



DIPLOMADO PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

FASE 6

Realizado por

JHON JAIRO SILVA ESCOBAR. Código No. 14891540

CRHISTIAN ARANGO. Código No. 14695650

FRANCISCO HERNAN HURTADO. Código No. 16891191

GABRIEL EDUARDO SOLARTE. Código No 14798022

Grupo N° 101007_42

Tutora.

JENIFER MOSQUERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA. – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS MAYO 2017**



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO 1: EL PROBLEMA.....	8
1.1 Antecedentes del Problema	8
1.2 Planteamiento del Problema.....	9
1.3 Objetivos.....	10
Objetivo general.....	10
Objetivo específicos.....	10
1.4 Justificación.....	11
CAPÍTULO 2: REVISION DE LITERATURA.....	13
2.1. Marco Teórico.....	13
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA GENERAL.....	17
3.1 Método de la Investigación.....	17
3.2 Población y Muestra.....	18
3.3 Fuentes de información.....	19
3.3.1 Fuentes primarias.....	19



3.4 Técnica e Instrumentos De Recolección De Datos.....	20
CAPITULO 4: RESULTADOS.....	23
4.1 Presentación de Resultados.....	23
4.2 Análisis de Datos.....	23
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	32
5.1 Resumen de Hallazgos... ..	32
5.2 Recomendaciones... ..	33
5.3 Propuesta... ..	33
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	40
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	44
Anexos.....	50

Listado De Graficas

Grafico 1 Conocen los empleados acerca del Programa de salud ocupacional de la Empresa QBCO S.A	23
Grafico 2 En su área se ha socializado el programa de salud ocupacional de la empresa QBCO S.A.	24



Grafico 3 Considera que la empresa QBCO S.A. involucra a los colaboradores de todas las áreas en el programa de salud ocupacional

.....25

Grafico 4 Cree necesaria la implementación del programa de salud ocupacional en su área de trabajo.

.....26

Grafico 5 la empresa tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores para brindarles capacitación.

.....27

Grafico 6 Conocimiento sobre los periodos de tiempo con que la empresa QBCO S.A. realiza las capacitaciones de los programas a los colaboradores.

.....28

Grafico 7 las necesidades del programa de salud ocupacional en la empresa QBCO S.A. pueden ser suplidas por la misma organización o se requiere de apoyo.

.....29

Grafico 8 la empresa QBCO S.A. debe gestionar herramientas que permitan fortalecer los conocimientos de los colaboradores.

.....30

Grafico 9 factores que influyen en el cumplimiento del programa de salud ocupacional en la empresa QBCO S.A.

.....31



Lista de Cuadros

Cuadro 1 Tamaño de la muestra.....	19
Cuadro 2 Aplicación Modelo Nonaka y Takeuchi	35
Cuadro 3. Presupuesto.....	42
Cuadro 4: Diagrama de Gantt.....	43
Cuadro 5 Encuesta.....	50
Cuadro 6 Ficha Técnica.....	53



INTRODUCCION

Con la presente actividad fase 6 se aborda la línea de investigación Gestión de las Organizaciones, se pretende diseñar un modelo estratégico integral para el Área de salud ocupacional, con énfasis en Gestión del Conocimiento, a través de un diagnóstico que permita identificar las fallas existentes en la Empresa QBCO S.A., de la Ciudad de Guadalajara de Buga, la investigación se enfocará en verificar el grado de cumplimiento del proceso de prevención y mejoramiento de la salud mental y física de los trabajadores, lo cual nos facilitara la implementación de nuevas estrategias que permitan el cumplimiento, desempeño y logro de los objetivos propuestos por la empresa.

Esta investigación muestra las falencias identificadas en el proceso de prevención y mejoramiento de la salud física mental de los trabajadores de la empresa QBCO S.A... Mediante la aplicación de una encuesta en la que se logre identificar el incumplimiento a la implementación del plan en mención de la empresa, por ende se realiza una propuesta de mejoramiento a esta área.

En esta investigación una de las limitantes, es el acceso a información necesaria para lograr conocer más a fondo la organización y así poder analizar y determinar falencias en el área de salud ocupacional.

Por lo anterior es evidente que la gestión del conocimiento se ha convertido en una ventaja competitiva actualmente, los cambios tecnológicos, la necesidad de procesos ágiles y efectivos, la gran demanda de productos y servicios así lo exigen, su aplicación, implementación y aprovechamiento en las organizaciones, brinda la seguridad para poder enfrentar a un mundo más globalizado.



En el capítulo 1 se presenta la identificación, los antecedentes, el planteamiento, los objetivos generales, específicos y la justificación del problema encontrado en la empresa QBCO S.A. En el capítulo 2 se presenta la revisión de la literatura donde aborda los aspectos como el marco teórico de la investigación. En capítulo 3 se presenta la metodología general donde encontraremos el método de investigación, cual es la población y muestra encontrada, las fuentes de información, fuentes primarias y las técnicas e instrumentos de recolección de datos de la investigación de la empresa mencionada. En el capítulo 4 se presenta los resultados de la investigación por medio de gráficas y el análisis de datos que arroja cada grafica de la investigación. Finalmente en el capítulo 5 se presenta las conclusiones, se menciona el resumen de hallazgos, las recomendaciones, la propuesta, los recursos humanos, materiales, financieros y un cronograma de actividades (Diagrama de Gantt) de la investigación realizada para la empresa QBCO S.A.



Capítulo 1: El Problema

En este capítulo se aborda la importancia del departamento de salud ocupacional el cual se encargada de ejecutar la diferentes actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de la empresa QBCO S.A, las cuales no se han venido desarrollando de la mejor manera motivo que conlleva a un bajo rendimiento y un mal clima laboral.

1.1 Antecedentes del Problema

La empresa QBCO S.A cuenta con un programa de salud ocupacional creado con el fin de mejorar el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, el cual se debe hacer énfasis en la capacitación y entrenamiento de cada uno de los trabajadores el cual se a implementando en algunas áreas de la organización.

La Salud Ocupacional es un conjunto de actividades multidisciplinarias orientadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, procurando el más alto grado de bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales donde se unen aspectos médicos, sociales, técnicos y jurídicos, adicionalmente busca establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionarle al trabajador un cargo y puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas, teniendo en cuenta además la prevención de la contaminación y protección del medio ambiente.

Bien es sabido que en todos los ámbitos empresariales, el principal recurso con que cuenta una empresa es el capital humano. Teniendo en consideración la importancia que representan las



personas para las empresas, es primordial fijar un control claro en los riesgos que atentan contra la salud de los trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Martínez y Martínez (2009) reconocen que la capacitación y implementación de programas, es una de las principales herramientas para resolver múltiples problemas, reales o latentes, que afectan la eficiencia productiva, como los siguientes: (a) bajo rendimiento; (b) mala calidad del producto; (c) exceso de errores y desperdicios; (d) averías frecuentes de equipos e instalaciones; (e) gastos de reparación excesivos; (f) demoras de aprendizaje y adaptación al puesto de trabajo; (g) alta tasa de accidentes; (h) exceso de supervisión requerida e (i) alto costo de reclutamiento de personal.

