efectivo de métodos, técnicas, instrumentos y fuentes de información adecuadas.

### **3.1. Método de investigación**

El método de investigación empleado en este proyecto es el cualitativo, ya que por medio de él se encontrarán los argumentos más acertados para determinar las posibilidades que tiene la empresa Copservir Ltda., de implementar una propuesta de mejora en los procesos de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento. Además por medio de este método se puede llegar a conocer las propiedades puntuales del comportamiento del equipo de trabajo, los

conocimientos que estos tienen acerca del tema y los aspectos claves que se desean identificar en la investigación, de igual manera las actividades laborales desempeñadas por cada uno acompañadas de los riesgos que pueden estar presentes en el lugar de trabajo. Esto se logrará con la aplicación de encuestas para la recopilación de información.

### 3.2. Población y Muestra

#### Población

La Población o Universo son todos los individuos que poseen características comunes, en nuestro caso serían todos los 20 empleados de la empresa Copservir Ltda., ubicados en el municipio de Chinú Córdoba, teniendo en cuenta la Gestión de conocimiento énfasis con el que se realiza esta investigación en los procesos de salud ocupacional en el área de talento humano.

#### Muestra:

Para hallar la muestra aplicamos la siguiente fórmula determinada para poblaciones finitas

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(n + 1) + z^2 pq}$$

#### Dónde:

e = Margen de error: para nuestro caso tomaremos un 2%

N = Población: serían 20 empleados

p = Posibilidad que ocurra el suceso: serían 0,5

q = Posibilidad que no ocurra el evento: serían 0,5

Z= El nivel de confianza

NOTA: Si p y q no se conocen, se da un valor de 0,5 a cada una, porque  $p + q = 1$

Reemplazamos en la fórmula los datos quedando así:

$$n = \frac{(1,745)^2(0,5 * 0,5)(20)}{2^2(20 - 1) + (1,745)^2(0,5 * 0,5)} = 20$$

Esto nos indica que nuestra muestra es igual a nuestra población, es decir los 20 empleados de la Empresa Copservir Ltda., del municipio de Chinú Córdoba, en este caso, se aplicarán los cuestionarios a la población completa.

### 3.3. Fuentes de Información

#### Fuentes Primarias

Las fuentes primarias que se usarán son la encuesta personal aplicada al equipo de trabajo objeto de estudio, los cuales son las personas indicadas para facilitar una información veraz, original, precisa y actualizada en el tema que queremos conocer como lo es el área de salud ocupacional.

Por lo anterior se recurrirá a recopilar los datos de cada uno de los trabajadores actualmente laborando en Coopservir Ltda., del municipio de Chinú. Por medio de esta fuente se nos facilitará una información adecuada al problema específico que se ha identificado, sin que antes hubiesen existido este tipo de datos.

#### Fuente Secundaria:

El medio que se utilizará en el proyecto de investigación para la recopilación de la información secundaria serán Internet, libros, base de datos, documentos, registros, etc.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará como técnica para la recopilación de datos en el desarrollo de este trabajo investigativo la encuesta aplicada al personal objeto de estudio, se escogió este instrumento, porque fue la forma más práctica de obtener información directa del empleado hacia el investigador, por medio de ellas se busca conseguir afirmaciones importantes por parte de los encuestados o personal de trabajo de la empresa Copservir Ltda., del municipio de Chinú Córdoba, todo esto ayuda a que se logren los propósitos de la encuesta, ya que se profundiza en el tema y en el conocimiento que puede tener el empleado, de esta forma nos enriquece la información y comprobación que se busca.

La encuesta cuando es aplicada personalmente también minimiza resultados con réplicas confusas, además se logra conocer cara a cara al encuestado e identificar en ella la veracidad de su información. Por otro lado se puede decir que su gran aporte de datos nos facilita el análisis y comprensión del problema. El cuestionario será aplicado a personas que se desempeñan sus labores en la empresa Copservir Ltda., en el municipio de Chinú Córdoba, con el objetivo de lograr respuestas objetivas en relación con el tema.

La encuesta consta de 15 preguntas de tipo cerradas que nos permitirán conocer a fondo la información que se desea alcanzar.

El objetivo principal de esta encuesta, es la identificación de manifestaciones de enfermedades y riesgos laborales que se encuentran presentes en el grupo de trabajo, conocer las posibles causas y el nivel de incidencia que tiene actualmente y que se encuentran deteriorando la salud integral del trabajador.

## CAPÍTULO 4. RESULTADOS

### 4.1 Presentación de Resultados

Los resultados obtenidos en la presentación de la encuesta a los 20 empleados de la empresa Copservir Ltda., del municipio de Chinú fueron los siguientes:

Tabla N° 1

#### Presentación de Resultados

ITEM	PREGUNTAS		SI	NO	TOTAL		
1	¿Tiene usted conocimiento acerca del Plan de Salud Ocupacional que ejecuta su empresa?		17	3	20		
ITEM	PREGUNTAS		SI	NO	TOTAL		
2	¿Tiene usted conocimiento si se encuentra afiliado a alguna ARP?		20	0	20		
ITEM	PREGUNTAS		SI	NO	TOTAL		
3	Se incumplen algunas normas de seguridad en su lugar de trabajo		16	4	20		
ITEM	PREGUNTAS		SI	NO	TOTAL		
4	A sufrido alguna vez un accidente laboral		3	17	20		
ITEM	PREGUNTAS		SI	NO	TOTAL		
5	Alguna vez ha sido capacitado en salud ocupacional por su empresa		5	15	20		
ITEM	PREGUNTAS		SI	NO	TOTAL		
6	Considera que su empresa está comprometida con la salud integral de sus empleados		18	2	20		
ITEM	PREGUNTAS	Posiciones fijas y repetitivas	Esfuerzos	Posiciones incómodas	Distancia inadecuada entre un objeto y los ojos	Malas posturas	
7	¿Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos se encuentra presente en su lugar de trabajo?	13	4	15	10	6	
ITEM	PREGUNTAS	Calor	Frio	Ruido	Humedad	Iluminación	Radiaciones

<b>8</b>	¿Cuáles riesgos Físicos le están afectando?	4	0	6	0	12	0
<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Líquidos</b>		<b>Gases y vapores</b>	<b>Humos</b>	<b>Anestésicos</b>	
<b>9</b>	¿Cuáles riesgos químicos le están afectando?	4		0	6	0	
<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>Más de 12</b>
<b>10</b>	¿Cuántas horas de trabajo realiza diariamente?	0	10	5	5	0	0
<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>		<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>		
<b>11</b>	Considera que hay sobrecarga en el trabajo	16		4	20		
<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Media hora</b>	<b>1hora</b>	<b>1hora y media</b>	<b>2 horas</b>	<b>No tiene</b>	
<b>12</b>	Tiene algún descanso durante la jornada de trabajo(señale cuánto)	0	16	0	4	0	
<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Agotamiento mental</b>	<b>Fatiga laboral</b>	<b>Estrés laboral</b>	<b>Trabajo bajo presión</b>	<b>Acoso Laboral</b>	<b>Baja motivación laboral</b>
<b>13</b>	Presenta algunas de las siguientes manifestaciones	17	19	14	7	3	3
<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Guantes</b>	<b>Tapabocas</b>	<b>Tapa oídos</b>	<b>Uniforme/Bata</b>	<b>Casco</b>	
<b>14</b>	Utiliza algunos de los siguientes elementos de protección	18	18	0	18	2	
<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>		<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>		
<b>15</b>	Realiza Pausas Activas durante su trabajo diario	3		17	20		

