

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO) CON
ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA TEXTILES DE LA
SABANA S.A.S**

Por

**ROSALYN KATHERINE AYOLA
FELICIA BEATRIZ GUZMAN NOBLE
ELENA MARIA LACOUTURE
ENITH MARIA MACEA AGUIRRE
GERMAN ELIAS MACEA**

Presentado a

**JORGE ELIECER ECHAVARRIA
Administrador de Empresas
Especialista en Alta Gerencia del Talento Humano**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Administración de empresas
CCAV
ECACEN
Mayo 13 de 2018**

TABLA DE CONTENIDO

		Pág.
	INTRODUCCIÓN	6
	CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	8
1.1	Antecedentes del Problema	8
1.2	Planteamiento del problema	13
1.2.1	Formulación del Problema.	15
1.3	Objetivos	16
1.3.1	Objetivo General	16
1.3.2	Objetivos Específicos	16
1.4	Justificación de la Investigación	16
	CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	18
2.1	Marco Teórico	18
2.1.1	Gestión Humana.	18
2.1.2	Gestión del conocimiento: Modelo de la creación de conocimiento Nonaka y Takeuchi	24
2.1.3	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.	25
2.1.3.1	Salud.	26
2.1.3.2	Salud Ocupacional.	26
2.2	Marco Legal	27
2.3	Marco Institucional	29
	CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	31
3.1	Método de la investigación	31
3.2	Población y Muestra	31
3.3	Fuentes de información	32
3.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32
	CAPÍTULO 4: RESULTADOS	33
4.1	Presentación de Resultados	33
4.2	Análisis de datos	34
	CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	36

5.1	Resumen de Hallazgos	36
5.2	Recomendaciones	36
5.3	Propuesta	37
5.3.1	Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.	43
5.3.1.1	Recursos Humanos.	43
5.3.1.2	Recursos Materiales.	43
5.3.1.3	Recursos Financieros.	43
5.3.2	Cronograma de Actividades.	44
5.3.4	Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi.	45
5.3.5	Evaluación de la viabilidad	46
5.3.6	Consideraciones Finales	46
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
	ANEXOS	51

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Desarrollo de la salud ocupacional en América Latina	8
Tabla 2.	Resultados	33
Tabla 3.	Plan de Mejora y Fortalecimiento del Sg-SST	38
Tabla 4.	Acciones derivadas del diagnóstico	40
Tabla 5.	Capacitación en riesgos laborales	42
Tabla 6.	Presupuesto	44

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Factores que intervienen en la gestión humana	19
Figura 2. Modelo de la creación de conocimiento Nonaka y Takeuchi	25
Figura 3. Organigrama	30
Figura 4. Salud y Seguridad Ocupacional	34

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se realiza con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos durante el estudio del Diplomado de profundización en el Área de Talento Humano, buscando implementar un plan de mejoramiento en el Sistema De Seguridad Y Salud En El Trabajo A La Empresa TEXTILES DE LA SABANA. S.A.S.

El Sistema De Seguridad Y Salud En El Trabajo, es una fuente muy importante para el área de recursos Humanos de una empresa, ya que de allí se desprenden las políticas en las que las empresas se basan para apoyar y beneficiar a sus empleados. El Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social (Hoy Fusionados Como Ministerio De Salud y Protección Social) es la entidad del Estado encargada de determinar los regímenes específicos de vigilancia, así como también el desarrollo de actividades de prevención y controlar la prestación de los servicios de salud a los afiliados al sistema en las condiciones de calidad que determina la Ley. Para ello creó la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales, la cual tiene como responsabilidad fomentar las alertas acerca de los peligros y riesgos que se pueden estar presentado en los sitios de trabajo, así como también se encarga de supervisar y dirigir el buen desempeño de las empresas frente a este tema y aplicar las sanciones respectivas por violación a la norma (Ordoñez, 2012).

En este mundo tan competitivo y globalizado es necesario que las empresas estén identificadas con su capital Intelectual, ya que la productividad y la competitividad no solo dependen de las ventajas técnicas que se posean, sino no que es de vital importancia el manejo que se le dé al recurso humano, que se reconozcan y valoren las capacidades físicas e intelectuales, además que se le da más importancia a los derechos de los empleados.

La empresa TEXTILES DE LA SABANA S.A.S. es una empresa que necesita reforzar los conocimientos acerca de la seguridad y salud en el trabajo, debe implementar este Sistema para que se actualice y a la vez conozca las capacidades e identifique las falencia, que tienen cada uno de sus empleados y con esta información así pueda buscar métodos para capacitarlos e incentivarlos, que conozca los peligros a los que están expuestos sus empleados y así prevenir accidentes o enfermedades, al igual que se puede prevenir que baje la productividad en la empresa.

Se propone para la empresa en estudio TEXTILES DE LA SABANA S.A.S, la implementación de un plan de mejoramiento del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST), de acuerdo al Decreto 171 de 2016.

Esta propuesta nace a partir de la necesidad de incluir toda el área de la seguridad y salud ocupacional de la empresa, aplicando los diversos conocimientos adquiridos durante el proceso formativo y así mismo incrementar la experiencia laboral de cada uno de nosotros en este campo; además del requerimiento de cumplir con el marco legal por parte de Textiles de La Sabana S.A.S. y la concientización del Área de Talento Humano en la implementación oportuna de los cambios en el proceso de la Salud Ocupacional.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del Problema

Historia de la Salud Ocupacional

Se dice que el hombre inventa sus primeros instrumentos para poder sobrevivir y que en esta labor pudieron sucederle eventualidades que dañaran su salud, estas eventualidades o accidentes se pueden catalogar como propias de su oficio en esa época.

Cuando el hombre se vuelve sedentario y descubre el arte del manejo de los metales al igual que intensifica la agricultura y las practicas artesanales inicia con lo que podemos decir con los principios de los elementos industriales, estas prácticas se evidencia con el desarrollo de la civilización lo cual trajo la lucha por territorios y las guerras, lo que probablemente encamina al ser humano a desarrollar métodos para conseguir protegerse y lleva a concluir que aquí se dan los inicios de la protección personal (Ordoñez, 2012).

El primer antecedente legal que se conoce sobre la protección y la seguridad es el Código Hammurabi, que data del año 2100 A.C, el cual se estima tiene más de 4000 años, este Código declara claramente la indemnización por perdidas y la existencia de tribunales para conciliar las demandas al respecto. (Letayf, como se citó en Rincón, 2015). Según varios autores expresan que los escritos de Plinio “El viejo” (23-79 d.C.) quien describió las enfermedades de los esclavos al referirse a los trabajadores de la manufactura y minería (Rincón, 2015).

En los siglos II D.C., hasta el siglo XVIII, se puede decir que el desarrollo de la seguridad industrial se estancó, ya que para los patronos esto no era importante y prioritario, esto se pudo demostrar con el uso de niños y mujeres en trabajos e alto riesgo porque eran mano de obra barata. Es así como a finales el siglo XVIII, se da la revolución Industrial en Inglaterra y se inician los primeros intentos por velar por la salud de los trabajadores, es así como en el año 1802 se aprueba la primera ley que protegía la salud y moral de los trabajadores

A finales del siglo XVIII, cuando surge la revolución industrial en Inglaterra se dan los primeros intentos serios para proteger la salud de los trabajadores, es así como en 1802 se aprobó la primera ley referente a la salud y moral de los trabajadores, en 1844 se aprueba la primera ley que protege a las mujeres en el trabajo y hacia 1850 aparece la inspección a los trabajos en las minas por parte del gobierno en Inglaterra.

En el continente Americano el primer país que tuvo en cuenta los riesgos profesionales en sus leyes fue estados Unidos en el año 1910 e implementó las primeras leyes de Seguridad En el Trabajo en América, seguido de ello los países que se evidencian en la Tabla 1.

Tabla 1. *Desarrollo de la salud ocupacional en América Latina*

Año	País
1911	El Salvador, Perú
1914	Uruguay
1915	Argentina
1916	Chile, Colombia y panamá
1919	Brasil
1921	Ecuador
1923	Venezuela
1924	Costa Rica y Bolivia
1927	Paraguay
1930	Nicaragua
1931	México
1932	República Dominicana
1946	Guatemala
1952	Honduras

Fuente: Elaboración Propia

En Colombia, la Salud Ocupacional, se inicia aproximadamente en la época prehispánica donde los indígenas estaban expuestos a los peligros de sus trabajos y tenían su estructura organizacional definida, con la llegada de los españoles estos trajeron su organización administrativa, política, social y económica esta organización trajo las primeras leyes, una de esas leyes que involucra el tema de salud ocupacional fue el de prohibición de trabajo los días domingos y el establecimiento de que los indígenas de clima frío no pueden trabajar en clima caliente y viceversa y hacia 1600 se implementó la obligación de curar los indígenas que fueran víctimas de accidentes y enfermedades en el trabajo incluyendo tratamiento médico (Ordoñez, 2012).

En la época de la independencia se encuentra que el primer antecedente en el tema de seguridad social es con el Libertador Simón Bolívar cuando en el discurso de Angostura en 1819 señaló: “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política” (Congreso de Angostura 15 de febrero de 1819) (Fábregas, 2014).

A principios del siglo XX se crea la primera ley que vinculada a la salud ocupacional en Colombia, la cual fue conocida como “Ley Uribe”, esta ley se refería a temas relacionados con enfermedades, accidentalidad laboral, prestaciones económicas, pensiones e indemnizaciones, etc. Las leyes fueron evolucionando cada día, con el propósito de minimizar los factores de riesgo existentes y los accidentes producidos por el trabajo desempeñado, con el paso de los años se han ido implementando nuevas normas de protección al trabajador, al igual que cambios en las medidas, sino que también en el comportamiento de las empresas y los trabajadores, lo cual se refleja en la disminución de los accidentes y las enfermedades laborales (Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana, 2013).