Lusthaus et al. (2001) comentan que el desarrollar los recursos humanos en una organización significa mejorar el desempeño del empleado mediante el aumento o el mejoramiento de sus aptitudes, conocimientos y actitudes. Esto permite que la organización elimine o impida deficiencias en el desempeño. La capacitación hace que los empleados sean más flexibles y adaptables y aumenta el compromiso del personal con la organización. Y cumple una importante función en asegurar un buen desempeño a largo plazo.

1.2 Planteamiento del Problema

La empresa QBCO S.A. actualmente cuenta con un programa de salud ocupacional el cual solo está implementado en algunas áreas, por lo tanto es necesario llevar el proceso de implementación a todas las áreas de la compañía, ya que es la mejor herramienta que se le puede brindar a los empleados, es esta la Gestión del Conocimiento por medio de la cual se fortalecen sus conocimientos y habilidades con el fin de aumentar una excelente salud física, mental y social.



¿Cómo sería el diseño de un programa de salud ocupacional y su completa ejecución con énfasis en gestión del conocimiento, el cual se debe desarrollar en todas las áreas de la empresa QBCO S.A.?

1.3 Objetivos De la Investigación

Objetivo general

Objetivo

Esta investigación busca Implementar los programas de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para la empresa QBCO S.A., identificando el grado de cumplimiento en diferentes áreas de la empresa y proponiendo alternativas de solución para los inconvenientes encontrados, permitiendo el logro de los objetivos propuestos, logrando unos resultados eficientes y eficaces.

Objetivo específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa QBCO S.A., inspeccionando todas las áreas de la empresa, identificando el grado de cumplimiento a la implantación del programa de salud ocupacional.
- Especificar los factores que afectan el cumplimiento del programa de salud ocupacional en todas las áreas de la empresa.
- Diseñar el modelo estratégico integral para los procesos del programa de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para la empresa QBCOS.



1.4 Justificación

El Propósito de este trabajo de investigación es proponer el desarrollo del programa de salud ocupacional en todas las áreas de la empresa QBCO S.A. a través del diseño de un Modelo Estratégico Integral para los procesos mencionados, considerando la importancia de la Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano.

Nieves Lahaba (2001) reconoce algunas observaciones sobre los sistemas y herramientas para la Gestión del conocimiento ya que es un instrumento básico para la gestión empresarial. Es un proceso constante de identificar, encontrar, clasificar, proyectar, presentar y usar de un modo más eficiente el conocimiento y la experiencia del negocio, acumulada en la organización, de forma que mejore el alcance del empleado para conseguir ventajas competitivas.¹

Así mismo la gestión del conocimiento convoca a determinar los conocimientos, incrementarlos y explorarlos para ganar magnitud competitiva; impulsa a comprender que compartir conocimiento en la empresa aumenta los niveles de rentabilidad y crea un nuevo valor para el negocio, al unir a los integrantes de la organización y aprovechar sus conocimientos de modo que estén en condiciones de enfrentar desde los problemas más simples hasta los más complejos.²

El programa de salud ocupacional es un proceso continuo que debe ser planteado en base a las necesidades reales de cada organización, y orientarse al desarrollo de habilidades y conocimientos

¹ Tomado del documento Nieves Lahaba (2001) ALGUNAS OBSERVACIONES SOBRE LOS SISTEMAS Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

² Tomado del documento Nieves Lahaba (2001) LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: UNA NUEVA PERSPECTIVA EN LA GERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES



que ayuden al trabajador en su cotidianidad laboral, ayudando a mejorar su desempeño y previendo de cualquier clase de accidente o de enfermedad física y mental.

Mantener una adecuada gestión del conocimiento dentro de las organizaciones es de vital importancia tanto para su desarrollo tecnológico y productivo como para el organizacional, cuando las empresas hacen uso de las diferentes herramientas de la gestión del conocimiento se logra una gran capacidad de desarrollar habilidades de innovación en el capital humano lo cual aporta para el crecimiento de la compañía.

Los resultados que se logren tener en desarrollo del programa, servirán para que la alta gerencia de QBCO S.A; logre identificar la importancia de la implementación del programa de salud ocupacional en todas las áreas, teniendo en cuenta los aspectos como instrumentos de vital importancia en función de la mejora continua del desempeño del trabajador y la organización en general; así como debe contribuir necesariamente a la mejora de la salud física y mental, beneficiando a la empresa en cuanto a su crecimiento, siendo esta más competitiva.

Esta investigación contribuye a la práctica de mejoramiento empresarial ya que brinda una excelente oportunidad para generar conocimiento organizacional, a tener un mayor liderazgo y que apunte hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos y el crecimiento profesional, además favorece a los integrantes a obtener una excelente salud física y mental.

La implementación del programa de salud ocupacional es una inversión que trae beneficios de bienestar social, económicos, técnicos, ambientales etc., a los colaboradores y a la empresa, alguno de esos beneficios para la empresa son los siguientes:



- Ayuda a prevenir riesgos de accidentalidad en el trabajo.
- Produce actitudes más positivas.
- Aumenta la rentabilidad de la empresa.
- Eleva la moral del personal. .
- Crea una mejor imagen de la empresa.
- Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.
- Proporciona información sobre necesidades futuras de personal a todo nivel.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajador.
- Promueve un excelente clima laboral.

Capítulo 2: Revisión De Literatura

2.1. Marco Teórico

La gestión de conocimiento en la gerencia del talento humano es la base fundamental para su desarrollo económico a través del tiempo, las organizaciones empiezan a cambiar y hacer más exigentes, cada organización puede ser más innovadora en sus procesos para permanecer y crecer en el mercado.

El programa de salud ocupacional es primordial en la gestión del conocimiento dado que bajo la aplicación del modelo de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi permite identificar, utilizar la información, el conocimiento propio, con el propósito de prevenir y mejorar la salud física y mental de los trabajadores de la empresa QBCO S.A.



Según los diferentes conceptos que enmarcan sobre el problema de investigación, estos nos permiten comprender la gran importancia que tiene el desarrollar el programa de salud ocupacional en todas las áreas de la organización el cual comprende la función de planificar, implementar y controlar, todas las actividades relacionadas con el bienestar de los trabajadores.

Ahora bien otro concepto del programa de salud ocupacional es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas (Andreu & Sieber 1999).

Así mismo la gestión del conocimiento es la función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento que se producen en la empresa en relación con sus actividades y su entorno, con el fin de crear unas competencias esenciales (Bueno, 1999).

Jackson y Schuler (1990, citados en Muchinsky y Elizalde, 2002) expresan que las organizaciones no capacitan y desarrollan a sus empleados sólo por el puro placer de hacerlo; más bien lo hacen porque los empleados representan una ventaja competitiva que aumenta el rendimiento organizacional cuando se gestiona con inteligencia. La estrategia de capacitación que utiliza una organización es su forma de competir en el mercado.

Bohlander, Scott y Sherman (2001) comentan que la productividad de los empleados es consecuencia de las capacidades y la motivación combinada con el entorno del desempeño laboral.

Silíceo Aguilar (2003) expresa que la implementación del programa de salud ocupacional y la producción dependen la una de la otra, por lo cual, los directivos constantemente deben vigilar que todo se encuentre bajo control.