Fuente: Elaboración propia

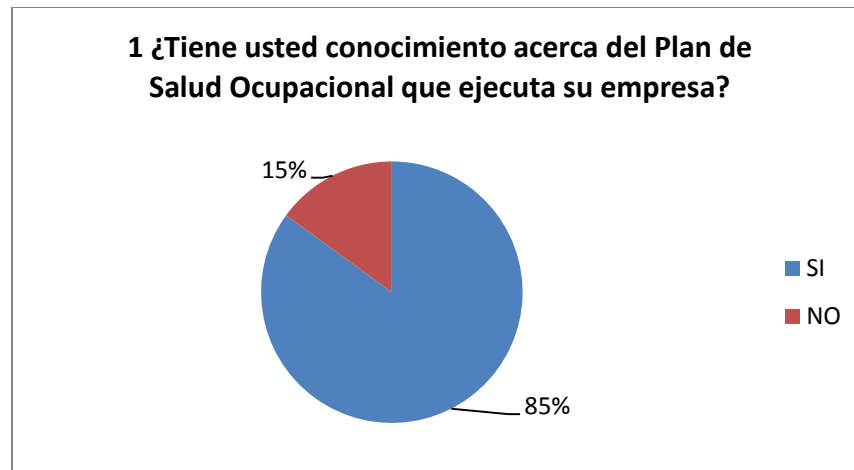


#### 4.2. Analisis de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la tabla anterior, se puede analizar lo siguiente:

##### 1. ¿Tiene usted conocimiento acerca del Plan de Salud Ocupacional que ejecuta su empresa?

Gráfico N°1



Fuente: Elaboración propia

La empresa Copservir Ltda., dentro de sus planes organizacionales y políticas de trabajo hace uso de la gestión de conocimiento como estrategia administrativa para transmitir a su equipo de trabajo cada una de la información con que cuenta la empresa para desempeñarse en el campo donde se mueve. Cabe resaltar que adelanta sus trabajos por medio del uso de modelos tanto tácito como explícito para transmitir sus datos y comunicar al talento humano la información necesaria ante cualquier circunstancia propia de su labor o cargo. Ahora bien teniendo claro lo anterior, es preciso señalar que dados los resultados a la pregunta formulada, el 15% de los empleados encuestados no conoce el plan de salud ocupacional que adelanta la empresa, lo que puede hacernos pensar que la transmisión de la información no se está dando de manera precisa y bajo los canales que debe ser transmitida. Mientras que el 85% de los encuestados afirma tener

por lo menos un mínimo conocimiento de dicho plan. Por lo cual es necesario interiorizar profundamente de donde proviene la falencia si es por parte del empleado por no indagar o equiparse de información o por parte de la empresa por no habilitar los medios necesarios para la articulación del conocimiento.

## 2. ¿Tiene usted conocimiento si se encuentra afiliado a alguna ARP?

Gráfico N° 2

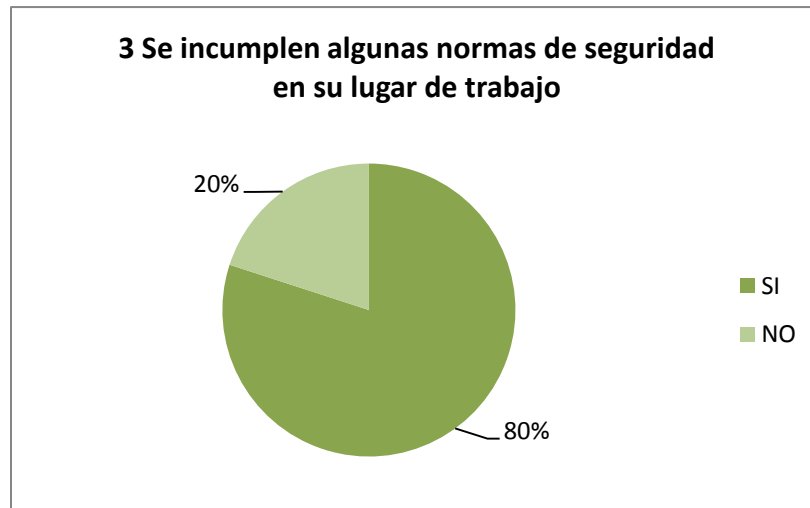


Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta es evidente el conocimiento e información que se ha transmitido al empleado, un 100% de los encuestados sabe que se encuentra afiliado a una ARP, concluyendo que dentro de la empresa todo el talento humano se encuentra afiliado a una entidad que se encarga de protegerles en caso de presentar algún riesgo dentro de la organización.

### 3. ¿Se incumplen algunas normas de seguridad en su lugar de trabajo?

Gráfico N°3

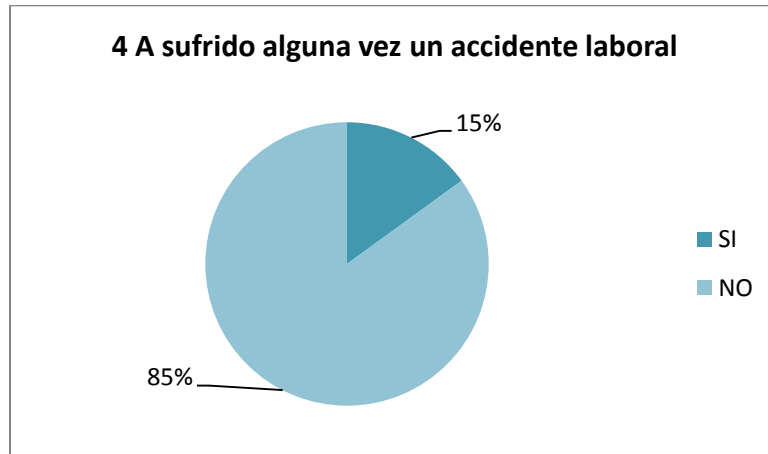


Fuente: Elaboración propia

Las reglas de seguridad en Copservir Ltda., han sido establecidas para garantizar la seguridad e higiene del empleado, para velar por su integridad física y mental, lo cual se sobreentiende que es algo benéfico para el trabajador, pero es preciso decir que se está incumpliendo algunas de estas normas por parte de ellos. El 80% de los empleados dice saber que si se incumple, mientras que el 20% afirma no quebrantar la norma. Las cifras son preocupantes, ya que se encuentran corriendo riesgo ante su salud laboral y es posible la presencia de accidentes que den consecuentemente resultados negativos tanto para la empresa como para el trabajador dentro de su área laboral, personal y familiar.

#### 4. ¿Ha sufrido alguna vez un accidente laboral?

Gráfico N°4

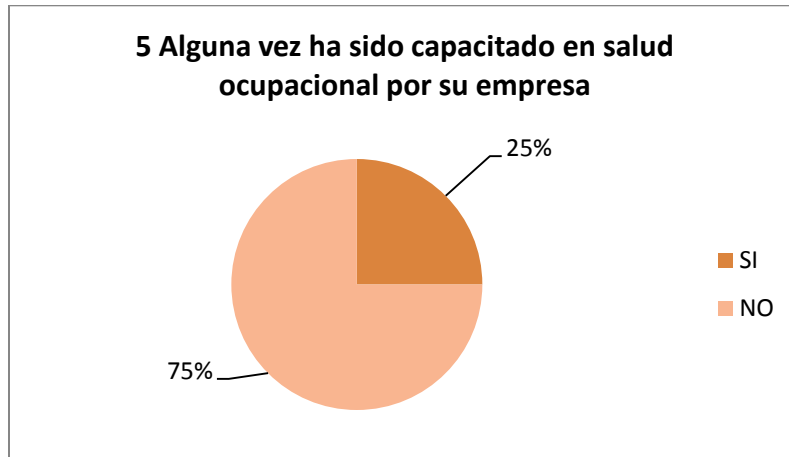


Fuente: Elaboración propia

Es posible que los riesgos de un accidente laboral de acuerdo a los resultados observados en el Gráfico N° 3 sean mucho más propensos dadas la circunstancias antes ya planteadas, pero cabe resaltar que a pesar del incumplimiento de las normas de seguridad no se han presentado cifras altas de accidentabilidad, de acuerdo con los resultados, nos indica que sólo un 15% ha sido infortunadamente accidentado dentro de sus labores, mientras que un 85% nunca ha experimentado tal caso