Dentro de los principios de la ONU para garantizar la supervivencia humana (1948) se encuentra el derecho que tienen todas las personas, al trabajo, la salud y educación, se debe tener en cuenta que el hombre promedio invierte la tercera parte de su vida trabajando y que es fuente de todas las riquezas materiales y espirituales, es correcto decir que todo lo encaminado se desarrolló en condiciones óptimas y constituye un derecho inalienable de todos los seres humanos (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013).

La salud ocupacional no solo vela por la evaluación y control de los riesgos en los centros y lugares de trabajo, sino en velar que se cumplan esos derechos propios del hombre, en esta lucha no pueden estar solos los profesionales y el personal técnico de la salud, los trabajadores deben estar armados con los conocimientos necesarios, los empleadores, los intelectuales y toda la sociedad.

Como se puede observar, toda persona tiene derecho a permanecer segura en su lugar de trabajo, a tener garantías que le permitan estar tranquilos y por esta razón la empresa TEXTILES DE LA SABANA S.A debe estar al día cuando se trata de la seguridad y salud de sus trabajadores.

Como uno de los antecedentes internacionales se puede señalar la tesis de grado de Tatiana Pineda, realizada en la Escuela Politécnica Superior de Chimborazo en Ecuador, en el año 2013, cuyo título es *Plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional en la empresa de lavado textil Chelo s de la ciudad de Pelileo*. Esta investigación muestra que en Ecuador la entidad encargada de la vigilancia de la Salud y Seguridad en el trabajo es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y que a través de la Resolución 741 se establece que “el reglamento general del seguro de riesgos de trabajo es un conjunto de leyes y normas que se aplicara en la protección de los trabajadores en casos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales” (Pineda, 2013, p. 8).

Pineda (2013) señala que la seguridad industrial es más que seguridad física, está relacionada con una situación de bienestar personal, un ambiente idóneo para trabajar, economía de costos, y una filosofía de vida humana en el marco de la actividad laboral contemporánea. En el documento se evidencia una completa descripción de la seguridad ocupacional desde sus elementos hasta los beneficios que otorga sus implementación, la clasificación de los riesgos y la ejecución de un plan de seguridad industrial que busca preservar la integridad de los trabajadores.

Un estudio Realizado en Perú por Gordillo y Mora (2015), y titulado *Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional según la norma OHSAS 18001 para la empresa EMEMSA*, demuestra la importancia de que las empresas cuenten con políticas de salud ocupacional encaminadas a identificar, diagnosticar, localizar y evaluar todos los riesgos que

pueden afectar la salud e integridad del trabajador (p. 16). Estableciendo así que la implementación de un sistema de salud y seguridad ocupacional es un compromiso moral de todas las empresas.

La metodología de la investigación fue cualitativa con enfoque descriptivo y la población estaba dada por los empleados de la empresa EMEMSA. En ella se implementó como desarrollo de la investigación, un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional. Entre las principales conclusiones se estableció que al implementarse un SSGS en la empresa la elaboración de planes de seguridad y salud, se vuelve un proceso sistemático, además de ello, al implementarlo y mantenerlo, se le brinda a la empresa datos y estadísticas sobre su desempeño en los trabajos que se ejecuten.

En Pereira, otro estudio titulado *Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa de confecciones de Pereira según el Decreto 1072 de 2015*, fue desarrollado por Bedoya, Granados y Ruiz (2017), teniendo como objetivo general Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa de confecciones de Pereira, bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015. En ella los autores establecen que “la industria colombiana en el 2016 obtuvo un crecimiento del 7.3% en el sector confecciones y aporta el 20% del empleo industrial” (Bedoya, et al., 2017, p. 9).

La investigación es de tipo cualitativo y la población objeto de estudio son los 43 trabajadores de la empresa de confecciones, las técnicas utilizadas son la entrevista, la encuesta y la observación. Se estableció como resultados que las empresas de confecciones poseen vulnerabilidad alta de riesgos a sismos (por las personas) e incendios (por los recursos), y un nivel intermedio de vulnerabilidad por corto circuito, inundación, asaltos y robos y tormentas eléctricas.

En las conclusiones se aprecia que se determinaron planes y programas enfocados a la prevención del riesgo biomecánico y psicosocial, a fin de mitigar problemas osteomusculares es intervenir en problemas extra laborales de los trabajadores. Se definió un plan de emergencia a razón de que la empresa pueda responder ante una amenaza de sismo o incendio. Se realizó un plan de trabajo y capacitación anual con los programas, sistemas y actividades a ejecutar para dar

cumplimiento a los objetivos planteados para el SG-SST y por último se plantearon los procedimientos necesarios para darle cumplimiento a la normatividad vigente.

Entre los antecedentes nacionales se puede mencionar la tesis de Muñoz y Gamboa (2017) titulada *Diseño e implementación parcial de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa de confecciones Yakoli S.A.S.*, tesis en la cual se hace la relación entre el SG SST como el programa de Salud Ocupacional que ahora es llamado de otra forma, en la medida que contiene una visión más integral de la salud y seguridad en el trabajo, estableciendo que “El SG-SST, básicamente se convierte en una guía para que la empresa pueda hacer seguimiento y mejora continua a los procedimientos en pro del bienestar del empleado, según lo establecido por el Ministerio de Trabajo” (Muñoz y Gamboa, 2017, p.11).

La metodología hace uso del enfoque cuantitativo, fundamentado en el tipo de investigación descriptiva. En las conclusiones se estableció que la implementación del SG SST fue satisfactoria en la medida que hubo una fuerte participación de todo el personal y las medidas implementadas también arrojaron resultados satisfactorios tanto en el diseño como en la implementación del sistema.

1.2 Planteamiento del problema

El grupo de investigación, realizó inicialmente una auditoría en la empresa Textiles de la Sabana S.A.S, ubicada en el municipio de Sahagún Córdoba, en donde se estableció que esta es una un empresa textil con proyección nacional, estable y de calidad, la cual diseña, produce y comercializa toda clase de encajes y artículos que ayuden con la decoración. En el recorrido realizado a esta empresa, y partiendo de cuestionamientos que fueron paulatinamente anotados en un diario de campo, se logró detectar en la empresa lo siguiente:

- La empresa Textiles de la Sabana S.A.S, es una empresa que no posee un área específica de talento humano, pero que es manejada desde la gerencia haciendo las veces de esta. Ante lo cual al indagar acerca de un modelo específico de Gestión del Conocimiento,

manifestaron manejar el modelo Andersen puesto que la información circula en todas las áreas, sin embargo se detectó que este no es aplicado de forma correcta.

- Los procesos de formación dentro de la empresa son constantes para sus diseñadores y encargados del área administrativa (6 veces al año), pero el área operativa manifiesta poca capacitación por parte de la empresa (2 veces al año).
- El proceso de selección del personal se basa en la identificación de competencias, para así poder estipular el nivel de afinidad existente entre las competencias personales y las competencias en el perfil del puesto.
- La contratación es a término indefinido y se le ofrece a los empleados las prestaciones de Ley.
- Existe un manual de funciones
- Se puede apreciar que la comunicación entre los empleados es buena salvo algunas fallas de comunicación con la gerencia. El trabajo en equipo es muy bueno; la motivación de los empleados es buena pero podría ser mejor si se implementaran medidas de incentivos; el ambiente laboral es ameno, con la iluminación y temperatura adecuadas, lo que sí se puede notar es que el espacio es un poco reducido y las tareas pueden ser más complicadas ante esto. Se evidencia liderazgo por parte de dos de los operarios más antiguos y uno de los jóvenes.
- Se usa tecnología de alta calidad para la elaboración de las prendas, en la empresa se hace un mantenimiento preventivo cada 3 meses lo que es bastante demorado. Se han presentado fallas y retraso en dos oportunidades, para las entregas, por avería en algunas máquinas.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en la empresa Textiles de la Sabana S.A.S, donde la implementación de este sistema es a medias, porque no cumple con los parámetros necesarios. Tiene claro que pertenecen a la ARL Colmena Riesgos Profesionales y la seguridad social está en la Nueva EPS. En cuanto a la presencia de enfermedad en los trabajadores, hay 3 operarias con venas varice en miembros inferiores, 1 operario con alergias y 1 operario con tendencia a la migraña.

Se considera de gran envergadura esta situación en la medida que el Ministerio de trabajo (2014) establece que “el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los

trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente”, y hasta donde se logra evidenciar, la empresa Textiles de la Sabana S.A.S, no está dando cumplimiento a esta obligación.

Este problema nace de la necesidad actual de Gestionar los recursos necesarios para la implementación del (SGSST) Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa TEXTILES DE LA SABANA S.A.S, donde después de realizar una auditoria se identificó que actualmente no se encuentra implementado y se hace necesario sentar las bases para su aplicación tomando como apoyo para la elaboración de nuestra propuesta la reglamentación existente.

En Colombia existen normas, requisitos y procedimientos reglamentados por el sector trabajo que son de obligatorio cumplimiento y que actualmente no están siendo llevados a cabo por parte de esta empresa lo que puede acarrear considerables sanciones sin señalar las posibles afectaciones que se pudieran llegar a presentar como consecuencia de la generación de accidentes o enfermedades laborales.

Considerando que el objetivo empresarial está fijado en la generación de valor organizacional donde se brinde un ambiente propicio para trabajar, con las condiciones óptimas para el correcto desarrollo de cada una de las funciones, Se hace necesario proceder con la implementación de medidas que permitan vincular a la empresa en un proceso de gestión y transformación donde a partir de una evaluación de las necesidades presentes se articulen estrategias de crecimiento para cada individuo, se brinden espacios de interacción y capacitación donde los empleados logren mejorar sus condiciones laborales, desarrollar y perfeccionar habilidades facilitando la generación de conocimiento.