Para Robbins (2004), la capacitación sobre la salud ocupacional afecta el comportamiento del individuo en el trabajo al mejorar directamente las capacidades del empleado para desempeñar su trabajo

Wayne, Robert, Sánchez Carrión y Contreras Villa (2005) plantea que anteriormente no se veía como una ventaja el desarrollo de estos programas a los trabajadores; se veía como un renglón más dentro de los gastos; en la actualidad, esto ha dado un giro viéndose ahora como una forma de inversión. Mantener a los trabajadores con una excelente salud física y mental se convierte en un constante de desarrollo, es el propósito de toda empresa para así lograr un progreso en el desempeño de los trabajadores y por consiguiente de la empresa.

Martínez y Martínez (2009) reconocen que la capacitación en programas de salud ocupacional es una de las principales herramientas para resolver múltiples problemas, reales o latentes, que afectan la eficiencia productiva, por ejemplo alta tasa de accidentes, alto costo de reclutamiento de personal.

Lusthaus, Adrien, Anderson y Carden (2001) comentan que desarrollar los recursos humanos en una organización significa mejorar el desempeño del empleado mediante el aumento el mejoramiento de sus aptitudes, conocimientos y actitudes.

Kirkpatrick (2006) comenta que el desempeño del personal en una organización se encuentran estrechamente relacionados con el estado de salud; destaca que persiguen un mismo objetivo que es elevar el nivel de desempeño de los empleados de una organización; este desempeño abarca tanto el área de conductas, como los resultados que podrían traducirse en producción. Afirma que el desempeño está ligado directamente con el entrenamiento, dado que al descubrir alguna



debilidad por medio de una evaluación, ésta es traducida como una necesidad que se cubrirá por medio del entrenamiento.

Capítulo 3: Metodología General

En este capítulo se abordara la metodología de investigación, se llevara a cabalidad el proyecto propuesto con fin de dar solución al problema identificado en la empresa QBCO S.A, Se realizara el presente estudio, el cual se encuentra basado en un modelo tipo cuantitativo; caracterizado por hacer un análisis de la realidad partiendo de lo general.

Decidimos trabajar desde esta perspectiva ya que este tipo de método nos permite, examinar los datos de manera numérica, obtenidos de la encuesta a realizar, la cual contiene preguntas muy específicas, que nos permitirá obtener buena información y los resultados esperados, lo más importantes es que dentro de nuestra investigación se tiene claro el problema de investigación y hacia donde se pretende llegar.

3.1 Método de la Investigación

Con el fin de dar respuesta a **¿Cómo sería el diseño de un programa de salud ocupacional y su completa ejecución con énfasis en gestión del conocimiento, el cual se debe desarrollar en todas las áreas de la empresa QBCO S.A?** Recurriendo a una investigación de tipo cuantitativa porque permite examinar los datos de manera numérica, especialmente basada en el uso de técnicas del campo de la Estadística, en la cual se analiza diversos elementos que pueden ser medidos y cuantificados. Toda la información se obtiene a base de muestras de la población, y sus resultados son extrapolables a toda la población, con un determinado nivel de error y nivel de confianza.

Una vez definido el problema y hacia donde se pretende llegar, se describen las fases en las que se realizó esta investigación, iniciando desde el diseño donde se define la metodología

para operacional el muestreo mediante la elaboración de una encuesta, luego la fase de recolección de información a través de la aplicación del formato tipo encuesta que consta de una serie de preguntas estandarizadas, realizadas a una muestra de 54 personas, con tipo de preguntas cerradas, claras y concretas en la que los encuestadores eligen la mejor alternativa que describa la mejor opción de respuesta.

Lo anterior nos permitirá reunir información para luego procesar los datos y posteriormente realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos y así emitir las conclusiones y recomendaciones.

3.2 Población y Muestra

La población objeto estudio de esta investigación es finita porque se trabaja con una población inferior a 100.000 mil personas, se enfoca específicamente en los 202 colaboradores que hacen parte de las áreas de la empresa QBCO S.A. Ubicada en Guadalajara de Buga.

Para calcular el tamaño de la muestra se tuvo en cuenta tres factores:

- El porcentaje de confianza con el cual se quiere generalizar los datos desde la muestra hacia la población total.
- El porcentaje de error que se pretende aceptar al momento de hacer la generalización.
- El nivel de variabilidad

Teniendo en cuenta lo anterior, para efectos del presente trabajo, se obtuvo la muestra aplicando la siguiente formula:

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

Cuadro 1 Tamaño de la muestra

n=	Tamaño de la muestra	?
N=	Tamaño de la Población (personas que están directamente por la empresa)	202
p=	Probabilidad de éxito	0.50
q=	Probabilidad de fracaso	0.50
e=	Error muestra	0,07
z	Nivel de confiabilidad (para este caso: 97.5% de confiabilidad.	1,96

Fuente: Elaboración Propia

Al reemplazar los datos, el resultado de n fue de 52, lo que indica que este número corresponde a la cantidad de personas a quienes se les debe aplicar la encuesta.

3.3 Fuentes de información

3.3.1 Fuentes primarias

Recurso humano de las áreas de logística, comercial y compras de la empresa QBCO S.A. integradas por Coordinadores de áreas, secretaria, almacenista y operarios. (Fuentes interna) para la investigación que vamos a desarrollar nos basaremos en registros y/o bases de datos

que se encuentra dentro de la empresa en mención, ya que estos son datos útiles para nuestro trabajo de investigación.

3.3.2 Fuentes Secundarias

Para esta metodología se utilizaron autores de investigaciones que nos permitieron identificar los procesos de capacitación y el modelo de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi.

3.3.3 Fuentes Terciaria

Para la investigación se utilizaron repositorios y guías para darle un mejor enfoque y estructura a nuestro trabajo de investigación.

3.4 Técnica e Instrumentos De Recolección De Datos

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de esta investigación , se acude al empleo de técnicas de investigación, como la encuesta, ya que se convierte en una herramienta para poder determinar y analizar el proceso de capacitación, porque mediante la obtención de información que nos brinda la encuesta, podemos analizar de manera detallada los resultados obtenidos de ella. Además las encuestas nos permite recopilar información entre la población, con la posibilidad de comparar y cuantificar el peso de las distintas opiniones expresadas que se obtiene de ella. Es importante resaltar que las preguntas están basadas en los objetivos específicos, que hemos propuesto en nuestra investigación para obtener los resultados precisos.

La encuesta consiste aplicarla en los colaboradores de la empresa QBCO S.A con el fin de encontrar las falencias y realizar un plan de mejora, el cual se realiza tipo de preguntas cerradas que permita la facilidad, claridad y rapidez en contestar las preguntas.

Para García (2002), la Encuesta tiene como propósito obtener información relativa a características predominantes de una población mediante la aplicación de procesos de interrogación y registro de datos. Es una técnica que al igual que la observación está destinada a recopilar información

¿En qué consisten esta técnica o instrumentos según los autores?

Para Álvarez (2001 PP. 122), la encuesta permite obtener la información de un grupo socialmente significativo de personas relacionadas con el problema de estudio, para luego, por medio de un análisis cuantitativo o cualitativo, generar las conclusiones que correspondan a los datos recogidos.

Según (Thompson, 2010) La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica.