**5. ¿Alguna vez ha sido capacitado en salud ocupacional por su empresa?**

Gráfico N° 5

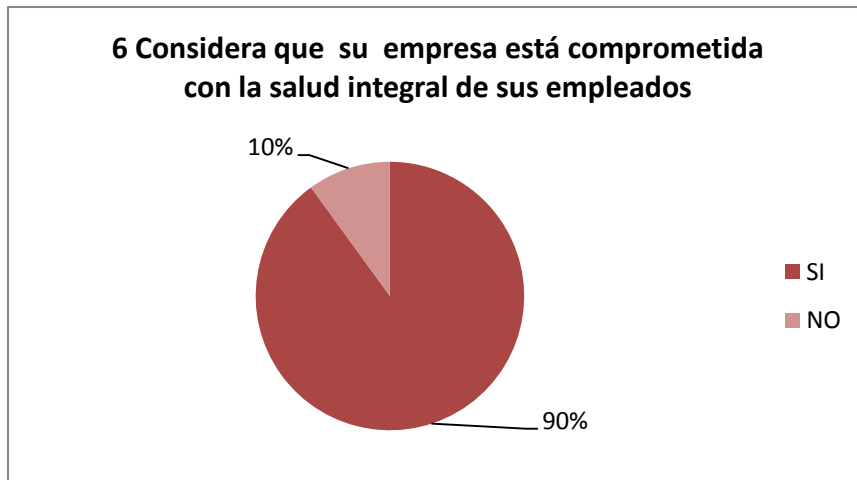


Fuente: Elaboración propia

Se ha hecho mención de la forma como la empresa desarrolla la gestión de conocimiento, analizando las repuestas recopiladas en este interrogante, es muy notoria la ausencia de capacitación en el tema de salud ocupacional, sólo un 25% de los encuestados dice haber recibido instrucción acerca del tema, lo cual nos demuestra la necesidad de fortalecer este aspecto, ya que el incumplimiento de algunas normas en el lugar de trabajo (Gráfico N°3) son consecuencia de la ausencia del conocimiento o información.

**6. ¿Considera que su empresa está comprometida con la salud integral de sus empleados?**

Gráfico N° 6

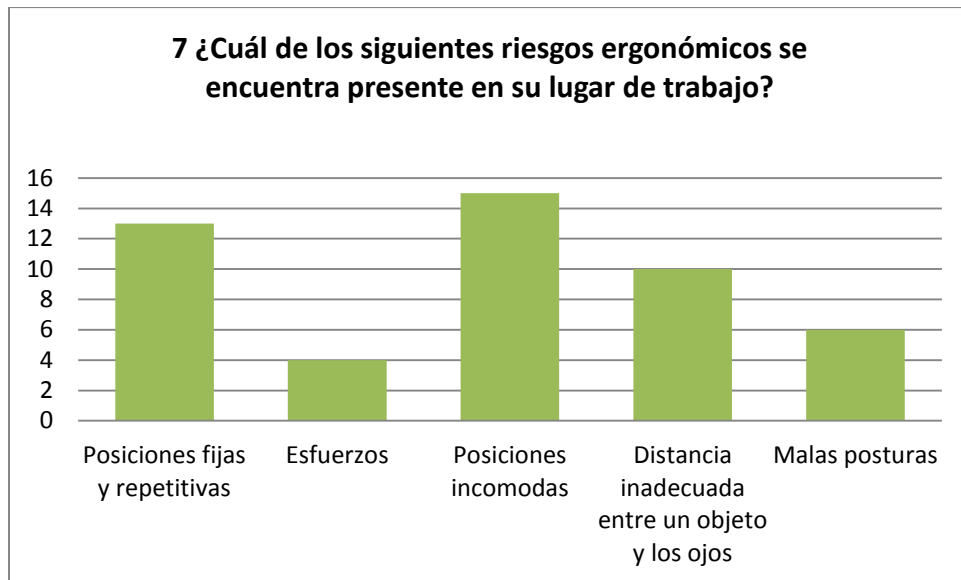


Fuente: Elaboración propia

La empresa Coopservir tiene un compromiso innegable ante la salud física y mental de sus colaboradores, de ahí el la satisfacción del equipo de trabajo y su permanencia constante fielmente a la empresa, un 90% de los encuestados afirma que la empresa seta comprometida, mientras que el 10% no, lo cual nos demuestra que los beneficios que han recibido son significativamente apreciables para la mayoría, mientras que la minoría siente inconformidad, se puede deducir la posibilidad de la presencia de alguna desmotivación por circunstancias presentadas dentro de sus labores que pudo hacer afectación directa a su vida personal o familiar.

**7. ¿Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos se encuentra presente en su lugar de trabajo?**

Gráfico N° 7

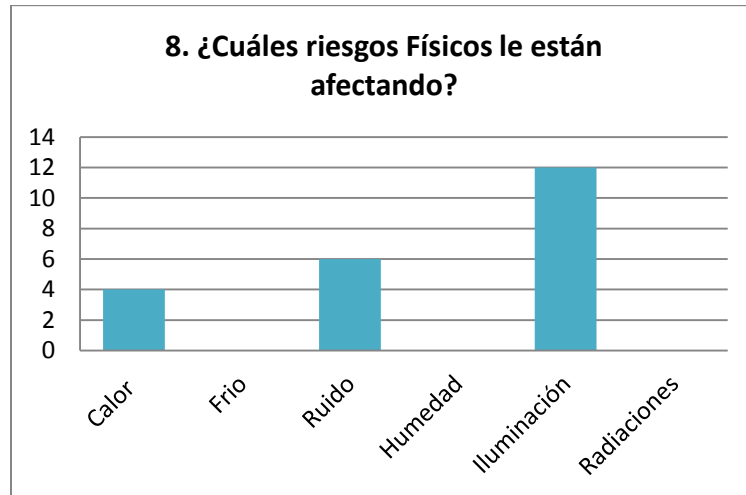


Fuente: Elaboración propia

Los riesgos ergonómicos hacen parte la salud física del trabajador, se encontró que de 5 posibles riesgos, todos hacen presencia en la empresa, un 65% dice practicar posiciones fijas y repetitivas, un 20% realiza esfuerzos, un 75% ejecuta posiciones incómodas, un 50% realiza distancia inadecuada entre un objeto y los ojos y un 30% hace malas posturas durante sus prácticas laborales. Lo anterior nos demuestra la presencia de algunos riesgos que están atacando la salud laboral del equipo de trabajo, generando cansancio, acumulación de estrés, entre otras posibles enfermedades que puedan resultar de este tipo de prácticas inadecuadas.

## 8. ¿Cuáles riesgos Físicos le están afectando?

Gráfico N° 8



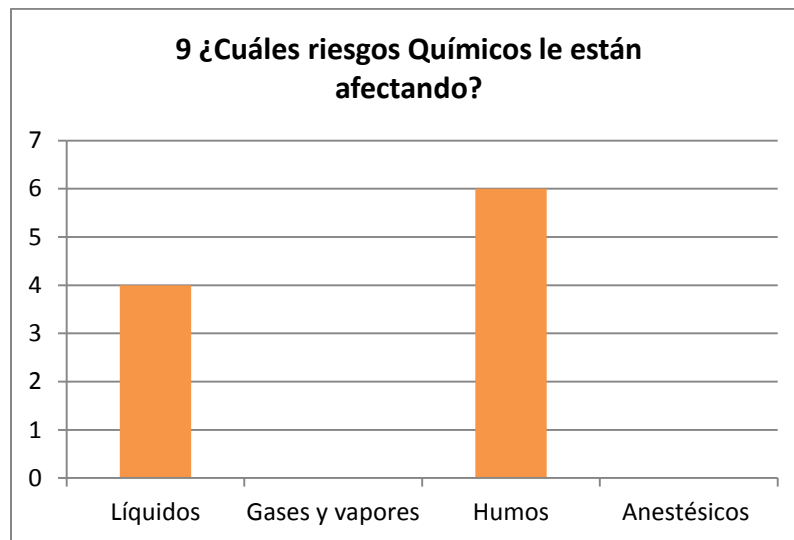
Fuente: Elaboración propia

La presencia de riesgos físicos ataca la salud física del empleado y son riesgos que se originan de las condiciones del medio o entorno en el cual se ejecutan las labores. Dentro de la organización, es posible apreciar un ambiente agradable y bajo condiciones aptas para trabajar. A los encuestados se les planteó una pregunta con 6 posibles riesgos físicos presentes en todo contexto laboral, a lo que respondieron el 20% sentir presencia de calor, un 30% dice percibir ruido y un 60% dice ser afectado por la iluminación empleada en el lugar de trabajo. Mientras que para los otros 3 factores como frío, humedad y radiaciones no se presentan ningún tipo de caso por afectación.