1.2.1 Formulación del Problema.

¿Qué caracteriza el Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa Textiles de la Sabana S.A.S?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Proponer un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa Textiles de la Sabana S.A.S.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Textiles de la Sabana S.A.S.
- Analizar los principales factores de riesgos existentes.
- Diseñar estrategias que permitan optimizar los procesos de del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Textiles de la Sabana S.A.S.
- Identificar, clasificar y evaluar los oficios de acuerdo con los factores de riesgos establecidos.

1.4 Justificación de la Investigación

El ser humano necesita convivir en un ambiente propicio para desarrollarse, las condiciones en las que se encuentre facilitara o no su crecimiento como individuo, y ante este hecho, las organizaciones deben velar por el bienestar la salud y unas condiciones de trabajo optimas que le permitan a sus colaboradores estar en un ambiente seguro y sano.

Se hace necesario entonces conocer las diferentes leyes y decretos que reglamentan el sector trabajo, compartir ese conocimiento mediante la transmisión de información, que permitan trabajar conjuntamente para reducir la informalidad y las malas prácticas empresariales. Por ello, esta investigación se realiza con el objetivo de brindar apoyo integral en la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo al interior de las organizaciones, denotando la importancia de conocer las reglamentaciones que actualmente rigen las prácticas en el sector

empresarial, así mismo se pretende servir de base para futuras investigaciones, para generar conciencia, responsabilidad, reducir la accidentalidad la generación de enfermedades y contribuir al crecimiento organizacional.

Hay que aclarar que en la Guía técnica de implementación SG-SST de mipymes propuesta por el Ministerio del Trabajo (2014) se establece que “la Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (p. 10), la cual tiene como objetivo mejorar las condiciones en el medio ambiente de trabajo, así como la salud que conlleva al bienestar físico. Este hecho ratifica la utilidad de la investigación mostrando los beneficios que obtiene no solo la empresa sino los empleados.

Por su parte, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (p. 10). Ese proceso debe gestionarse en todas las organizaciones, puesto que si no es así se pueden incurrir en fallas a la normativa vigente.

Lo anterior establece la importancia de que en las empresas se cuente con un plan adecuado, acorde a las necesidades de la empresa y enfocado al sector de la industria al cual pertenece. Este plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se considera útil en la medida que permite prevenir riesgos y garantizar la integridad de los empleados de la empresa Textiles de la Sabana S.A.S. Además de ello representa una ventaja económica para la organización, la disposición del acompañamiento y apoyo para la ejecución e implementación del SG-SST, porque permitirá a la empresa cumplir con la reglamentación, evitando multas y sanciones, y de paso garantizando el mejoramiento continuo, evitando y disminuyendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales y comunes en la empresa.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Gestión Humana.

Las primeras prácticas de gestión humana surgieron en Estados Unidos a mediados del siglo XIX, como consecuencia del desarrollo de las grandes empresas. El concepto de Gestión Humana fue tomando auge en todas las organizaciones hasta considerarla como “la piedra angular de la organización, pues afecta todo el andamiaje administrativo y la toma de decisiones, esto, sumado a las nuevas condiciones que la globalización impone, hace que sea urgente estudiar las diferentes formas de administrar en el mundo” (Saldarriaga, 2008, p. 140) y además de ello, este nuevo concepto toma fuerza dada la alta inclinación a contribuir con la competitividad de la empresa.

La gestión humana abarca diversos procesos y funciones de la organización con el fin de garantizar el desarrollo de los colaboradores en todas las áreas, dado que todas las personas que ingresan, permanecen y participan en la empresa aportan sus habilidades, conocimiento, actitudes, conducta, percepciones, etc. sin importar el cargo que ocupen, lo que los hace entonces un recurso importante para la organización (Chiavenato, 2011). Por su parte, Chiavenato (2011) considera la Gestión Humana como un fenómeno complejo en el que se conjugan al menos siete factores, tal como se aprecia en la Figura 1.

Los procesos que se ejecutan en la Gestión humana son:

- **Reclutamiento:** El reclutamiento del talento humano se trata de “un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización” (Cuesta, 2017, p. 128), pero para que este proceso sea eficaz el contingente de candidatos debe ser suficiente, para abastecer el proceso de selección. Este proceso parte de las necesidades presentes y futuras de la empresa para dar respuesta a preguntas tales como: ¿Qué necesita la empresa en términos de personas? ¿Qué ofrece el mercado de talento humano? ¿Qué técnicas de reclutamiento

se deben emplear?; Para dar respuesta a estos interrogantes se hace necesario plantear tres etapas en el proceso de reclutamiento: investigación interna de las necesidades, investigación externa del mercado y definición de las técnicas de reclutamiento (Cuesta, 2017).

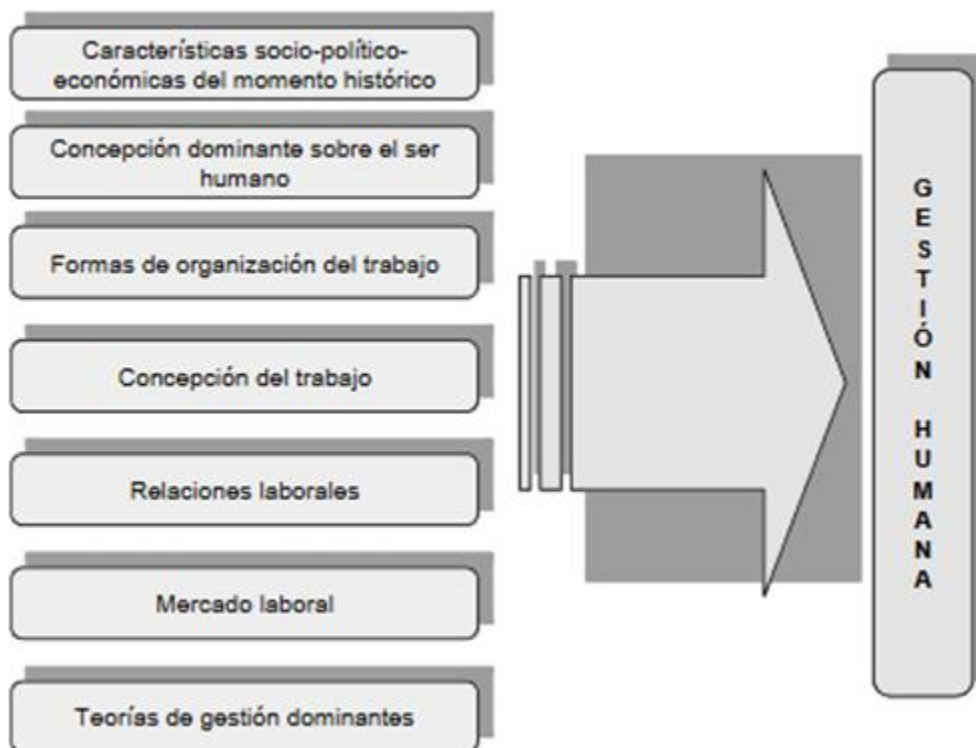


Figura 1. Factores que intervienen en la gestión humana

Fuente: Chiavenato (2011).

De igual forma, se puede decir que “el reclutamiento de personal, es una acción dinámica que, sin seguir un procedimiento determinado, trata de buscar a un candidato idóneo para un puesto de trabajo” (Nebot, 1999, p. 14), convirtiéndose en un proceso que inicia cuando una determinada área de la empresa manifiesta la existencia de una vacante, y por ende la necesidad de cubrir dicha vacante, para lo cual se utilizan diversos tipos de reclutamiento (interno, externo, mixto).

- **Selección:** La selección es el proceso siguiente al reclutamiento del talento humano, y se trata de encontrar a la persona adecuada para que ocupe el cargo adecuado (Chiavenato,

2011). El proceso de selección para Alles (2006) es “una actividad de clasificación en donde se escoge a aquellos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización” (p. 103), considerando también que el éxito del proceso de selección está directamente relacionado con la forma en la que se realiza el reclutamiento.

- **Contratación:** Para hablar del proceso de contratación, es de gran importancia determinar las clases de contrato existentes. Rendón (2004) expone dos clases de contrato: verbal y escrito. El contrato verbal es el que se pacta a través de palabras, acordando las funciones, salarios, lugar de trabajo y el tiempo de servicio; mientras que el contrato escrito está determinado por un documento firmado por las partes involucradas y se constituye en el documento más recomendable para establecer una relación laboral; en él se incluyen las condiciones de este, las cuales deben ser como mínimo: nombre o razón social del contratante, domicilio, clase de contrato, nombre del trabajador, domicilio del trabajador, duración del periodo de prueba, condiciones del contrato, causas de terminación del contrato, cantidad y forma de remuneración, lugar y fecha donde se celebra, firma del empleador, del trabajador y de los testigos (Rendón, 2004, p. 21).
- **Inducción de personal:** El proceso de inducción está relacionado con la información que se les imparte a los individuos que ingresan a la empresa. Consiste en un programa que contiene información sobre la historia de la empresa, su desarrollo, los productos o servicios que ofrece, los derechos que tiene el personal que labora en ella, los términos del contrato de trabajo, las actividades sociales de los empleados, sus prestaciones. Además de ello se les informa acerca de las normas y reglamento de la empresa, nociones sobre seguridad laboral, la relación con los otros cargos, y la descripción detallada del cargo al cual ha de ingresar. Se le notifica quien supervisará su trabajo (Chiavenato, 2011, p. 332).
- **Entrenamiento de Personal:** es congruente con la relación entre el líder y el subordinado, “se basa en un vínculo que impulsa talentos, crea competencia y estimula potenciales. En esta relación el entrenador lidera, orienta, guía, capacita, desenvuelve, estimula, e impulsa al aprendiz, mientras que este aprovecha su impulso y dirección para aumentar los conocimientos” (Chiavenato, 2011, p. 335), lo que infiere que el entrenamiento es un

proceso que brinda insumos al trabajador para optimizar el desempeño de sus funciones y crecer tanto personal como profesionalmente.