En conclusión Tamayo (2000), afirma que el procesamiento de datos, cualquiera sea la técnica empleada para ello, no es más que el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados, por medio de una técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtienen conclusiones es el registro de los datos obtenidos al aplicar el instrumento seleccionado, en ese sentido para Sabino (2000) es el agrupamiento de los datos en unidades coherentes, el principio básico consiste en recoger y analizar datos desde

distintos ángulos para compararlos y contrastarlos entre sí; en esta parte se describe el proceso de codificación, clasificación y tabulación de los datos recogidos; así como la especificación de las técnicas analíticas (lógicas y estadísticas) a utilizar, para luego hacer el análisis respectivo y llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes a la investigación. Incluye las distintas operaciones a las que son sometidos los datos, tales como:

Verificación: revisión cuidadosa de los datos

Selección y Ordenamiento: se ordenan los instrumentos de recolección de datos

Clasificación: se clasifican los datos siguiendo criterios específicos (datos de fuentes primarias o de fuentes secundarias)

Tabulación: edición de los datos en “matrices de datos” asignando codificaciones por columnas y por variable o categoría.

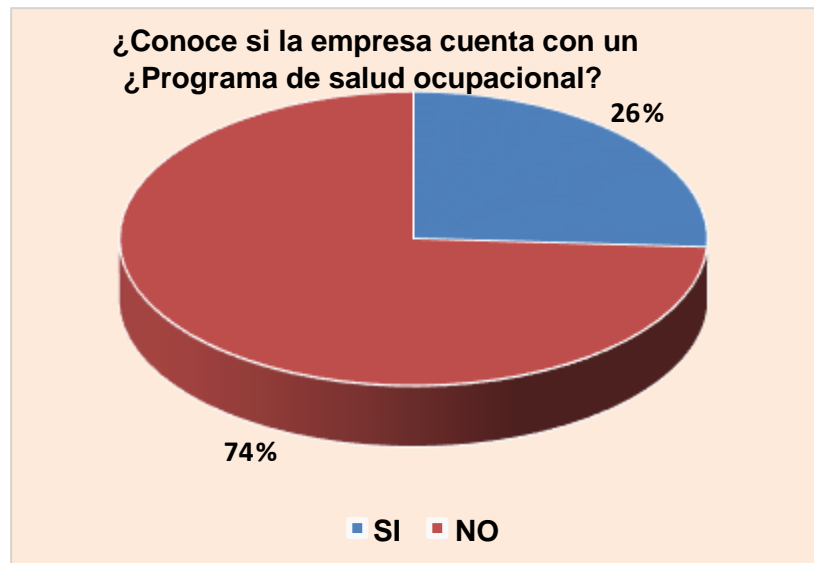
¿Por qué se seleccionaron para el estudio?

Considero que la encuesta se ajusta a todo lo que reúne la investigación, pues esta nos permitirá recoger información precisa a lo que estamos investigando. Es por ello que se decide trabajar en esta técnica de recolección.

Capítulo 4: Resultados

4.1 Presentación de Resultados

Grafico 1. Conocen los empleados acerca del Programa de salud ocupacional de la Empresa QBCO S.A.



4.2 Análisis de Datos

Análisis e interpretación:

A la pregunta **¿Conoce si la empresa cuenta con un programa de salud ocupacional?**

El 74% de los encuestados dice no conocer el programa de salud ocupacional a diferencia del 26% que, si tiene conocimiento, lo cual indica que la mayoría de los encuestados no conocen la implementación de este programa en la empresa.

Grafico 2 En su área se ha socializado el programa de salud ocupacional de la empresa QBCO S.A.

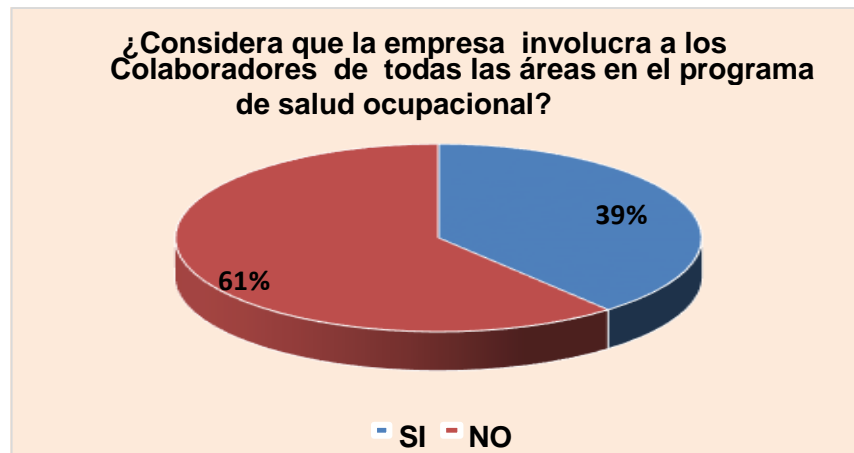


Análisis e interpretación:

A la pregunta **¿En su área se ha socializado el programa de salud ocupacional?**

El 72% de los encuestados contestan que no ha sido socializado en su área y el 28% afirma que si, lo cual indica que la empresa QBCO S.A. no ha socializado en la totalidad de sus áreas el programa de salud ocupacional.

Grafico 3 Considera que la empresa QBCO S.A. involucra a los colaboradores de todas las áreas en el programa de salud ocupacional

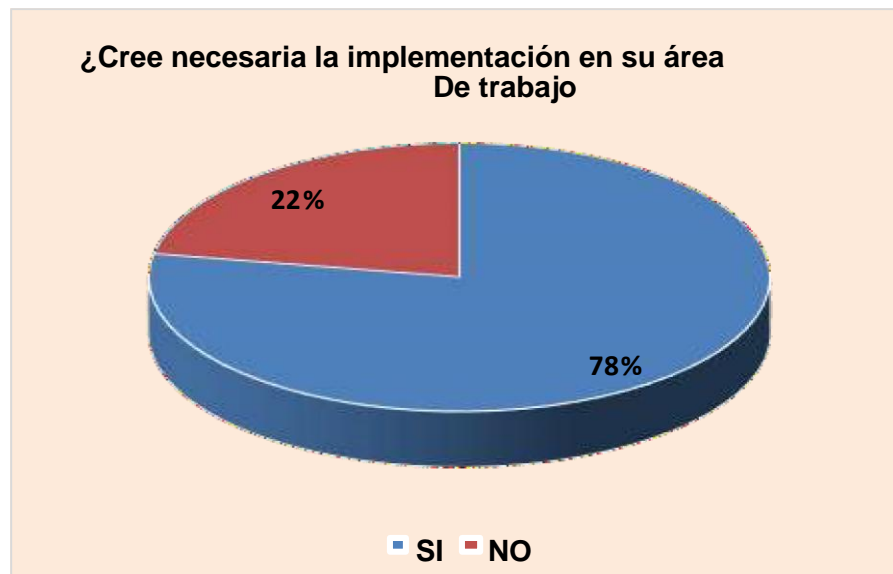


Análisis e interpretación:

A la pregunta **¿Considera que la empresa involucra a los colaboradores de todas las áreas en el programa de salud ocupacional?**

Los datos que arrojo la encuesta aplicada a 52 empleados indica que el 61% considera que la empresa no involucra a los colaboradores de todas las áreas en el programa y el 39% afirma que si, lo cual indica que la empresa no está teniendo en cuenta el hecho de involucrar a los colaboradores de todas las áreas al programa de salud ocupacional.