## 9. ¿Cuáles riesgos Químicos le están afectando?

Gráfico N° 9



Fuente: Elaboración Propia

Del mismo modo que los primeros riesgos, dentro de los ambientes de trabajo se presentan de este tipo, es decir Químicos, los cuales generan grandes afectaciones a la salud física del empleado, de acuerdo al interrogante planteado, las respuestas fueron solo para las opciones líquidos 20% y Humos 30%, lo cual nos indica que el riesgo es mínimo teniendo en cuenta que para las demás opciones no hay ningún riesgo como lo son anestésicos y gases y vapores.

## 10. ¿Cuántas horas de trabajo realiza diariamente?

Gráfico N° 10

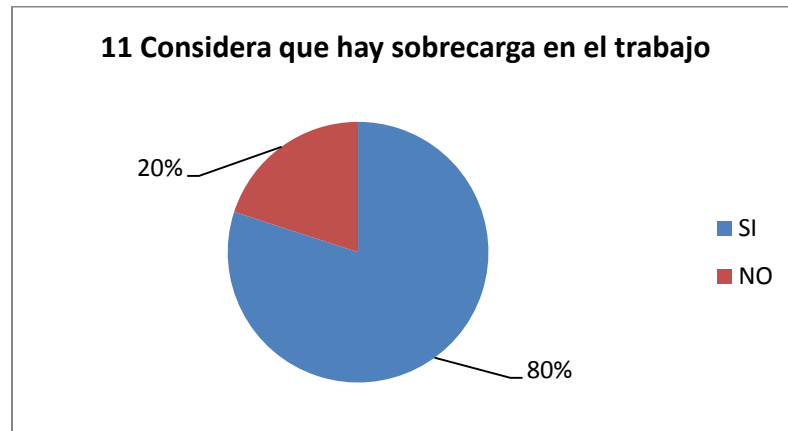


Fuente: Elaboración propia

Las horas legalmente a trabajar en nuestra nación corresponden a 8 horas, cifra que no se encuentra seleccionada por ninguno de los empleados, se encontró que un 50% trabaja 9 horas al día, un 25% 10 horas y de igual forma un 25% trabaja 11, cabe mencionar que las horas trabajadas adicionalmente a lo legal, son remuneradas de acuerdo a la ley, pero la salud del empleado es atacada, ya que no está laborando lo que su organismo puede normalmente dar, se está excediendo su jornada de trabajo y reduciendo sus espacios personales y familiares.

### 11. Considera que hay sobrecarga en el trabajo.

Gráfico N° 11

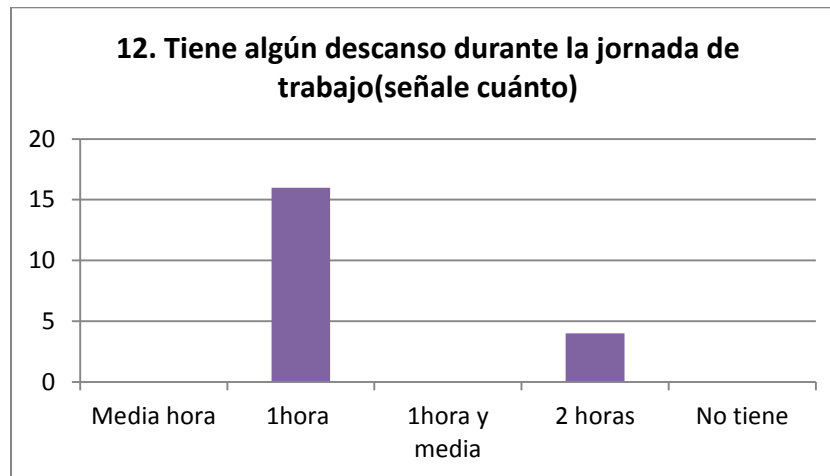


Fuente: Elaboración propia

Las cifras obtenidas en esta pregunta son evidentemente relacionadas con el gráfico anterior, para los empleados la sobrecarga laboral está haciendo estragos en su vida personal, es notorio que la inconformidad es mayoritaria con un 80%, mientras que la adaptación a este ambiente es minoritaria en un 20%.

## 12. ¿Tiene algún descanso durante la jornada de trabajo?(señale cuánto)

Gráfico N° 12

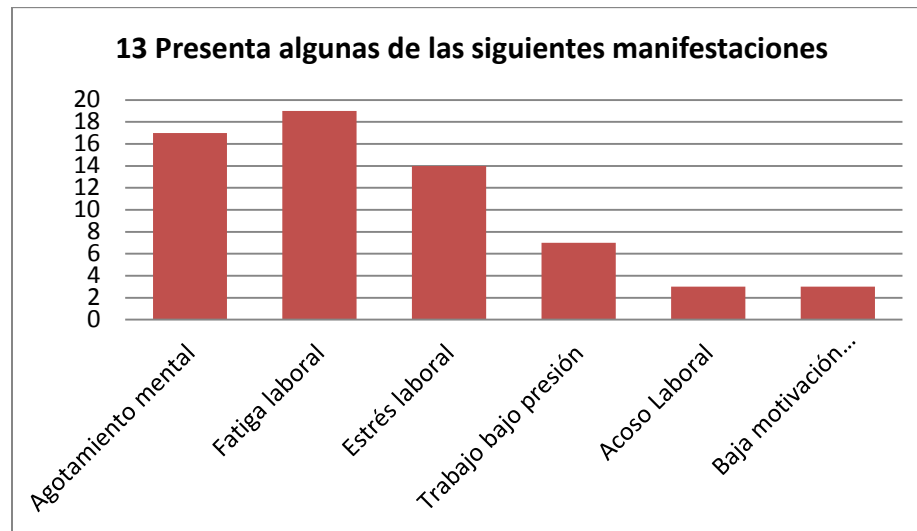


Fuente: Elaboración propia

El descanso durante la jornada laboral, es una ventaja muy significativa para los empleados, es salir de la presión, estrés y fatiga laboral a respirar otro ambiente que le ayude a retomar fuerzas y motivación para continuar, en la empresa estudiada, los empleados reciben un 80% una hora de descanso entre su horario habitual, mientras que un 20% reciben 2 Horas, esto está determinado de esta forma por la asignación de cargos y responsabilidades de cada uno de los trabajadores.