- **Capacitación:** La capacitación del talento humano es uno de los llamados activos intangibles de la organización y que en palabras de Cuesta (2017) es el “intangible supremo” de la organización, para este autor la formación del talento humano es “una inversión y no un costo” (p. 323), la cual es importante concebir en un sentido amplio de actitudes, conocimientos y habilidades múltiples que contribuye a un buen ejercicio del cargo y a optimizar la cultura organizacional.
- **Evaluación del desempeño:** La evaluación de desempeño es una herramienta de gran utilidad para las empresas porque permite evaluar el rendimiento de sus empleados y medir las competencias que este posee. “La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (Cuestas, 2017, p. 202) para estimular o juzgar el valor y las cualidades de los individuos que laboran en determinada empresa.
- **Salud y seguridad ocupacional:** La salud y seguridad laboral se relaciona con “las técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen practicas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo” (Chiavenato, 2011, pp. 279-280). Los procesos de salud y seguridad ocupacional se encargan establecer normas para prevenir cualquier accidente que tenga origen en un acto organizacional.

Un plan de seguridad ocupacional implica que la responsabilidad es de todos sin embargo existe un grupo de personas dentro de la empresa para velar porque se cumplan las normas establecidas, unas condiciones de trabajo adecuadas, la seguridad debe ser problema de todas las áreas de la empresa, es importante que la persona se adapte a su trabajo y que el trabajo se adapte a la persona. Además de lo anterior es indispensable que las personas cuenten con las herramientas y vestimenta apropiada para el desempeño de sus funciones,

asumiendo como cierta la premisa “la seguridad busca reducir los accidentes laborales” (Chiavenato, 2011, p. 281).

- **Bienestar del trabajador:** Es fundamental reconocer que no solo la seguridad del trabajador es importante, sino que las condiciones emocionales, sociales, psicológicas juegan un papel fundamental para el trabajador y para el ambiente laboral. Atender estas condiciones permite que el trabajador desempeñe sus funciones de una forma adecuada y tranquila, satisfecho de estar en una empresa que atiende las necesidades que hacen parte de su vida cotidiana. Chiavenato (2011) propone un plan sobre cómo instituir un programa de bienestar en la organización, y se centra en nueve (9) pasos.

Paso 1: lleve un registro permanente de los riesgos de salud de los trabajadores.

Paso 2: verifique donde se gasta más dinero por concepto de servicios médicos.

Paso 3: incluya miembros de la familia y dependientes en el programa de instrucciones sobre la salud.

Paso 4: proporcione asesoría nutricional por medio de un nutriólogo profesional.

Paso 5: incluya opciones de alimentos bajos en calorías y nutrientes adecuados en los menús de comedores, quioscos y máquinas expendedoras.

Paso 6: prohíba fumar en las instalaciones laborales.

Paso 7: negocie descuentos en clubes deportivos y gimnasios para los trabajadores.

Paso 8: cree un diario o semanario sobre salud y bienestar físico.

Paso 9: proponga a los trabajadores que se concentren en reducir uno o más factores de alto riesgo para la salud. (Chiavenato, 2011, p. 290).

Lo anterior busca que el trabajador logre alcanzar un bienestar laboral que además de favorecer a la empresa, constituya para el trabajador un instrumento de motivación por parte de la empresa, creando valor hacia la atención prestada a este como parte fundamental dentro de la organización.

- **Clima Organizacional:** El clima organizacional es un componente fundamental dentro de todas las empresas y ocupa un lugar fundamental en la gestión del talento humano dado

que en las dos últimas décadas ha alcanzado un rol protagónico dentro de las organizaciones de manera indiferente del tamaño de esta (Méndez, 2006). Entre las definiciones encontradas están:

Dessler (1976): La importancia del clima organizacional radica en la función que desempeña como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los empleados.

Sudarsky (1977): El clima de la organización es un concepto integrado que contribuye a determinar la forma en que diversos factores como las prácticas administrativas, la toma de decisiones, la tecnología, entre otras se definen a través del clima y las motivaciones comportamentales de los individuos que laboran en la empresa a nivel individual o a través de los equipos de trabajo.

Sandoval (2004): El clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores, las cuales son percibidas por ellos de manera directa o indirecta. Tiene consecuencias en el comportamiento laboral pues de este depende en gran medida la satisfacción del empleado. Es una variable que interviene entre la organización y el comportamiento individual de los empleados.

- **Gestión del Conocimiento:** Gestión del Conocimiento se trata de desarrollar en una empresa las capacidades y actividades que les permitan diseñar mejoras en relación a los productos y servicios, o en su defecto el diseño de unos nuevos. También contribuye a modificar o mejorar los procesos administrativos y de producción de una empresa (Díaz, 2007, p. 42).

López y Marulanda (2013) exponen que las empresas utilizan la gestión del conocimiento para generar y fortalecer las ventajas competitivas, sostenibles y sustentables con el fin de sostenerse, adaptarse y responder a los diferentes mercados en los que interactúan, por esta razón a través de una investigación realizada, ellos proponen “incorporar la gestión del conocimiento para innovar mediante el manejo direccionado de procesos de conocimiento formando al capital humano en gestión de la información y la documentación, en gestión de la innovación y el cambio” (López y Marulanda, 2013, p. 168). Además de esto, se puede establecer a través de otros autores que la empresa Textiles de la Sabana S.A.S puede implementar diversos requerimientos para

aplicar la gestión del conocimiento, ante lo cual, se acata la sugerencia de Pereira (2011) en relación a ello, y propone que para mejorar la producción de conocimiento organizacional se puede realizar lo siguiente:

- Incorporar elementos de gestión por procesos a partir de la determinación del marco de referencia de la elaboración de la guía metodológica.
- Alinear la gestión del conocimiento con sus objetivos estratégicos y los procesos de la empresa.
- La estrategia y los objetivos deben ser revisados a la luz de las nuevas demandas del mercado el desarrollo del conocimiento en las diferentes áreas dentro y fuera de la empresa, y los resultados de la iniciativa de gestión del conocimiento.
- Si la empresa decide emprender acciones para trabajar con enfoque a la gestión del conocimiento debe contar con una declaración de la misión y visión enfocada a la gestión del conocimiento, una estrategia de gestión del conocimiento, Las metas de la gestión del conocimiento.
- La estrategia y los objetivos de la gestión del conocimiento actuaran como puntos de referencia para guiar las tareas del proyecto durante las próximas fases.

2.1.2 Gestión del conocimiento: Modelo de la creación de conocimiento Nonaka y Takeuchi.

Para Nonaka y Takeuchi (1995) el conocimiento organizacional se va creando a través de la interacción entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito, aclarando que la mayoría de los directivos confían más en este último, puesto que se puede recopilar y enunciar con palabras. Como se puede apreciar en la Figura 2, proponen un proceso de cinco fases mediante las cuales se crea el conocimiento organizacional.

- En la fase de socialización se comparte el conocimiento tácito de los empleados de la empresa para ampliarlo en la organización.
- En la segunda fase el conocimiento tácito se convierte en explícito y adopta la forma de un nuevo concepto
- En la tercera fase el conocimiento explícito es justificado y la organización determina si vale la pena desarrollar este nuevo concepto o no.

- En la cuarta fase los conceptos que son desarrollados en la fase anterior se convierten en arquetipos.
- La quinta fase es entonces en la que se distribuye el conocimiento creado en los grupos de interés de la organización.

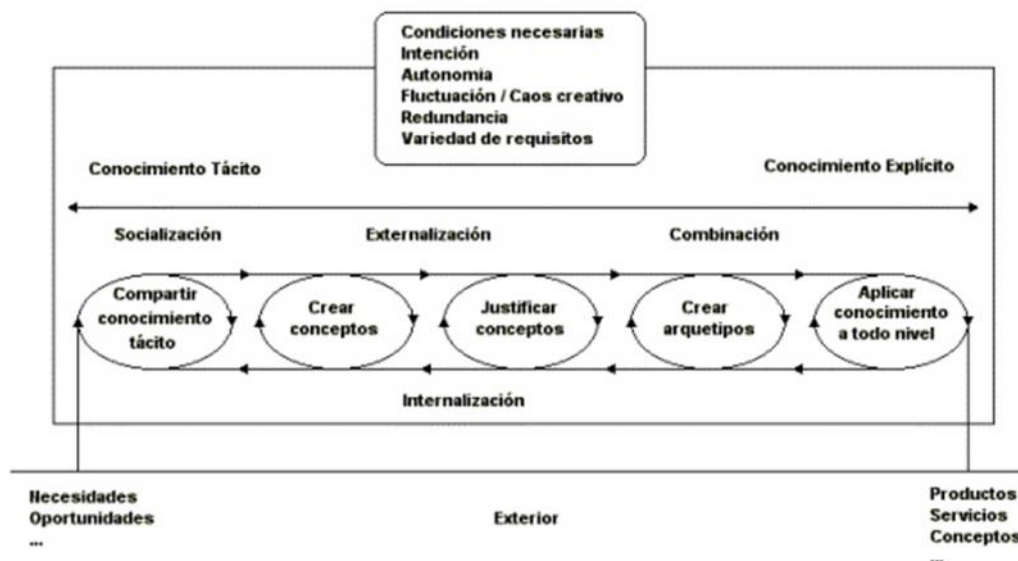


Figura 2. Modelo de la creación de conocimiento Nonaka y Takeuchi
Fuente: Nonaka y Takeuchi (1995)

2.1.3 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Para la ejecución de la presente propuesta, es necesario el conocimiento de ciertos conceptos en materia de seguridad y salud, que permitan una mejor comprensión de la normatividad a implementar, (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4). La Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

2.1.3.1 Salud.

Conservarla seguridad y la salud de los empleados es muy importante, en especial regidos por los parámetros de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, así como también el ambiente y el entorno físico debe estar alineado en las diversas aplicaciones de seguridad, higiene industrial y ergonomía; todo ello, bajo el seguimiento de las condiciones de trabajo tanto físicas como psíquicas, que puedan afectar el bienestar de los empleados en la empresa.