Grafico 4. Cree necesaria la implementación del programa de salud ocupacional en su área de trabajo.

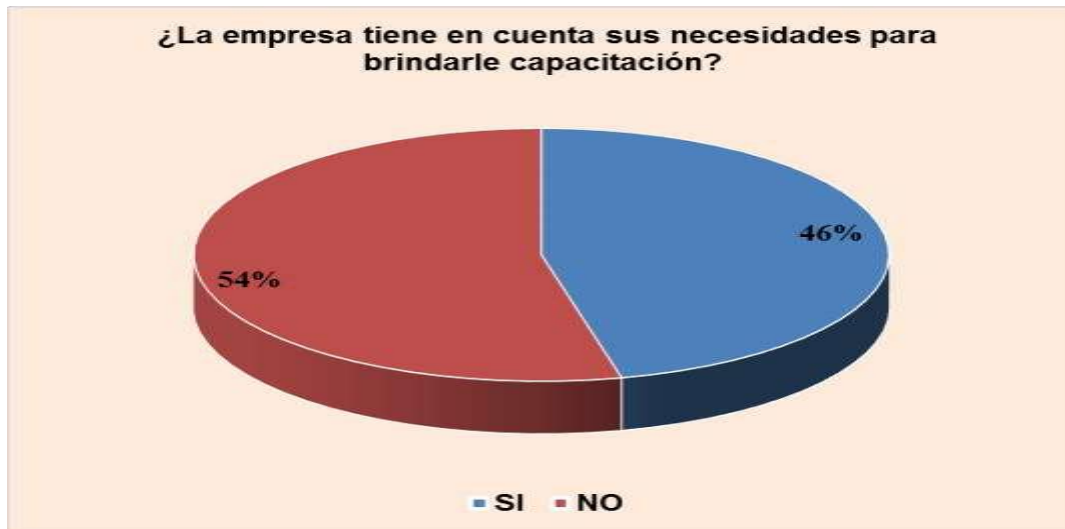


Análisis e interpretación:

Con base a la pregunta **¿Cree necesaria la implementación en su área de trabajo?**

Los datos que arrojo la encuesta aplicada a 52 empleados; indica que el 78% cree que si es necesaria, a diferencia del 22% que no considera necesaria la implementación de dicho programa; esto muestra el interés de los empleados y lo indispensable que puede ser para las diferentes áreas de la empresa.

Grafico 5 la empresa tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores para brindarles capacitación.

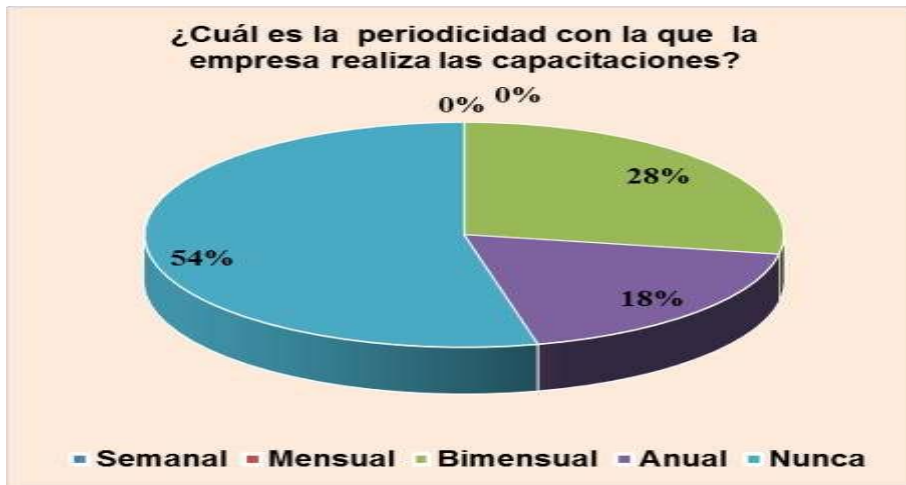


Análisis e interpretación:

A la pregunta **¿La empresa tiene en cuenta sus necesidades para brindarle capacitación?**

El 54% de los encuestados dice que no tienen en cuenta sus necesidades y el 46% dice que sí, lo que indica que la empresa QBCO S.A no ha realizado un análisis pertinente sobre las necesidades de cada trabajador para así lograr implementar el programa.

Grafico 6 Conocimiento sobre los periodos de tiempo con que la empresa QBCO S.A. realiza las capacitaciones de los programas a los colaboradores.

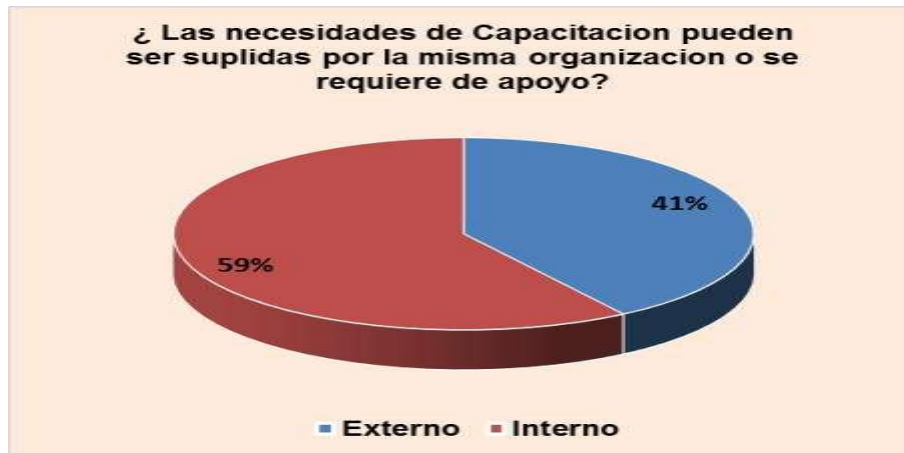


Análisis e interpretación:

A la pregunta **¿Cuál es la periodicidad con la que la empresa realiza las capacitaciones del programa de salud ocupacional?**

Según el resultado obtenido de la encuesta, indica en su mayoría que el 54% considera que QBCO S.A. no realiza con frecuencia capacitaciones sobre el programa, es decir que la empresa no está ejecutando en un tiempo adecuado para llevar a cabo el cumplimiento del programa de salud ocupacional.

Grafico 7 las necesidades del programa de salud ocupacional en la empresa QBCO S.A. pueden ser suplidas por la misma organización o se requiere de apoyo.



Análisis e interpretación:

Con base a la pregunta **¿Las necesidades del programa de salud ocupacional pueden ser suplidas por la misma organización o se requiere de apoyo?**

De acuerdo a los resultados el 59% dice que se requiere de apoyo interno y el 41 % de apoyo externo para suplir las necesidades del programa de salud ocupacional en la empresa, lo que indica que las capacitaciones deben de llevarse a cabo con personal profesional en el tema los cuales laboren en la misma empresa.