### 13. Presenta algunas de las siguientes manifestaciones

Gráfico N° 13



Fuente: Elaboración propia

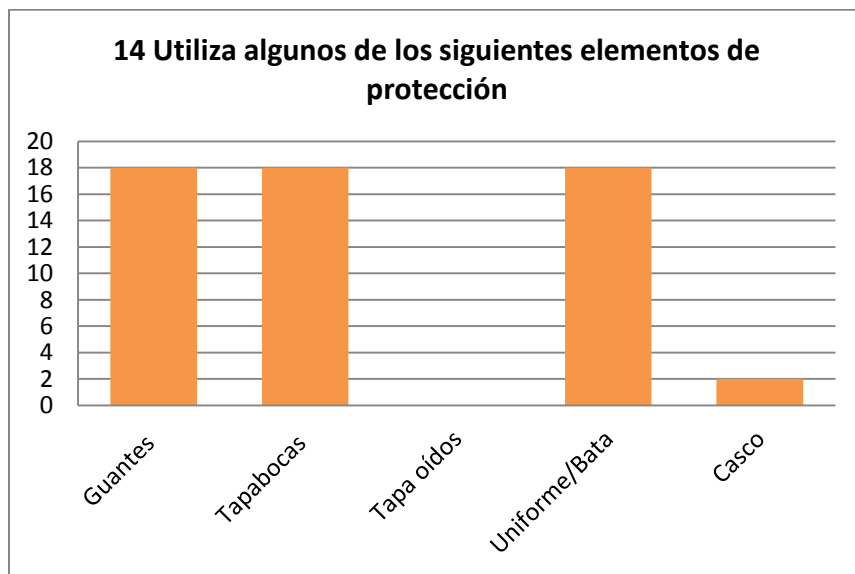
Las manifestaciones representadas en este interrogante hacen parte del deterioro de la salud integral del empleado, y que sus causales son propias de las jornadas y presiones del trabajo, al igual que del ambiente en que se desarrollen los individuos. Los encuestados respondieron un 85% al agotamiento mental y un 95% a la fatiga laboral, siendo estas las cifras más altas encontradas en el equipo de trabajo analizado, es posible que esto se deba a ciertas condiciones halladas y manifestadas en esta investigación y que son consecuentes a un trabajo arduo.

También un 70% dice presentar estrés laboral y un 35% trabajo bajo presión, lo cual no permite desempeñarse en sus labores al 100% de sus capacidades deteriorando de esta forma su salud mental.

Por último tenemos un 15% presenta acoso laboral y otro 15% baja motivación laboral, factores que también traen graves afectaciones en el equipo de trabajo, provocando deterioro en las relaciones interpersonales y en el clima laboral y por ende evitando el cumplimiento a cabalidad de las funciones.

#### 14. ¿Utiliza algunos de los siguientes elementos de protección?

Gráfico N° 14

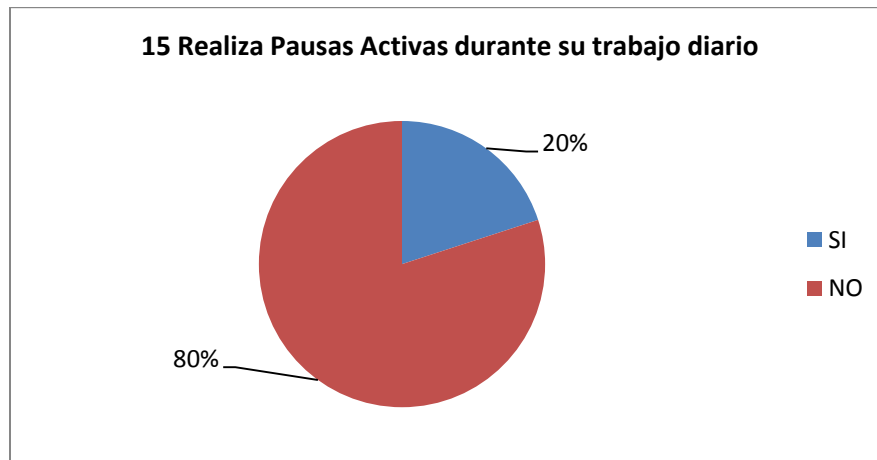


Fuente: Elaboración propia

Se encontró para este interrogante que el 90% de los empleados utilizan guantes, tapabocas y uniformes / Batas, dado este resultado se puede afirmar que se encuentran protegidos y haciendo uso de las medidas que la empresa les ha suministrado, en ciertas actividades. También un 10 % usa casco este se refiere a los empleados que entregan el domicilio y que necesitan por su seguridad el uso del casco.

## 15. Realiza Pausas Activas durante su trabajo diario

Gráfico N° 15



Fuente: Elaboración propia

Las pausas activas durante la jornada laboral ayudan a ejercitarnos por instantes y retomar las labores, evita el estrés y la acumulación de tensiones en los músculos por el arduo trabajo. De lo anterior los encuestados respondieron un 80% que no realiza pausas activas mientras que un 20% afirma si realizarlas, esto no conlleva a concluir la ausencia de algunas prácticas que pueden ayudar y cooperar a mejorar la salud y evitar riesgos enfocados a enfermedades mucho más complejas.

## **CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES**

### **5.1 Resumen de Hallazgos**

La empresa Copservir Ltda., dentro de sus procesos se destaca por hacer uso de un modelo de Gestión de Conocimiento integrado, es decir cuenta con un sistema de información centrado, basado en las competencias humanas y laborales de su equipo de trabajo, cuenta con conocimientos amplios en su campo de labores, es decir con base al ejercicio de su razón social y actividad que desarrolla, de igual manera conocimientos corporativos y organizacionales con base a su tipo de empresa. También se mueve de acuerdo a la normatividad legal vigente que las leyes le exigen, de la misma forma proporciona políticas, normas, manuales, reglamentos y directrices a sus empleados, en donde se incluye el Plan de Salud Ocupacional que implementa con su personal.

Este programa ha sido suministrado a manera de información poco relevante en los empleados, es lo que se percibe entre ellos al solicitarles información sobre el conocimiento que tienen en el tema, lo que ha provocado ausencia de experiencia y práctica en los procesos de salud ocupacional y consecuentemente desatención o distracción ante cualquier riesgo laboral presente.

Una de las necesidades encontradas en la investigación es la de conocer y practicar de manera correcta los procesos de salud ocupacional, es posible que esto se haya originado por descuido en el tema y por mal uso de la articulación de la información es por ello que se hace necesario hacer uso de las herramientas estratégicas que como empresa poseen como una oportunidad para implementar mejora en todos sus procesos.



La empresa cuenta con un espacio excelente dentro de la gestión de conocimiento como lo son las diferentes opciones de formación y capacitación que la organización le ofrece al empleado, este debería ser aprovechado para transmitir la información y capacitar al equipo de trabajo en el tema concerniente a la salud ocupacional, los riesgos laborales y enfermedades físicas y mentales producto de la mala aplicación de las normas de seguridad predispuestas para ellos, aprovechar estas oportunidades que ofrece la Gestión de Conocimiento otorgaría muchos beneficios tanto organizacionales como personales.

Después de realizar el estudio de investigación y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la recopilación de información, se lograron encontrar los siguientes aspectos principales relacionados a continuación:

- En la empresa Copservir Ltda., del municipio de Chinú Córdoba, tienen una ausencia importante y consiste en la carencia de información en el tema de salud ocupacional, si bien es cierto la empresa como tal cuenta con un plan integrado de salud ocupacional y además ejecuta un modelo diseñado para la transmisión y articulación del conocimiento, al igual que muchos otros beneficios para el equipo de trabajo. Cabe recordar que los empleados saben y conocen el compromiso que Copservir ha asumido en relación con el bienestar laboral de sus empleados, pero se encontraron algunas inconsistencias que hacen entorpecer el buen funcionamiento y desempeño de cada individuo dentro de su área laboral.

Se puede hacer mención de la necesidad de capacitar al talento humano, todo empleado de la empresa debe conocer en su totalidad el Plan que le cobija y apoya ante cualquier riesgo presentado en el trabajo. Esto hará posible la mitigación de riesgos y la centrada atención del personal ante los mismos.

- Se encontró presencia de riesgos ergonómicos en gran porcentaje de los empleados, estando tres de ellos presentes en más del 50% de ellos, dadas estas cifras, se puede decir que actividades como practicar posiciones fijas y repetitivas, ejecutar posiciones incómodas y realizar distancia inadecuada entre un objeto y los ojos; al igual que las otras que son minorías como realizar esfuerzos y hacer malas posturas, son situaciones que vienen haciendo estragos en el personal de trabajo y que consecuentemente generarían enfermedades físicas y mentales. La afectación encontrada es bastante notoria y una gran mayoría coincide en sus respuestas, de los que se puede inferir que es una problemática que debe ser tratada con mucha rapidez y en la medida que se pueda buscar siempre las condiciones adecuadas para realizarlo.
- Otro hallazgo importante es la sobre carga de trabajo, analizadas las cifras sobre la extensión diaria de turnos, nos dan muestras de que se está excediendo una, dos y hasta tres horas diarias en algunos turnos, y aunque estas horas son remuneradas legalmente, la situación está originando deterioro en la salud integral de los trabajadores, ya que se encontraron datos que demuestran la presencia de manifestaciones propias del trabajo excesivo y la sobre carga laboral, tales como: Agotamiento mental, fatiga laboral, estrés laboral, trabajo bajo presión, acoso laboral y baja motivación laboral. Cabe hacer mención de que estas manifestaciones presentes en los individuos, hacen efecto directo en el área familiar y social de la persona, la afectación al ser humano es totalmente integral en todas sus áreas.