Según la Organización Mundial de la Salud, define el concepto de salud como “la integridad física, mental y social de una persona y no precisamente como la falta de la enfermedad” Hace parte del aspecto físico las estructuras del cuerpo, así como también las funciones esenciales que permiten el buen desarrollo de las funciones vitales. El aspecto mental se conforma por aquellas funciones que le dan al ser humano la posibilidad de sentir, pensar, actuar, y lo diferencia de los demás. Finalmente tenemos el aspecto Social, constituido por los sistemas sociales que conforma el ser humano para impulsar su desarrollo (Diario El Peruano, 2017).

Estos conceptos que han servido para definir la salud los ilustra la OMS mediante un triángulo equilátero, en el cual, cada lado representa un lado en cuestión y simboliza el equilibrio si sus tres lados permanecen iguales. Pero en la vida diaria, cada lado o aspecto del triángulo es atacado por múltiples factores de riesgo que los modifican, entonces, si un lado se modifica inevitablemente los otros lados se verán afectados y el equilibrio se rompe (Sierra, 2018).

2.1.3.2 Salud Ocupacional.

Se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. En Colombia el campo de la Salud Ocupacional, se encuentra enmarcado en toda la reglamentación dada a través del Sistema General de Riesgos Profesionales (Osorio, 2003).

En caso de que se presente un accidente o una enfermedad laboral en el empleado, es el quien se ve afectado directamente, es por ello que para la Salud Ocupacional lo más importante es el trabajador. Sin embargo también es importante conocer al empleado, porque es el la principal fuente de los accidentes y los Sistemas que no tienen presente este aspecto están designados a fallar.

Para entender al ser humano es indispensable examinar la importancia de este en la prevención de los accidentes, conocer a ciencia cierta la personalidad de las personas que hacen parte de la organización, estar informado del tema, saber de valores, motivación y como estos conceptos intervienen en las conductas de las personas.

Para concluir lo expuesto, se observa que la persona encargada de la Salud Ocupacional en una empresa, se tiene que encontrar con un ser tan complejo como lo es el Ser Humano, a través del tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el encargado debe motivar a los trabajadores y llevarlos a que acepten las medidas de seguridad y se hagan partícipes de ellas, de aquí se desprende la importancia de evidenciar el buen cumplimiento de las normas.

2.2 Marco Legal

En Colombia el Estado ha promulgado unas leyes específicas sobre el tema de la Seguridad y Salud en el trabajo, dejando las siguientes Resoluciones y Decretos.

- Ley 1562/2012, esta norma se implementó con relación al Sistema De Riesgos Laborales, el cual fue conocido como programa de Salud Ocupacional inicialmente
- Ley Novena de 1979, cual obliga a las empresas a contar con un programa de Salud Ocupacional.
- Resolución 2400 de 1979, dicha ley estipula disposiciones sobre higiene y seguridad social en los puestos de trabajo.
- Resolución 1016 de 189, por la cual se ordena la estructura, las actividades y forma de los Programas de salud ocupacional, que deben implementar los empleadores de nuestro país.

- Decreto Ley 1295 de 1994, la cual decreta el funcionamiento y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- Dec.1832 de 1994, en la cual se estipula las enfermedades profesionales.
- Ley 1562 de 2012, en la que se ordena modificar el sistema de riesgos laborales y se expiden nuevas leyes sobre el tema Salud Ocupacional.
- Ley 1616 de 2013, en la cual se expide la norma sobre salud mental y se agregan otras disposiciones.
- Res. 6398 de 1991 por la cual se reglamentan los procedimientos en relación a la salud Ocupacional (exámenes médicos de ingreso a la empresa)
- Dec. 1772 de 1994, la cual obliga a las empresas a la afiliación y cotización al sistema general de riesgos profesionales.
- Dec. 2644 de 1994 por el cual se expide la tabla de indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y las prestaciones económicas que correspondan.
- Res. 4059 de 1995, en el cual se acoge el formato único de reporte de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
- Circular 004 de 1997, por la cual se clasifican y se adopta el pago de cotizaciones de acuerdo a la tabla de clasificación de las actividades económicas.
- Dec. 1703 de 2002, en el cual se promueve y controla la afiliación y el pago de aportes al sistema general de seguridad social en salud.
- Circular 001 de 2003, la cual promueve la vigilancia y el control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales.

Las normas vigentes en Colombia que rigen la seguridad y la salud en el trabajo son obligatorias, para todos los empleadores ya sean públicos o privados, los contratantes de personal modalidad contrato en cualquiera modalidad existente.

La empresa TEXTILES DE LA SABANA S.A.S. se compromete a dar efectivo cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, con el fin de garantizarles a su personal herramientas que le proporcionen una oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con las leyes establecidas en Colombia.

2.3 Marco Institucional

- **Razón Social:** Textiles de la Sabana. S.A.S
- **Misión:** Somos una empresa textil con proyección nacional, estable y de calidad. Diseñamos, producimos y comercializamos toda clase de encajes y artículos que ayuden con la decoración. Ofrecemos productos de alta calidad a un precio justo.
- **Visión:** Llegar a ser en el año 2025 la mejor empresa de Córdoba en la industria textil, cumpliendo con los más altos estándares de calidad para de esta manera lograr el reconocimiento de los clientes. Siempre respetando los derechos y el trabajo tanto de nuestros colaboradores como de nuestros clientes, para de esta manera poder crecer cada día más.
- **Objetivos Estratégicos**
 - Implementar estrategias competitivas para incursionar en nuevos nichos de mercado.
 - Hacer uso del marketing relacional para fidelizar el cliente y captar nuevos mercados.
 - Lograr un liderazgo de mercado a través de la diferenciación.
 - Otorgar valor agregado al cliente desde cada uno de los productos que ofrece la empresa.
- **Actividad económica:** Empresa comercial dedicada al diseño, producción y comercialización toda clase de encajes y artículos que ayuden con la decoración.
- **Tamaño de la empresa:** Pequeña
- **Sector Económico:** Privado
- **Número de trabajadores:** 17

- Organigrama

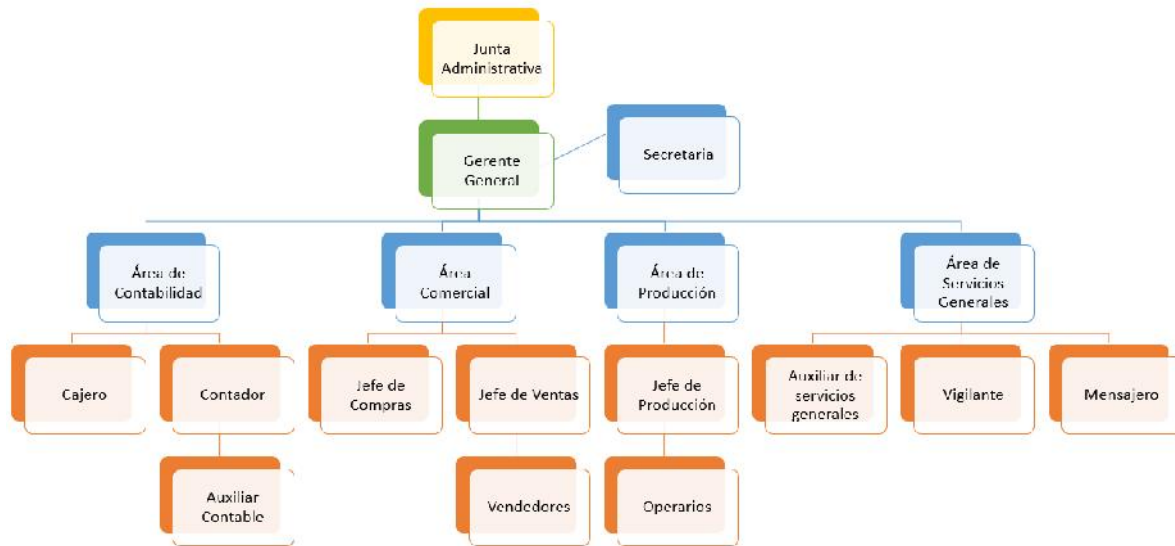


Figura 3. Organigrama

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

3.1 Método de la investigación

Esta investigación es de tipo Cualitativo. Según Blasco y Pérez (2007) este tipo de investigación estudia la realidad en su contexto natural y como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas (p.25), a través de la observación, este tipo de investigación permite reconocer datos importantes de la investigación, tal como se realizó en la empresa Textiles de la Sabana S.A.S, en la cual se analizó el contexto relacionado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con énfasis en la Gestión del Conocimiento, su estado y sus fallas, de igual manera se analizaron las fortalezas de la misma.