Grafico 8 la empresa QBCO S.A. debe gestionar herramientas que permitan fortalecer los conocimientos de los colaboradores.

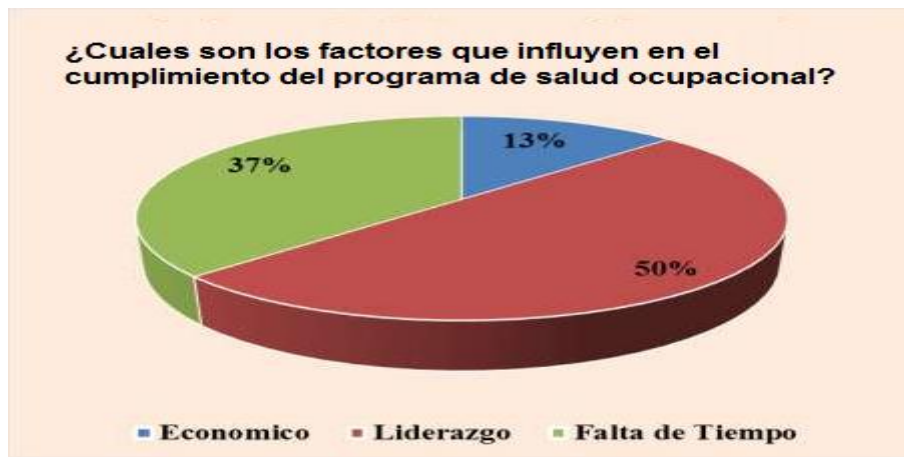


Análisis e interpretación:

A la pregunta **¿Piensa usted que la organización QBCO S.A, debe gestionar herramientas que permitan fortalecer los conocimientos de los colaboradores?**

El 85% de los encuestados Si consideran que la empresa debe de tener herramientas para fortalecer los conocimientos para sus empleados, en cambio el 15% no están interesados en que la empresa les brinde herramientas para fortalecer sus conocimientos, lo cual indica que la empresa no gestiona herramientas que permitan fortalecer los conocimientos de todos los colaboradores de la empresa.

Grafico 9 factores que influyen en el cumplimiento del programa de salud ocupacional en la empresa QBCO S.A.



Análisis e interpretación:

A la pregunta **¿Cuáles son los factores que influyen en el cumplimiento del programa de salud ocupacional?**

El 50% de los encuestados dice que los factores que influyen en el cumplimiento del programa de salud ocupacional, se debe a factor liderazgo, el 37% por falta de tiempo y 13% por factor económico, lo cual indica que los jefes encargados de áreas no se empoderan en el cumplimiento del programa de salud ocupacional.

Capítulo 5: Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

Partiendo de la identificación del problema, sobre **¿Cuáles serían las principales estrategias para la implementación del programa de salud ocupacional en todas las áreas de la empresa QBCO S.A.?** Después de analizar los resultados que arrojó el estudio cuantitativo que se realizó mediante la elaboración y aplicación de una encuesta, en la que participaron 52 personas que hacen parte de las diferentes áreas de la empresa, se logró identificar que la empresa deberá implementar y socializar el programa de salud ocupacional en todas las áreas, ya que según los resultados se evidencia que solo en Dos áreas se está ejecutando.

Así mismo se evidencia que la empresa no cuenta con un diagnóstico sobre necesidades de capacitación de sus trabajadores, además no se brinda suficientes herramientas que les permitan fortalecer sus conocimientos y un mejor desempeño.

Se evidencia que los factores que influyen en el cumplimiento del programa de salud ocupacional se debe a la falta de liderazgo por partes de los jefes de áreas, además se requiere de apoyo interno para fortalecer dicho programa.

Por lo anterior se deberá solucionar el problema encontrado en el área de talento humano, en cuanto a la implementación del programa de salud ocupacional. Por ende se realiza esta investigación y se analiza la empresa en cuanto a la gestión del conocimiento enfocando nuestra atención en la deficiencia encontrada en dicho programa.

5.2 Recomendaciones

Dando cumplimiento a los hallazgos detectados se sugieren las siguientes recomendaciones, para ser consideradas dentro del plan estratégico de la organización.

En la empresa QBCO S.A. se recomienda implementar y socializar el programa de salud ocupacional en todas las áreas donde aún no se ha desarrollado, realizando un diagnóstico de necesidades de capacitación de sus trabajadores involucrándolos para que fortalezcan sus conocimientos y puedan brindar apoyo interno a la compañía transmitiendo conocimientos, lo cual permite trabajo en equipo, mejor desempeño, buen clima organizacional entre otras.

5.3 Propuesta

Modelo Estratégico Integral para el proceso Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento

Una vez analizados los resultados obtenidos de la investigación realizada a la empresa QBCO S.A, mediante aplicación de una encuesta a 52 de sus trabajadores, se identificó que la empresa cuenta con un programa de salud ocupacional, el cual no está implementado en todas sus áreas.

Por lo anterior se presenta una propuesta de mejora la cual contiene estrategias esenciales para el área de salud ocupacional, de acuerdo a los hallazgos identificados y en aras de contribuir a mejorar el proceso del programa en mención con el fin de aumentar la competitividad y productividad del personal que hace parte de la organización. En tal sentido en esta propuesta de mejora se tiene cuenta integrar a Nonaka y Takeuchi, por su carácter de modelo ampliamente aceptado y concreto a la hora de caracterizar conocimientos.


Así mismo la Oportunidad de conocimiento que se debe Aplicar Para La Empresa QBCO, consiste en Aprovechar la era de la innovación, con el cambio tecnológico, social y cultural, lo cual hace posible que cualquier empresa pueda impulsar entornos de aprendizaje organizativo y a su vez aprendizaje individual, lo cual facilita una gestión más eficiente.

Realizar una buena Gestión Estratégica del Conocimiento en la empresa QBCO S.A., Incluyendo los recursos disponibles dentro de la empresa, tanto tangibles como intangibles, con el fin de alcanzar los propósitos estratégicos definidos, siendo esto una ventaja competitiva sostenible.

Se debe Utilizar de manera eficaz el capital intelectual que posee la empresa QBCO S.A. sumado con las tecnologías de la información y la comunicación con el fin de aumentar la competitividad y productividad de la organización.

Aplicación Modelo Nonaka y Takeuchi: La espiral del conocimiento:

Cuadro 2.

<p style="text-align: center;"><u>SOCIALIZACION</u></p> 	<p>✚ Crear espacios para intercambiar ideas, en el cual el personal comparte sus experiencias con el objetivo de mejorar sus conocimientos.</p> <p>Estrategias:</p> <p>Compartir conocimientos tácitos que poseen los colaboradores con el fin de amplificarlo al interior de la organización.</p> <p>Realizar capacitaciones con el objetivo de socializar el programa de salud ocupacional en todas las áreas, con el fin de que fortalezcan sus conocimientos y puedan brindar apoyo interno a la empresa transmitiendo conocimientos.</p>
---	--

Externalización



✚ Plantear que todos los trabajadores aprendan con y desde los mismos compañeros que le facilitan sus conocimientos, para que establezcan un dialogo fluido e intercambien conceptos de tal manera que sean útiles a la enseñanza y adquisición de conocimientos que fortalezcan el proceso del programa de salud ocupacional en todas las áreas de la empresa QBCO S.A.