Por último se puede decir que una vez analizadas las necesidades presentes en la empresa investigada como objetivo específico de este proyecto, se pueden plantear estrategias que logren optimizar los procesos de salud ocupacional, específicamente los riesgos laborales

encontrados que hacen afectación directa a la salud física y mental del empleado, es decir por medio de los hallazgos investigativos se pueden determinar las estrategias claves para la implementación de un programa que permita la optimización de los procesos de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento aplicado en la empresa Copservir Ltda., del municipio de Chinú Córdoba.

## 5.2 Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos identificados, las recomendaciones para la empresa Copservir Ltda., del municipio de Chinú Córdoba son las siguientes.

- Ejecución de un plan de capacitación permanente dirigido al equipo de trabajo en el área de Salud Ocupacional por medio de modelos estratégicos de gestión del Conocimiento, articulación constante e información actualizada acerca del programa que adelanta la empresa, con propósito de suministrarle cada una de las normas ahí establecidas, los derechos y riesgos laborales que pueden presentarse, de igual forma cuando hay presencia y cuando no. Además deben saber a quién deben recurrir ante cualquier accidente.
- Desarrollar medidas para la implementación de las reglas de seguridad de forma estricta durante las actividades laborales, de igual forma fomentar la utilización de utensilios de protección. Dentro de estas medidas cabe resaltar la necesidad de retomar el rol de una persona que sea supervisora de esta área para que se le dé cabal cumplimiento.
- Programar actividades enfocadas a la motivación y a la satisfacción de los empleados, crear campañas recreativas que ayuden a disminuir el estrés laboral, la fatiga laboral y muchas otras manifestaciones presentes en el equipo debido al trabajo constante y a la pérdida de espacios libres para la recreación. Dentro de estas actividades, es importante incluir pausas activas que mitiguen el alto riesgo de enfermedades físicas por los riesgos ergonómicos presentes en la mayoría del personal de trabajo.

### 5.3 Propuesta

Importancia: Con el propósito de contribuir a la mejora continua como herramienta que apoye el desarrollo de las actividades en el área de gestión humana y al cumplimiento de los propósitos misionales de la empresa, enfocados a la calidad, se propone la siguiente propuesta, la cual es de suma importancia para el desempeño integral del equipo de trabajo y el desarrollo organizacional de Copservir Ltda.

Objetivo: Fortalecer los procesos de salud ocupacional en la empresa Copservir Ltda., del municipio de Chinú Córdoba, mitigando los riesgos laborales y consecuentemente disminuyendo la presencia de enfermedades físicas y mentales en los empleados.

Instrucciones para la implementación de la propuesta:

La primera estrategia a aplicar es la capacitación al equipo de trabajo en temas de salud ocupacional y cada uno de los aspectos que debe conocer. Para llevar a cabo esta actividad se hará uso de la Gestión de conocimiento que adelanta la empresa por medio del modelo de Nonaka y Takeuchi, el cual es utilizado para generar el nuevo conocimiento en el área de Talento humano, se aplica el conocimiento tanto explícito como tácito, en su diferentes conversiones para la producción del conocimiento. De la siguiente manera:

- Se realizarán tres seminarios anualmente, establecidos para los meses de Febrero, Junio y Octubre; por parte de personas expertas de la empresa que ya tiene el conocimiento en el área y se lo facilitarán de forma práctica y con experiencia a los empleados. Esta actividad se transmitirá teniendo en cuenta el proceso de conversión de Tácito a Explícito, o también conocido como exteriorización, ya que se socializará la temática de la persona que tiene la experiencia o profesional del área hacia los empleados asistentes,

los cuales deberán recibir de forma explícita, es decir deben procurar almacenar dicha información dada la importancia contenida

Para esto se estipula un plan de trabajo basado en la implementación de actividades que buscan principalmente reducir los riesgos en el ambiente laboral y la generación de algún tipo de accidente. Esta propuesta incluye la realización de talleres que permitan orientar al personal en la forma correcta del uso de los elementos, así como también los espacios y puestos de trabajo en los que permanecen durante la jornada laboral. De igual manera, se propone la ejecución de inspecciones periódicas que permitan tener mayor control y seguimiento respecto a los agentes que pueden llegar a desencadenar alguna situación de peligro dentro de la organización. Para esto, se hace indispensable la reorganización del mapa de panorama de riesgos a través del cual se puede tener una idea más clara y precisa sobre las condiciones del entorno, así como también de las zonas, áreas y lugares que se encuentran mayormente expuestos

Las jornadas de capacitación se harán por grupos (3) con representantes de cada uno de los puntos ubicados en el municipio, con el fin de suplir la ausencia durante las horas empleadas, cada grupo contará con 3 horas de duración para la formación.

Se realizarán para concluir cada capacitación en los grupos simulacros de accidentes laborales, aplicando la teoría enseñada, de tal forma que se logre una asimilación total del tema, es decir que los empleados logren al final de cada intervención un conocimiento y entrenamiento de cómo actuar en caso de un accidente, a quién recurrir, que se puede hacer, que no se puede hacer, etc... De igual forma conocer en qué momento existen síntomas de enfermedades laborales ya sea de tipo físico o mental y que es necesario hacer.

- Otra de las actividades es facilitar folletos informativos con temas de seguridad laboral.

Tendrán cuatro caras donde se incluirán los siguientes temas: Tics para disminuir los riesgos laborales, enfermedades consecuentes, elementos de protección en el trabajo y deberes y derechos como empleados en el área de Salud ocupacional.

Estos folletos se diseñarán de manera pedagógica e ilustrativa, con imágenes, y textos claves que generen recordación constante a todos los empleados. Se distribuirán durante los meses, Enero, Abril, Julio y Octubre.

Esta actividad se desarrollará bajo el proceso de conversión del modelo Nonaka y Takeuchi conocido como combinación, es decir de Explícito a Explícito, ya que se transfiere por medio de documentos e informaciones propias de la empresa para ser almacenados por los receptores.

Cada folleto tiene como objetivo generar en la mente del trabajador su compromiso de cuidarse evitando los riesgos presentes en su lugar de trabajo y aportando a la empresa mayor calidad en la Gestión de Personal.

Estas actividades permitirán generar mayor conciencia en los empleados respecto a los procesos enfocados en la promoción de la salud ocupacional, así mismo manera facilitaran la identificación de riesgos y las medidas de prevención que pueden ser implementadas para mitigarlos. Con este tipo de herramientas de comunicación, se busca principalmente tengan información de primera mano y amplíen su conocimiento en relación al presente plan de mejoramiento.

- Al igual que la anterior actividad esta se desarrollará por medio de la combinación, de Explícito a Explícito, ya que se realizarán envíos masivos a los correos internos con información recopilada y actualizada de salud ocupacional: riesgos, enfermedades,

seguridad en el trabajo, etc.... La idea de esta actividad es poder transmitir y articular el conocimiento haciendo uso de los canales de la información de la empresa, de tal forma que el empleado tenga acceso constante y de forma fácil en el tema.