3.2 Población y Muestra

La población son los 17 empleados de la empresa Textiles de la Sabana S.A.S. Se aplica la siguiente fórmula para hallar la muestra:

$$n = Z^2 pq N / e^2 (N-1) + Z^2 pq$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = Población o universo = 17

Z = nivel de confianza = 95% = 1,96

p = probabilidad a favor = 0,5

q = probabilidad en contra = 0,5

e = error muestral = 5% = 0,05

$$n = 1.962 * 0.05 * 0.5 * 17 / 0.052 (17-1) + 1.962 * 0.5 * 0.5 = 16.2$$

Se aproxima a 17 que es la totalidad de los empleados y son seleccionados así:

- Área contable 3 personas (Cajero, contador, auxiliar contable)

- Área comercial 5 personas (Jefe de compras, jefe de ventas y los vendedores)
- Área de producción 4 personas (Jefe de producción y operarios)
- Área de servicios 3 personas (Auxiliar de servicios generales, vigilante y mensajero)
- Área directiva 2 (Gerente y secretaria)

3.3 Fuentes de información

- **Fuente primaria:** Los empleados de la empresa: gerente y personal administrativo y operativo.
- **Fuente secundaria:** Recolección de datos obtenidos de la lectura y análisis de documentos, artículos, libros y tesis. Para esta investigación se tuvo en cuenta el análisis de la base de datos virtual de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. También el acceso a la biblioteca de esta universidad que facilita el acercamiento a investigaciones relacionadas con el tema de análisis y a un conglomerado de libros de gran valor académico.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

- **Observación:** La técnica inicial a utilizar dentro de esta investigación es la observación, la cual es definida como “la técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad” (Salgado, 2010). El instrumento es el diario de campo (Anexo 1).
- **Entrevista Semi-Estructurada:** En este tipo de entrevista, se fija un objetivo partiendo de la información que se requiere por parte del entrevistado; sin embargo, a pesar de que para esta entrevista se realiza un guión (Anexo 2), de acuerdo a la dinámica de la entrevista, pueden surgir nuevas preguntas y para ello se debe tener mucha flexibilidad al entrelazar un tema y otro, de los que el entrevistado plantea como importantes, sin dejar de buscar el objetivo propuesto. Este tipo de entrevista se caracteriza por ser flexible y dinámica (Díaz, Torruco, Martínez, y Varela, 2013).

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

La Tabla 2 muestra los resultados sintetizados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa Textiles de la Sabana, mientras que la Figura 4 deja ver claramente estos resultados de forma gráfica. Ante las preguntas 7 y 12, se evidencia la presencia de pocas señalizaciones y un solo extintor que se encuentra vencido.

Tabla 2. *Resultados*

Ítem	Si	No	Insuficientes
Seguro	17	0	0
Seguimientos de Salud a los Trabajadores	2	15	0
Presencia de Enfermedad	5	12	0
Comité de Salud	0	17	0
Botiquín de Primeros Auxilios	17	0	0
Salidas de Emergencia	0	17	0
Señalizaciones	0	0	17
Cámaras de Seguridad	0	17	0
Capacidad de brindar primeros auxilios	2	15	0
Alarma	0	17	0
Manejo de extintores	2	15	0
Existencia de Extintores	0	0	17
Capacitaciones en riesgos laborales	0	17	0

Fuente: Elaboración Propia

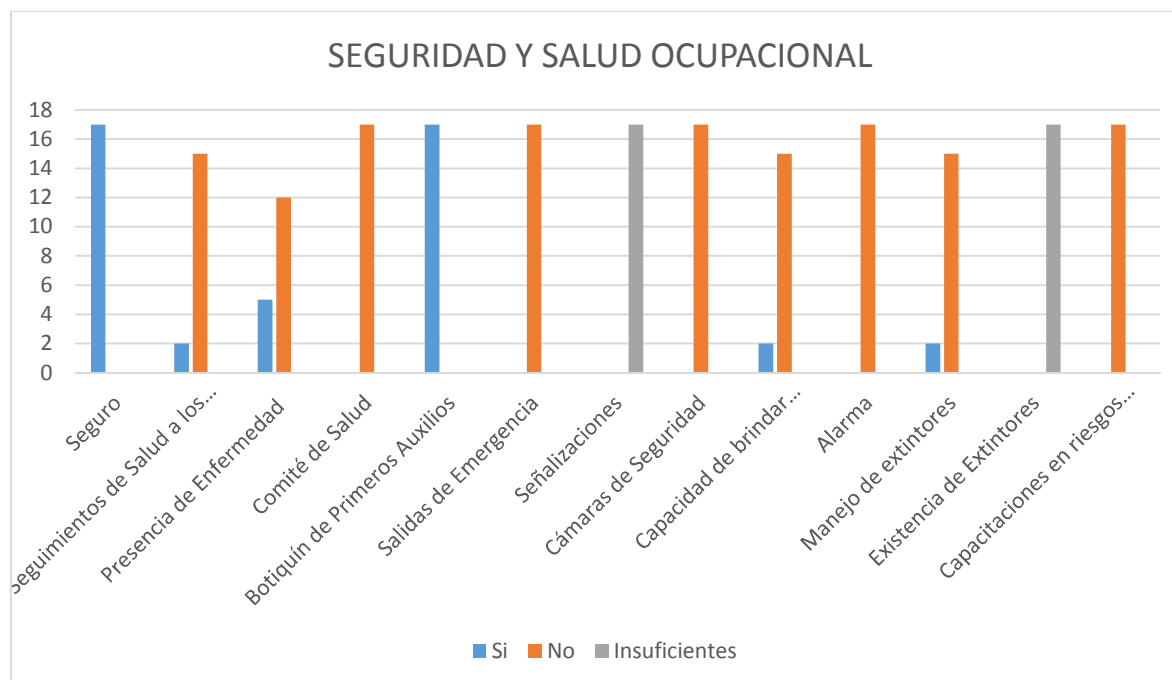


Figura 4. Salud y Seguridad Ocupacional

4.2. Análisis de datos

Los datos arrojados por la encuesta dan referencia de varios puntos importantes en los cuales se evidencia la necesidad de articularlos al diseño de la propuesta de implementación del plan de seguridad y salud en el trabajo.

En los resultados se puede notar amplias fallas de la empresa en relación a los procesos de Salud y Seguridad Ocupacional lo que notablemente afecta el buen desarrollo de las actividades. La empresa no cuenta con los requerimientos mínimos que exige el Ministerio del Trabajo para desarrollar un Plan de SG SST, como puntos favorables solo se destaca la presencia de seguridad social y laboral, que el número de empleados con enfermedades permanentes es mínimo y que en la empresa existe un botiquín de primeros auxilios ampliamente equipado.

Las debilidades son varias: No hay seguimiento a la salud de los trabajadores, considerado factor de alta atención razón por la cual se debe reforzar en gran medida con el fin de garantizar la salud y el bienestar de todos. No hay comité de salud, no hay salidas de emergencia, no hay

cámaras de seguridad, la mayoría de los empleados no está en capacidad de brindar primeros auxilios, no hay alarma, los empleados no saben manejar los extintores Otro tema importante para destacar y que fue arrojado en la encuesta realizada, es la falta de capacitación en riesgos laborales, a pesar que se observa que la empresa tiene cobertura en riesgos laborales no cuenta con la debida gestión en materia de capacitación para la prevención de estos riesgos. Se evidencia insuficiencia de señalización y cantidad de extintores.

A modo general se puede afirmar que se evidencia claramente la necesidad de implementación de un sistema de seguridad y salud en la empresa textiles de la sabana con el propósito de darle el manejo adecuado y poder cumplir con la reglamentación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

Después de realizar el proceso de auditoria encontramos diversos factores que reflejan la situación actual de la empresa y las necesidades presentes en ella.

- Se manejan algunos procedimientos relacionados con el área de gestión humana en lo referente a seguridad social, contratación, manual de funciones etc. pero no está formalizada esta área.
- No se realiza seguimiento a la salud de los trabajadores, a pesar de identificar que actualmente existen 3 trabajadores que están presentando afectaciones en su salud.
- No está definida el área de salud ocupacional por lo tanto no existe el COPASO.
- No se brinda capacitación sobre riesgos laborales ni en primeros auxilios.
- Las señalizaciones existentes son deficientes
- Los lugares de trabajo no están distribuidos de la mejor forma lo que dificulta las labores que se desarrollan especialmente en el área de producción.
- Se detectan factores relacionados con las actividades que pueden desencadenar posibles enfermedades laborales.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Textiles de la Sabana S.A.S tener en cuenta lo siguiente:

- Implementar la creación de un área de Gestión Humana que se encargue de los procesos relacionados con el Talento Humano, entre ellos la Gestión del conocimiento.
- Implementar el sistema SG-SST, ya que garantiza que existan procedimientos que le permiten a la empresa controlar los riesgos referentes a la seguridad y salud ocupacional, y también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a esto.
- Se deben realizar mantenimientos preventivos a las maquinas utilizadas en la empresa de textiles y revisar periódicamente los puestos de trabajo de los empleados, esto con el fin de

prevenir accidentes, incidentes y eventos no deseados, garantizando un buen ambiente laboral que propicie la motivación de los empleados y de esta manera de aumente la productividad de la empresa.

- Tener puntos para caso de emergencias permite que tanto empleados como clientes y propietario cuenten con recursos y herramientas al momento de pasar por una situación de emergencia, las cuales se pueden dar a cualquier momento y con el fin de tener una actuación inmediata frente a ella se plantean medidas de prevención y ubicación de puntos emergentes como salida rápida, un punto de extintor y botiquín de cruz roja o salud.
- Se requiere los propietarios o accionistas se comprometan con el sistema de gestión SG-SST, es de gran importancia para que se cumplan con los objetivos establecidos por la empresa.