Estrategias:

- ✓ Elaborar un diagnóstico mediante el cual se identifique las necesidades del personal de todas las áreas de QBCO S.A.

- ✓ Realizar Capacitación mensual en diferentes temas y TIC, con las cuales se favorece la comunicación y el intercambio de información en el mundo actual y según las necesidades identificadas en los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa.

	<ul style="list-style-type: none">✓ Nombrar líderes en cada área, con el fin de tener una mejor coordinación y ejecución del programa de salud ocupacional en todas áreas de la empresa.
--	--

COMBINACIÓN



✚ En esta etapa de socialización y exteriorización implica la formalización del programa de salud ocupacional en todas las áreas de la empresa QBCO S.A, a través de la plataforma virtual.

Estrategias:

- ✓ Informar y comunicar a todos los empleados nuevos y antiguos, sobre la disponibilidad de un programa de salud ocupacional al cual se pueda acceder mediante la plataforma virtual de la empresa.

- ✓ Gestionar herramientas que permitan fortalecer los conocimientos de los trabajadores en todas las áreas de la empresa.

INTERIORIZACION



✚ Para lograr que la empresa QBCO S.A. alcance un buen conocimiento operativo de sus empleados en el área de salud ocupacional, es fundamental que se lleve a la práctica los conocimientos anteriormente mencionados, así se puede evaluar si los modelos mentales de cada empleado cumplen y estén alineados a lo que se pretende llegar con la implementación de esta estrategia del conocimiento.

Estrategias:

- ✓ Mantener un sistema de comunicación permanente para la retroalimentación y mejoras de los procesos, creando así un nuevo ambiente de socialización y experiencias, las cuales fortalezcan todas las áreas de la organización.

- ✓ Lograr al interior de la organización capacidad para responder a las exigencias del mercado, en aspectos tecnológicos, investigativos y de innovación, logrando ventajas competitivas para

	<p>que la empresa sea mucho más reconocida en el sector.</p> <p>✓ Asegurar que los jefes de áreas se empoderen del programa de salud ocupacional y se ejecute en todas las áreas de la empresa, involucrando a todos sus trabajadores.</p>
--	--

Fuente: Elaboración Propia

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Para lograr implementar esta propuesta con satisfacción en la empresa QBCO S.A.

necesitaremos los siguientes recursos:

Humanos: Como los trabajadores del área del talento humano quienes deben planear, coordinar, ejecutar y evaluar la implementación del programa de salud ocupacional en todas las áreas, además de prestar orientaciones técnicas, realizar entrenamiento y formación, basado en las políticas, directrices y normas legales y de la empresa.

Se requiere conformar un equipo multidisciplinario involucrando a todo el personal de la empresa, quienes dan valor agregado a la empresa.

Personal externo para fortalecer el programa de salud ocupacional en caso de que se requiera un Licenciado en Administración debe ser un profesional universitario preparado de manera integral con una sólida formación humanística, científica y tecnológica, con una visión multidisciplinaria del proceso administrativo, es decir, hábil en el campo de la Planificación,

la Organización, la Dirección y el Control, especialista en coordinar los esfuerzos humanos y materiales para el logro de los objetivos institucionales, empresariales y nacionales.

Personal interno conformado por tres operarios de la planta cuya responsabilidad va más allá del aula, su labor no se limita a transmitir conocimientos sino a generar aprendizajes, porque cuando esta diferencia se entiende la productividad se afecta positivamente.

Por lo tanto, el instructor interno debe tener también su propio proceso de formación y entrenamiento con el fin de optimizar los resultados de la capacitación y su impacto en el puesto de trabajo.

Materiales:

Infraestructura.- Disponer de un auditorio, en el cual se pueda desarrollar las capacitaciones en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

Mobiliario, Equipo Y Otros.- contar con video beam, mesas de trabajo, sillas, pizarra, plumones, equipo de cómputo, y ventilación adecuada.

Documentos Técnico – Educativo.- entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

Financieros:

El monto de inversión es por un valor de diez millones trecientos treinta mil seiscientos pesos m/cte. (\$10.330.600) para llevar a cabo la implementación del programa de salud ocupacional en todas las áreas de la empresa QBCO S.A., el cual será financiado con ingresos propios presupuestados al inicio de cada año, para todo lo relacionado con materiales

y para para disminuir gastos las capacitaciones se llevaran a cabo por los mismos trabajadores de la organización.

El presupuesto asignado será distribuido de la siguiente manera:

Presupuesto Cuadro 3

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Video Beam	Unidad	1	400.000	400.000
Mesas	Unidad	4	200.000	800.000
Sillas	Unidad	50	25.000	1.250.000
Pizarra	Unidad	1	200.000	200.000
Equipo de Computo	Unidad	1	1.300.000	1.300.000
Plumones	Caja x 20	3	15.000	45.000
Aire Acondicionado	Unidad	1	1.500.000	1.500.000
Refrigerios	x/día	50	3.000	150.000
Papel	Resma	4	8.900	35.600
Certificados	Unidad	50	35.000	1.750.000
Honorarios	Global	1	900.000	900.000
Imprevistos				2.000.000
Total				10.330.600

Fuente: Elaboración Propia

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Diagrama de Gantt

DESARROLLO DE LA PROPUESTA PARA EL 2017							
ACTIVIDADES	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Socializar los resultados de la investigación al área de Talento Humano.							
Elaborar cronograma de actividades para llevar a cabo la implementación del programa de salud ocupacional.							
Socializar a todos los empleados el plan de trabajo para la implementación del programa de salud ocupacional.							
Contactar con líderes en las diferentes áreas para motivar a la participación en la implementación del programa de salud ocupacional.							
Establecer controles de seguimiento y de resultado en el desarrollo del programa de salud ocupacional.							

Fuente: Elaboración propia

Referencias Bibliográficas

Baray, H. L. (01 de 03 de 2006). eumed.net. Obtenido de eumed.net: Recuperado de:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2e.html>

Contreras, M. B. (2002). Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. En M. B. Contreras, Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público (pág. 92). Santiago de Chile: CEPAL.

Cualitativa/investigacion-cualitativa2.shtml#ixzz47MdBtfph. Obtenido de:

<http://www.monografias.com/trabajos38/investigacion-cualitativa/investigacion-cualitativa2.shtml#ixzz47MdBtfph>.

Garzón, M. (Mayo de 2004). Recuperado
<http://www.monografias.com/trabajos38/investigacion>

Imagen combinación. Recuperado de: <http://destellodesugloria.org/blog/2013/08/la-combinacion-perfecta/>

Imagen de externalización. Recuperado de:

<http://educardesdelafamilia.blogspot.com.co/2015/03/la-externalizacion.html>

Imagen de interiorización. Recuperado de:

<http://www.neurocienciaempresaymarketing.es/neurociencias-empresariales-interiorizacion-yconexion/>

Imagen socialización. Recuperado de:

<http://www.hobo-huila.gov.co/index.shtml?apc=I-xx-1-&x=2876530>

Guerrero, A. (Febrero de 2010).

<http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>.

Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>.