Esto se realizará mensualmente durante todo el año, el primer día de cada mes llegará el documento a los correos, con el fin de establecer canales de comunicación apropiados que faciliten la difusión del plan de mejoramiento, para que los empleados sean los principales promotores de las medidas de prevención y contribuyan con la realización de actividades seguras en cumplimiento con los procedimientos, normas y reglamentación establecida tanto de manera interna como la regulada por los entes competentes

- Habilitación de curso virtual en salud ocupacional a través de la intranet, por medio de la plataforma educativa que desarrolla Coopservir Ltda., se colocará a disposición de todos los empleados un curso gratuito certificado y avalado por la empresa en convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” con el propósito de fomentar la capacitación de forma pedagógica al equipo de trabajo y garantizar su desarrollo académico como persona y como empleado, aportando beneficios para la empresa. El curso se autorizará para ser ejecutado durante un mes y se hará tres veces durante un año en los meses de Marzo, Julio y Octubre, con el objetivo de que pueda acceder todo el equipo a realizarlo. Esta estrategia se llevará a cabo por medio de la transmisión del conocimiento que tiene la empresa al alcance de forma explícita y será recibida de forma tácita, proceso que se conoce como Interiorización, es decir se manifiesta por medio de la información que es llevada a los empleados acerca de la temática y que ellos posteriormente deben llevarla a la práctica por medio de la experiencia adquirida.



Esto permitirá no solo contar con un panorama de riesgos real y adecuado, sino que a su vez permitirá a cada uno de uno de los funcionarios tener mayor control sobre sus acciones, evitando realizar actividades que perjudiquen el bienestar tanto individual como colectivo. Así mismo, los colaboradores serán participes de un proceso de actualización continuo y practico que les facilitara la adquisición de dicho conocimiento.

Esta actividad es de suma importancia y debe ser aprovechada al 100% por los empleados, ya que no sólo le ayuda en su actividad laboral con Copservir Ltda., sino que le aporta a su conocimiento y experiencia personal, ya que su certificación demuestra en su hoja de vida la forma como está capacitado y las habilidades que puede llegar a desempeñar en el tema.

Por otro lado se aplicará dentro de la misma propuesta, un programa de actividades estratégicas enfocadas directamente a la prevención de riesgos y enfermedades laborales presentes en el equipo de trabajo, determinadas así:

- Nombrar a una persona que supervise la correcta implementación de las reglas de seguridad estipuladas en la empresa y que de una u otra forma se incumplen, esto se realizará a manera de auditoria y se ejecutará cada tres meses, tomando medidas rigurosas ante la presencia de infracciones.
  
- Realizar actividades de recreación e integración entre empleados con el fin de disminuir manifestaciones de estrés, cansancio y fatiga laboral, estas se realizarán tres veces anualmente durante Abril, Agosto y Diciembre con el fin de fomentar la socialización, disminuir el riesgo de enfermedades y promover la motivación del equipo de trabajo.

Cada actividad contará con la participación de todos los empleados y se realizarán cada una con temas específicos a fomentar así: Dinámicas orientadas a la integración del equipo y fomento de buenas relaciones dentro de un ambiente de trabajo sano, ejercicios de relajación, aeróbicos y eventos deportivos para aportar a la salud física.

También dentro de cada evento se dará una merienda y se facilitarán equipos y elementos apropiados para llevar a cabo los ejercicios y dinámicas.

Las horas y tiempos se darán de acuerdo a la disponibilidad de turnos.

- Fomentar la implementación de pausas activas durante el horario de trabajo, con el propósito de ejercitar los músculos, articulaciones y demás miembros que puedan atrofiarse por el trabajo constante y repetitivo, para luego retomar las actividades, de esta forma se evitan las manifestaciones posibles por riesgos ergonómicos que se puedan presentar. Estas actividades se realizarán dos veces al día, opcionales por cada empleado con los siguientes movimientos:

- ✓ Movimiento de cuello (8 repeticiones)
- ✓ Movimiento de brazos y muñecas (8 repeticiones)
- ✓ Movimiento de espalda (8 repeticiones)
- ✓ Movimiento de miembros inferiores y de cintura (8 repeticiones)

Estas últimas actividades serán transmitidas mediante el proceso de conversión de Tácito a Tácito o también llamado socialización, ya que se compartirán las experiencias obtenidas y desarrolladas en el área, entre empleados y entre superiores y empleados.

Teniendo en cuenta la aplicación del modelo de Nonaka y Takeuchi, y en términos generalizados, se desarrollaron las siguientes fases para la conversión del conocimiento:

- Interiorización:

En esta etapa básicamente se busca hacer una transmisión de la información inicial que deben poseer los empleados respecto a los procesos de salud ocupacional implementados en la empresa, a partir del conocimiento adquirido desde la información que brinda la empresa hacia el logro de una exitosa experiencia en el tema y posterior práctica en el área de trabajo, permitiendo la identificación de habilidades, fortalezas y aspectos más representativos de la presente investigación.

- Socialización:

Se realiza una profundización y refuerzo de los conocimientos iniciales así como de los adquiridos con la implementación del programa, esto se realiza con el acompañamiento de los expertos designados por la empresa para el diseño y ejecución de cada una de las actividades que requieren ser socializadas en los grupos de trabajo como los seminarios, capacitaciones, actividades recreativas, creando grupos de estudio que permitan la transferencia del conocimiento.

- Exteriorización:

Luego de la transferencia y socialización del conocimiento, se proponen y evalúan nuevas formas y métodos de aplicación y apropiación de la información adquirida con base al problema objeto de la investigación, esto se realiza a través de la transmisión del conocimiento del personal experto hacia los empleados por medio de generación de nuevas ideas y la formulación de recomendaciones a partir de la ejecución de las acciones establecidas inicialmente, para el mejoramiento de la salud y disminución de riesgos laborales en la empresa Copservir Ltda.

- Combinación:

Posterior a la fase donde el conocimiento se hace explícito, es posible realizar la documentación del mismo, a través de folletos, manuales y guías donde se brindan las pautas y el resumen general de la investigación en cuanto al mejoramiento de los procesos de salud ocupacional, brindando los conceptos, recomendaciones y medidas que permitirán reducir los riesgos de trabajo y la disminución de accidentes y enfermedades de tipo laboral, así como las buenas prácticas en el puesto de trabajo y la correcta interacción y uso de los elementos de trabajo, con el fin principal de promover y transmitir dicho conocimiento.

En términos generales, el desarrollo de esta investigación permitió realizar un diagnóstico en cuanto a la aplicación de los procesos de salud ocupacional implementados por Copservir Ltda., específicamente en la sucursal de Chinú Córdoba, permitiendo detectar algunas situaciones y factores que ejercen influencia tanto positiva como negativa en el desarrollo de las funciones diarias y el establecimiento de relaciones entre el equipo de trabajo. Así las cosas, el estudio de estas variables facilita el diagnóstico realizado a través del programa de salud ocupacional, toda vez que se evalúan diferentes escenarios desde la perspectiva del problema inicialmente detectado, con el objetivo principal de establecer alternativas de solución por medio de las cuales se pueda subsanar falencias identificadas y reducir el riesgo de que ocurran de los accidentes laborales y la presencia de enfermedades a causa del desarrollo de las funciones. En tal sentido, esta propuesta se centró principalmente en el análisis de situaciones reales y cotidianas desarrolladas en un entorno laboral y enfocado en la gestión del conocimiento en las diferentes dependencias de la empresa.