5.3 Propuesta

Línea de Investigación: Tiene como objetivo contribuir a la solución de la problemática organizacional privada y pública mediante la construcción de conocimiento alrededor de las ciencias de la gestión y la administración. Su objetivo es contribuir a la solución de los problemas organizacionales mediante la gestión del conocimiento. Sus áreas de conocimiento son la administración, las ciencias de la gestión y afines. Esta línea fue creada en septiembre de 2012, cuenta con 7 sub-líneas de investigación que son: Gestión contable y financiera, Gestión estratégica, Mercadeo, Gestión de talento Humano, Responsabilidad social, Internacionalización empresarial, Planeación de las organizaciones.

El Enfoque: Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano.

En palabras de Nonaka (1988) “cuanto más caos o fluctuación tenga una organización dentro de su estructura establecida, mayor es la probabilidad de tener una actividad intensa de creación de información” (p. 60). Para este autor cuando la empresa es capaz de superar ese caos y sacar de ello información sustancial para la empresa, y esa información procesarla y convertirla en conocimiento entonces esa empresa es capaz de evolucionar.

El Área: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en la empresa Textiles de la Sabana S.A.S, donde la implementación de este sistema es a medias, porque no cumple con los parámetros necesarios. Tiene claro que pertenecen a la ARL Colmena Riesgos Profesionales y la seguridad social está en la Nueva EPS. En cuanto a la presencia de enfermedad en los trabajadores, hay 3 operarias con venas varice en miembros inferiores, 1 operario con alergias y 1 operario con tendencia a la migraña.

La Propuesta (Objetivo): Diseñar de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, permite la estructuración de una acción entre empleado y jefe, a fin de aplicar las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el continuo mejoramiento de las circunstancias y el contorno laboral, y el control de los riesgos en el lugar de trabajo (Positiva, 2014).

Tabla 3. *Plan de Mejora y Fortalecimiento del Sg-SST*

Estrategia	Objetivo	Actividades a realizar	Tiempo estimado de acción	Responsables Evaluación
Creación de la política SST en el trabajo	Crear una política de SST en el trabajo desde la planeación estratégica que se integre a la Gestión del Conocimiento de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> Recolectar información relevante de la empresa (NIT, Razón social, dirección, departamento, teléfono) Diagnóstico de las condiciones de salud anual Género, edades y profesión de los trabajadores Presencia de enfermedades en los trabajadores 	1 mes	Área de T.H Gerente Con el apoyo de todas las áreas
Creación del comité de dirección	Crear el comité de alta dirección que se encargue	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de la Análisis de la normativa 	1 mes	Área de T.H Gerente

	de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en la Gestión del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de documentos 	de(En la conformación del comité)	Actualización anual	
Acciones Correctivas	Corregir las fallas no detectadas con anterioridad	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimientos correctivos. • Cambios de piezas • Compra de nueva maquinaria 	El necesario		Área de Mantenimiento (Operaciones)
Acciones de mejora	Realizar acciones de mejora dentro de la empresa para mejorar la seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliaciones a ARL • Establecimiento de Rutas de evacuación • Señalización de la empresa • Mantenimientos Correctivos • Capacitaciones permanentes 	Mensual		Área de Mantenimiento (Operaciones)
Detección de amenazas	Crear mecanismos de detección de amenazas	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar comités de vigilancia y control que detecten las debilidades de la empresa 	Permanente		Área de T.H Gerente
Valoración de riesgos	Identificar los riesgos a los que se exponen los empleados de la empresa en su permanencia dentro de la misma	<ul style="list-style-type: none"> • Observación periódica • Encuestas • Monitoreo en video 	Mensual		Todas las áreas
Inspecciones de Seguridad	Reconocer las áreas inseguras de la empresa y los factores que	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones permanentes • Monitoreo en video • Listas de chequeo 	Permanente		Comité de Vigilancia y Control

Evaluación	<p>Evaluar el impacto de cada una de las acciones a ejecutar dentro de la política SST en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de área • Evaluación que incluya la legislación vigente • Detección de peligros de evacuación, amenazas, efectividad de las medidas de control, periodicidad de la evaluación. 	<p>Trimestral</p> <p>Área de T.H</p> <p>Gerente</p>
------------	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

El empleador debe evaluar el impacto sobre la SST, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros). Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST o el Vigía de SST. De la misma manera, debe actualizar el Sistema de SST cuando se requiera.

Dentro de las acciones de mejoramiento también se pueden considerar las siguientes, derivadas del diagnóstico inicial:

Tabla 4. *Acciones derivadas del diagnóstico*

ASPECTOS EVALUADOS	ANÁLISIS DE LA CONDICIÓN ACTUAL	PLAN DE ACCION - PROPUESTO
Puesto de trabajo	Actualmente el personal que ejecuta actividades de producción (corte, confección etc.) cuenta con un espacio muy reducido para desarrollar sus funciones, a pesar de que la empresa cuenta con espacio suficiente para tener una	Reubicar las máquinas y equipos de trabajo distribuyéndolos de tal forma que se cuente con el espacio y las condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades.

	mejor distribución de los puestos de trabajo.	
Iluminación	La iluminación es adecuada para el lugar donde se encuentran, pero teniendo en cuenta una posible reubicación de los puestos de trabajo que existe actualmente seguramente también se deberá reubicar de tal manera que esté acorde a las nuevas necesidades.	Implementar un nuevo diseño de distribución de luminarias de acuerdo a la ubicación de los puestos de trabajo, realizar mediciones de luminosidad.
Climatización	Actualmente las condiciones son favorables, pero se debe procurar mejorar las condiciones de mínimas a Adecuadas, al estar las maquinas tan juntas genera mucho más calor debido a la emisión de este del motor de las maquinas.	La instalación de aires acondicionados así como extractores de calor ayudara a mantener un ambiente más fresco y evitara la saturación por calor. Se deberá revisar periódicamente el correcto funcionamiento de los mismos.
Ergonomía	Las actividades de confección requieren estar la mayor parte del tiempo sentadas, no es posible usar apoya pies debido a que las maquinas tienen el pedal en la parte baja e imposibilita ubicar un apoya pies o banco de descanso. El espacio es muy reducido, hay muy poco espacio para estirarse, dificulta el tránsito y genera cansancio.	Usar sillas con soportes ergonómicos donde descansar la espalda o en lo posible apoyadores lumbares que mitiguen la tensión muscular y reduzcan la adopción de malas posturas.
Adecuaciones	Esta mal diseñada la distribución de puestos de trabajo no está distribuidos acorde al espacio disponible.	Realizar una distribución de los lugares de trabajo acorde con las necesidades y aprovechamiento del espacio disponible.
	Se requiere implementarlo y velar por su cumplimiento	Realizar concientización sobre su importancia,

Pausas Activas	debido a las presiones laborales muchas veces los mismos trabajadores, omiten este descanso.	seguimiento para garantizar su cumplimiento y solicitar acompañamiento de la ARL para realización de actividades.
Exposición	Las actividades de corte generan material particulado que en inalado e ingerido a través de las vías respiratorias.	Los EPP como tapa bocas mitigaran la cantidad de material particulado al respirar, velar y concientizar al personal sobre su uso.

Fuente: Elaboración propia

Es importante también realizar la capacitación en Riesgos laborales la cual se propone de la siguiente forma:

Tabla 5. *Capacitación en riesgos laborales*

CAPACITACIÓN EN RIESGOS LABORALES		
RESPONSABLES	TEMA A TRATAR	TIEMPO
Entidad contratada (Cuerpo de Bomberos, Defensa civil) etc.	Como evacuar al personal en caso de emergencia.	1 día
Entidad contratada (Cuerpo de Bomberos, Defensa civil) etc.	¿Qué hacer en caso de incendios? Uso correcto de los extintores.	1 día
Entidad contratada (Cuerpo de Bomberos, Defensa civil) etc.	Qué hacer si una persona sufre un accidente dentro de las instalaciones	1 día
Entidad contratada (Cuerpo de Bomberos, Defensa civil) etc.	Primeros auxilios	1 día

Fuente: Elaboración Propia

Es importante que cada persona que esté vinculada a la empresa Textiles de la Sabana S.A.S esté capacitado en todos los temas mencionados anteriormente, por ley es necesario que la empresa realice estas capacitaciones por lo menos una vez al año.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.

5.3.1.1 Recursos Humanos.

- Gerente
- Empleados de la empresa
- Elena Lacouture
- German Macea
- Rosalyn Ayola
- Felicia Guzmán
- Enith Macea

5.3.1.2 Recursos Materiales.

- Computadores
- Teléfonos
- Celulares
- Instalación de internet
- Fotocopiadora
- Software
- Impresora
- Libros

5.3.1.3 Recursos Financieros.

Tabla 6. *Presupuesto*

CONCEPTO	CANT	V - UNIT	V TOTAL
Transporte	20	\$4.000	\$80.000
Gestión Informativa	1	\$100.000	\$100.000
Gastos de Papelería	Varios		\$75.000

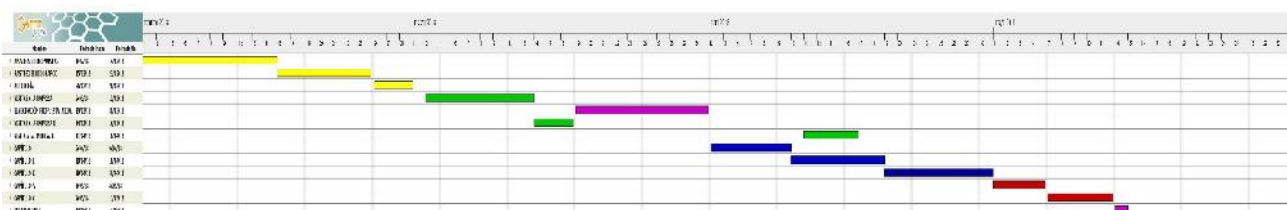
Gastos de Impresiones	Varios		\$45.000
Gastos de Logística	1	\$50.000	\$50.000
Total Costos/Gastos			\$350.000

Fuente: Elaboración propia

5.3.2. Cronograma de Actividades.

ACTIVIDADES	Febrero	Marzo	Abril.	Mayo	Junio
Análisis de las propuestas					
Rastreo bibliográfico					
Auditoria					
Visitas a la empresa					
Elaboración de la propuesta inicial					
Capítulo I					
Capítulo II					
Capítulo III					
Capítulo IV					
Capítulo V					
Entrega Final					
Sustentación					

Fuente: Elaboración propia



5.3.4 Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi.