Gómez, C. A. (2000). <http://queaprendemoshoy.com/que-es-el-modelo-de-nonaka-conocimientotacito-vs-explicito-i/>. Obtenido de <http://queaprendemoshoy.com/que-es-el-modelo-denonaka-conocimiento-tacito-vs-explicito-i/>.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del Comportamiento: Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México: Mc Graw Hill.

López, R. (Septiembre de 2009). Recuperado de: [http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/326/1/Tesis%20Raimundo%20Di as%20Chimba.pdf](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/326/1/Tesis%20Raimundo%20Di%20as%20Chimba.pdf).

Orozco, L. (Septiembre de 2011). Recuperado de:

http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo81/files/Boletin_Empleo_32_Septiembre_2011.pdf.

Ospina, M. (Febrero de 2007). Obtenido de:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACI

TACION_DESEMPENO.pdf.

Propuesta De Mejoramiento Al Proceso De Capacitación Implementado Por El Área De Gestión Humana De Almacén S.A, Para Todos Sus Colaboradores. Bohórquez Angélica, Tovar Laura

(2008). Recuperado de:
<file:///d:/diplimado%20gerencia%20th/fase%206/consultas/t11.08%20b635p.pdf>.

Ramírez, A. (Abril de 2006). Recuperado de:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/375/1/Capacitacion%20y%20Desempe%C3%B1o%20laboral%20Antonio%20Ramirez%20Amado.pdf>..

Sánchez, A. (Enero de 2002). http://www.paritarios.cl/especial_las_5s.htm. Obtenido de http://www.paritarios.cl/especial_las_5s.htm.

Soto, A. (Agosto de 2007). <http://www.emprendepyme.net/beneficios-de-la-capacitacion-para-las-empresas.htm>. Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/beneficios-de-la-capacitacion-para-las-empresas.htm>.

Thompson. (Enero de 2010). Definición de encuesta. Recuperado de:
<http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Trabajo de grado Imbachi, Mauricio; Lizarazo Nossa, Fernando; Campo, Oveimer Mamian;
Rivera Troches, Ana de Jesús; Sarmiento, Jorge Luis (2015). Mejoramiento del modelo
estratégico de capacitación y evaluación de desempeño en la empresa Asmet salud.
Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/4737>

Conocimiento tácito e implícito. (2008). Obtenido de:

<https://luisfe101.wordpress.com/2008/07/15/conocimiento-tacito-e-implicito/>.

Galván, R. S. (s.f.). La Gestión del conocimiento. Su importancia como recurso estratégico
para la organización. Obtenido de <http://ciberconta.unizar.es/leccion/km/>

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1997). The knowledge-creating company. New York: Oxford
University Press.

Ramírez, C. (2000). <http://comunidad.ainia.es/web/ainiacomunidad/blogs/gestion-delconocimiento/-/articulos/2vMk/content/conocimiento-explitico-vs-conocimiento-tacito>.

Obtenido de: <http://comunidad.ainia.es/web/ainiacomunidad/blogs/gestion-del-conocimiento//articulos/2vMk/content/conocimiento-explitico-vs-conocimiento-tacito>.

SENA. (2007). Política Nacional para la Productividad y Competitividad – 2.4 La gestión del conocimiento para la búsqueda de nuevas ventajas competitivas. Disponible en el sitio

Takeuchi, T. d. (2010). Recuperado de:

https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

Solarte, C. (2011). <http://papelesdeinteligencia.com/la-importancia-de-la-gestion-delconocimiento-en-la-empresa/>. Obtenido de: <http://papelesdeinteligencia.com/la-importancia-dela-gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>.

Anexos

Cuadro 5.

Anexo 1 Formato Encuesta para la recolección de información del método de observación empleado en la empresa QBCO S.A.

Encuesta implementación del programa de salud ocupacional empresa QBCO S.A

Fecha:

Área de trabajo:

Cargo:

1. Conocen los empleados acerca del Programa de salud ocupacional de la Empresa QBCO S.A.

SI.

NO.

2. En su área se ha socializado el programa de salud ocupacional de la empresa QBCO S.A.

SI.

NO.

3. Considera que la empresa QBCO S.A. involucra a los colaboradores de todas las áreas en el programa de salud ocupacional

SI.

NO.

4. Cree necesaria la implementación del programa de salud ocupacional en su área de trabajo.

SI.

NO.

5. la empresa tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores para brindarles capacitación.

SI.

NO.

6. Conocimiento sobre los periodos de tiempo con que la empresa QBCO S.A. realiza las capacitaciones de los programas a los colaboradores.

SI.

NO.

7. las necesidades del programa de salud ocupacional en la empresa QBCO S.A. pueden ser suplidas por la misma organización o se requiere de apoyo.

SI.

NO.

8. la empresa QBCO S.A. debe gestionar herramientas que permitan fortalecer los conocimientos de los colaboradores.

SI.

NO.

9. factores que influyen en el cumplimiento del programa de salud ocupacional en la empresa QBCO S.A.

SI.

NO.

Ficha Técnica

Cuadro 6.

Título	Diseño del plan de mejoramiento para el programa de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para la empresa QBCO. S.A.
Autor	Silva Escobar, Jhon Jairo Arango, Christian Hurtado, Francisco Hernán Solarte, Gabriel Eduardo
Tutor/director	JENNIFER MOSQUERA
Resumen	<p>Esta investigación evalúa el impacto del programa de salud ocupacional en el logro del desempeño en la empresa llamada QBCO S.A. de Guadalajara de Buga Valle.</p> <p>Empleamos la encuesta como técnica de investigación porque permite determinar y analizar el proceso de la implementación del programa de salud ocupacional en la empresa QBCO S.A. de Guadalajara de Buga.</p> <p>El hallazgo de la investigación muestra que la adecuada aplicabilidad del programa de salud ocupacional en todas las áreas que conforman la empresa, genera un impacto positivo porque agrega valor y seguridad a las personas y por ende al lugar de trabajo, convirtiéndola en una organización más eficaz y eficiente cuando de resultados se trata.</p>

	<p>Concluimos que desarrollar un programa de salud ocupacional el cual beneficie la compañía y sus trabajadores en una forma más efectiva da valor adicional a las personas.</p>
Abstract	<p>His research evaluates the impact of the occupational health program on performance at the company called QBCO S.A. Of Guadalajara de Buga Valle.</p> <p>We used the survey as a research technique that allows us to determine and analyze the process of implementing the occupational health program in the company QBCO S.A. Of Guadalajara de Buga.</p> <p>The finding of the research shows that the proper application of the occupational health program in all areas that make up the company, generates a positive impact by adding value and safety to people and by</p>

	<p>effort in the workplace, making it a more Effective and efficient when it comes to results.</p> <p>We conclude that they develop a proposal to improve the quality of the company and its workers in a more effective way of adding value to people.</p>
Anexos	Encuesta
Número Cédula	<p>14.891.540</p> <p>14.695.650</p> <p>16.891.191</p> <p>14.798.022</p>
Fecha	Mayo de 2017
Palabras Clave	Gestión del Conocimiento, Programa, salud ocupacional, empleados, empresa,
Cobertura	CEAD Palmira
Regional	
Formato	PDF
Tipo Proyecto	Aplicado
Áreas conocimiento	Talento Humano, gestión del conocimiento

Fuente: Elaboración Propi