5.3.1 Recursos Humanos, Materiales y Financieros.

Tabla N° 2 Presupuesto

<b>PRESUPUESTO PARA PLAN DE MEJORAMIENTO EN PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL CON ENFASIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO APLICADO EN LA EMPRESA COPSERVIR LTDA. DE CHINÚ CÓRDOBA</b>						
<b>ÍTEM</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD O UNIDAD</b>	<b>SUELDO O TARIFA MENSUAL O DÍA</b>	<b>DEDICACIÓN MENSUAL (HOMBRE - MES/DIAS)</b>	<b>DURACIÓN TOTAL</b>	<b>VALOR PARCIAL (\$)</b>
	<b>COSTOS DIRECTOS DE PERSONAL</b>					
<b>1</b>	<b>PERSONAL PROFESIONAL</b>					
1.4	Capacitador Profesional en salud ocupacional	1	\$ 1.050.000	4 Días	4	\$ 4.200.000
1.5	Experto en eventos recreacionales	1	\$ 500.000	1 Día	3	\$ 1.500.000
1.6	Experto en eventos sociales	1	\$ 300.000	1 Días	3	\$ 900.000
	<b>SUBTOTAL COSTOS DE PERSONAL PROFESIONAL Y TECNICO</b>					\$ 6.600.000
<b>2</b>	<b>OTROS COSTOS DIRECTOS</b>					
2.1	Papelería, edición, informes,	1	\$ 240.000	1	1	\$ 240.000
2.2	Folletos	25	\$ 20.000	1	4	\$ 80.000
2.3	Simulacros de Accidentes y Riesgos Laborales	3	\$ 300.000	1 Día	3	\$ 900.000
2.4	Varios (Refrigerios)	1	\$ 500.000	1	1	\$ 500.000
2.5	Imprevistos	1	\$ 500.000	1	1	\$ 500.000
	<b>SUBTOTAL OTROS COSTOS DIRECTOS</b>					\$ 2.220.000
	<b>VALOR BÁSICO (1+2)</b>					\$ 8.820.000
	<b>IVA 19%</b>					\$ 2.078.823
	<b>TOTAL</b>					\$ 10.898.823

Fuente: Elaboración Propia

### 5.3.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Tabla N°3 Cronograma de Actividades

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	TIEMPO / MESES												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Capacitación	Seminarios en salud ocupacional incluyendo simulacros de accidentes laborales en cada sesión	3 Días													
	Repartición de folletos con temas de salud ocupacional y riesgos laborales cada 3 meses	4 Días													
	Envío masivo de correos con información en salud ocupacional	30 Días													
	Habitación de cursos virtuales en materia de salud ocupacional	90 Días													
Motivación y Recreación	Actividades de recreación e integración entre el equipo de trabajo	3 Días													
Pausas Activas	Implementación de pausas activas para todos los empleados con una frecuencia de 2 veces al día todos los días del año	360 Días													

Fuente: Elaboración propia

## BIBLIOGRAFÍA

Armengou, J. M. Panorama del riesgo laboral en Terrassa. Hospital Terrassa, Barcelona, 1981.

(Documento Mimeografiado.)

ARL Sura. Programa de Salud Ocupacional. Recuperado de:

[https://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=336&catid=59:gestion-d](https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=336&catid=59:gestion-d)

Bueno, E. (2002): “Enfoques Principales y tendencias en Dirección del Conocimiento” Capítulo del Libro “Gestión del Conocimiento desarrollos teóricos y aplicaciones”. Ediciones la Coria, Cáceres.

Chiavenato, Idalberto. Administración de los Recursos Humanos. McGraw-Hill, 5ta. Edición

Santafé de Bogotá 1999, 699 Págs. Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos11/mocapac/mocapac2.shtml>

Chiavenato, I. (2001). Gestión del talento humano. El papel de los recursos humanos en la organización. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España

Copservir Ltda. *Una Cooperativa Multiactiva*. Tomado de Sitio web de la empresa:

<http://www.copservir.com/intranet>

Feo, O. Relación entre Salud y Trabajo. Universidad Carabobo, Venezuela, 1981. (Documento

mimeografiado). Recuperado de: <http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v98n1p20.pdf>

Gelves, J. A. (s.f). Definición Gestión de Talento Humano. Recuperado el 06 de 2014, de

Chiavenato, Idalberto (2009), Eslava Arnao, Edgar (2004): <http://www.slideshare.net>

Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de

<http://www.gestiopolis.com/teoría-de-la-gestión-del-conocimiento/>

Méndes, R. La salud ocupacional en América Latina. Trabajo presentado en el VI Congreso

Interamericano de Prevención de Riesgos. Recuperado de:

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

Moral A., Pazos J., Rodriguez, E., Rodriguez, A. y Suárez S. (2007). Gestión del Conocimiento.

Madrid: Thomson Editores.

Nonaka, I. y. (1999). La organización creadora del conocimiento. México D.F.: Editorial Oxford

Press.

Nonaka, I y Takeuchi H. (1995). The Knowledge Creating Company, Oxford Univesity Press,

NY

Organización Mundial de la Salud. Occupational Health. Décimo Informe del Comité Mixto

OMS/OIT. Ginebra, 1953. (Serie de Informes Técnicos 66.). Recuperado de:

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/v98n1p20.pdf?sequence=1>

Organización Panamericana de la Salud. Primer Seminario Latinoamericano de Salud

Ocupacional Sao Paulo, Brasil, 21-26 de marzo de 1964. (Publicación Científica 124.).

Recuperado de:

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>



Plan de Salud Ocupacional, Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo de la Veeduría Distrital

(2016). Recuperado de:

<http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/planeación/Plan%20Salud%20Ocupacional%2C%20Gestion%20SST%202016.pdf>

Plaz, R. (2003). Gestión del conocimiento: Una visión Integradora del Aprendizaje

Organizacional. Revista Madrid, 18, 1-2.

Restrepo, J (2002) Desarrollo Del Plan Básico De Salud Ocupacional De La Empresa Castillo

Gutiérrez Ltda. Pag. 11. Recuperado de:

<https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/5344/1TAD01724.pdf>

Sanguino, R. (2003). La Gestión del Conocimiento. Su importancia Como Recurso Estratégico

para la organización Recuperado de:<http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>

Werther, William. Administración De Personal Y Recursos Humano. McGraw-Hill, México,

1995, 486 Págs. Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos11/mocapac/mocapac2.shtml>

## ANEXOS

Tabla N° 4 Modelo de encuesta

<b>ENCUESTA DEL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA COPSERVIR LTDA. DE CHINÚ CÓRDOBA</b>			
NOMBRES Y APELLIDOS			
EDAD			
CARGO			
FECHA			
ITEM	PREGUNTAS	SI	NO
<b>1</b>	¿Tiene usted conocimiento acerca del Plan de Salud Ocupacional que ejecuta su empresa?		
<b>2</b>	Tiene usted conocimiento si se encuentra afiliado a alguna ARP		
<b>3</b>	Se incumplen algunas normas de seguridad en su lugar de trabajo		
<b>4</b>	A sufrido alguna vez un accidente laboral		
<b>5</b>	Alguna vez ha sido capacitado en salud ocupacional por su empresa		
<b>6</b>	Considera que su empresa está comprometida con la salud integral de sus empleados		
<b>7</b>	¿Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos se encuentra presente en su lugar de trabajo?	Posiciones fijas y repetitivas	
		Esfuerzos	
		Posiciones incómodas	
		Distancia inadecuada entre un objeto y los ojos	
		Malas posturas	
<b>8</b>	¿Cuáles riesgos Físicos le están afectando?	Calor	
		Frio	
		Ruido	
		Humedad	
		Iluminación	
		Radiaciones	
<b>9</b>	¿Cuáles riesgos Químicos le están afectando?	Líquidos	
		Gases y vapores	
		Humos	
		Anestésicos	
<b>10</b>	¿Cuántas horas de trabajo realiza diariamente?	8	
		9	
		10	
		11	
		12	

		Más de 12	
<b>11</b>	Considera que hay sobrecarga en el trabajo	Si	No
<b>12</b>	Tiene algún descanso durante la jornada de trabajo(señale cuánto)	Media hora	
		1 hora	
		1 hora y media	
		2 horas	
		No tiene	
<b>13</b>	Presenta algunas de las siguientes manifestaciones	Agotamiento mental	
		Fatiga laboral	
		Estrés laboral	
		Trabajo bajo presión	
		Acoso Laboral	
		Baja motivación laboral	
<b>14</b>	Utiliza algunos de los siguientes elementos de protección	Guantes	
		Tapabocas	
		Tapa oídos	
		Uniforme/Bata	
		Casco	
<b>15</b>	Realiza Pausas Activas durante su trabajo diario	Si	No

Fuente: Elaboración propia