Fase de socialización: se comparte el conocimiento tácito de los integrantes de la organización a fin de amplificarlo al interior de la organización. Esta fase se evidencia al realizar las entrevistas e indagar con cada uno de los empleados acerca del funcionamiento de la organización, los detalles minuciosos que permiten determinar fallas y fortalezas. También surge del análisis de la gestión operativa de la empresa, de la planificación estratégica y de los demás componentes que surgen de la auditoría realizada. Cada uno de los integrantes de la organización comparte su experiencia en relación al desarrollo de las operaciones.

Fase de Externalización: el conocimiento tácito se convierte en explícito y adopta la forma de un nuevo concepto. Al surgir todos los nuevos conceptos los empleados de la empresa comenzaron a indagar acerca de la terminología utilizada por los autores para referirse a conceptos de su diario vivir, hecho que permitió que el conocimiento que ellos tenían guardado sirviera para crear información de utilidad para los autores y para la empresa.

Fase de Combinación: en esta fase se utiliza la información que surge de la empresa con las teorías conocidas por los autores para crear una propuesta de SG-SST que permita a la empresa Textiles de la Sabana S.A.S optimizar los procesos de gestión en la seguridad y salud enfocados en la gestión del conocimiento a través de la retroalimentación constante de las actividades propuestas.

Fase de Internalización: La quinta fase es entonces en la que se distribuye el conocimiento creado en los grupos de interés de la organización. Permite además del almacenamiento de la información, la distribución de esta a fin de seguir produciendo conocimiento; en este caso los empleados tendrán en cuenta las debilidades, fortalezas y amenazas que se originan a raíz de la operación de la empresa, desde la parte operativa hasta la administrativa y así se puede asimilar el conocimiento que existe y el que se va produciendo en relación a las actividades derivadas de la Salud y Seguridad laboral.

5.3.5 Evaluación de la viabilidad

El Proyecto reúne características, condiciones técnicas y operativas que aseguran el cumplimiento de sus metas y objetivos. Y que a través de muchas visitas se recopiló información necesaria para consolidar la implementación del plan de mejora, el cual contó con las experiencias de estudiantes de último semestre de Administración de Empresas para trabajar en su ejecución, el cual tiene como beneficiarios a los empleados de la empresa Textiles de la Sabana S.A.S.

El Proyecto y su estructura responden a una estrategia que busca consolidar los esfuerzos realizados, dentro del marco legal, buscando armonizar el sistema SG-SST que se encuentra actualmente en la empresa.

5.3.6 Consideraciones Finales

Este trabajo fue realizado con el fin de conocer y aprender, los procesos que una empresa debe realizar para poder estar al día de manera legal frente al estado, muchas veces se desconocen los procesos, los conductos a seguir ocasionando problemas e incluso tener inexperiencia frente a una emergencia que se puede llegar a presentar, la mejor fuente de soluciones es el conocimiento, puesto que gracias a él se puede tener una idea de cómo reaccionar frente a la problemática que se puede llegar a presentar.

En este trabajo se pudo conocer cada uno de los pasos a seguir para verificar que todo se encuentra en perfecto orden, es importante conocer todo el panorama cuando se trata de SGSTT, como se pueden observar las estadísticas a lo largo de la historia han ocurrido muchísimos accidentes que han la vida laboral de una persona, y que han sido accidentes que de haberse operado de manera prudente se habrían podido evitar, el conocimientos es la herramienta más eficaz para contrarrestar estos accidentes.

Cada empresa debe actualizarse en cuanto a este tema cada año, para poder asegurar en tiempo real, la vida laboral de sus empleados, brindándoles un ambiente seguro, donde pueda realizar sus tareas con eficiencia y eficacia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. (1ra Ed.). Buenos Aires, Argentina.: Ediciones Garnica.
- Arévalo, F. (2017). *Historia de la Salud Ocupacional*. En línea. Recuperado de ri.ues.edu.sv/14419/1/TESIS%20FINALZADA.pdf
- Bedoya, C., Granados, S. y Ruiz, M. (2017). *Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa de confecciones de Pereira según el Decreto 1072 de 2015*. (Tesis de Especialización). Universidad Católica de Manizales. Manizales (Caldas, Colombia)
- Blasco, J. y Pérez, J. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España: Gamma
- Chiavenato, I. (2011). *Admiración de recursos humanos*. Novena Ed. Bogotá: McGraw Hill
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: ECOE
- Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/ Hall internacional
- Diario el Peruano (2017) *La seguridad y salud en el trabajo esencial para un país moderno: Diario el peruano*. En línea. Recuperado de: http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_551846/lang--es/index.htm
- Díaz, L. (2007). Gestión del conocimiento y del capital intelectual: una forma de migrar hacia empresas innovadoras, productivas y competitivas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61) 39-67. En línea. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495005>

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2 (7), 162-167.

Fábregas, K. (2014). *Historia de la salud ocupacional*. En línea. Recuperado de <http://es.calameo.com/books/0014927598cd05c396ecc>

Gordillo, A. y Mora, J. (2015). *Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional según la norma OHSAS 18001 para la empresa EMEMSA*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho (Perú).

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, F. y Quintana, L. (2013). *Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia*. En línea. Recuperado de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

López, M. y Marulanda, C. (2013). La gestión del conocimiento en las PYMES de Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (38) 158-170. En línea. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194225730012>

Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá D.C: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Ministerio del Trabajo. (2014). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. En línea. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

- Muñoz, J. y Gamboa, S. (2017) *Diseño e implementación parcial de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa de confecciones Yakoli S.A.S.* (Tesis de Grado). Universidad de San Buenaventura Colombia. Santiago de Cali (Valle del Cauca, Colombia).
- Nebot, M. (1999). *La selección de Personal*. España: Editorial FC.
- Nonaka, I. (1988). Creating Organizational Order out of Chaos: Self-Renewal in Japanese Firms. *California Management Review, Spring*. 57-93.
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México D.F.: Oxford University press.
- Ordoñez, D. (2012). Modulo Higiene y Seguridad Laboral. En línea. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/327816163/Modulo-Higiene-y-Seguridad-Laboral-pdf>
- Osorio, L. (2007) *Modulo de salud ocupacional. El portal de la salud*. En línea. Recuperado de <http://www.elportaldelasalud.com/modulo-de-salud-ocupacional/>
- Pereira, H. (2011). Implementación de la gestión del conocimiento en la empresa. *Revista Éxito empresarial* (135). En línea. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_135_310111_es.pdf
- Pineda, T. (2013). *Plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional en la empresa de lavado textil Chelofs de la ciudad de Pelileo*. (Tesis de Grado). Escuela Politécnica Superior de Chimborazo. Riobamba (Ecuador).
- Positiva. (2014). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. En línea. Recuperado de <https://positivaeduca.positiva.gov.co/posipedia/public/posipediaCursos/gestion-transporte2015/mod1/pdf/guia-documental-sgsst-2.pdf>

Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas. (2013). *Informe sobre Desarrollo Humano 2013*. En línea. Recuperado de http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp_ve_IDH_2013.pdf

Rendón, P. (2004). *Contratación*. Medellín: Ediciones de la U

Rincón, Y. (2015). *La Salud Ocupacional - Línea de Tiempo*. En línea. Recuperado de <http://lasaluddeltrabajador.blogspot.com.co/2015/09/la-salud-ocupacional.html>

Saldarriaga, J. G. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24 (107) 137-159. En línea. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21210706>

Salgado, A. (2010). *La Observación*. En línea. Recuperado de <http://www.salgadoanoni.cl/wordpressjs/wp-content/uploads/2010/03/la-observacion.pdf>

Sandoval, M. (28 de Abril de 2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. En línea. Recuperado de <http://corte.us/445348>

Sierra, J. (2018). *Riesgos laborales, amenaza que el trabajador puede disminuir*. En línea. Recuperado de: <http://m.elcolombiano.com/negocios/riesgos-laborales-amenaza-que-el-trabajador-puede-disminuir-BY8450074>

Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional*. Editorial Universitaria de América.

ANEXOS**Anexo 1. Diario de Campo**

N°	Fecha:	Lugar:	Propósito:
Descripción:		Reflexión:	

Anexo 2
Guión de la entrevista

1. ¿Los trabajadores cuentan con un seguro?
2. ¿La empresa hace seguimientos de salud a los trabajadores?
3. ¿Hay trabajadores enfermos actualmente en la empresa?
4. ¿Hay un comité establecido que este pendiente de la salud de los empleados?
5. ¿La empresa cuenta con salidas de emergencia?
6. ¿En la empresa hay señalizaciones?
7. ¿Existen cámaras de seguridad en la empresa?
8. ¿Los trabajadores están capacitados en brindar primeros auxilios?
9. ¿Existe una alarma en la empresa que indique que hay una emergencia?
10. ¿Los trabajadores están capacitados en el manejo de extintores?
11. ¿Se cuenta con extintores en la empresa?
12. ¿Se han realizado capacitaciones en riesgos laborales?