

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD DE UNA
EMPRESA, UTILIZANDO COMO HERRAMIENTAS LA COMPETITIVIDAD
Y EL CAPITAL INTELECTUAL.**



VILLADA PINILLA HELGA LILIANA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ D.C. 2017.**

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD DE UNA
EMPRESA, UTILIZANDO COMO HERRAMIENTAS LA COMPETITIVIDAD
Y EL CAPITAL INTELECTUAL.**



HELGA LILIANA VILLADA PINILLA.

**Ensayo presentado como requisito para optar al grado
ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA**

Asesor:

Dr. SANTIAGO GARCÍA CARVAJAL

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA FAEDIS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ D.C.**

2017.

LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA, UTILIZANDO COMO HERRAMIENTAS LA COMPETITIVIDAD Y EL CAPITAL INTELECTUAL.

Helga Liliana Villada Pinilla¹

Resumen

En las empresas, la salud ocupacional debería establecerse como parte de la estrategia de competitividad, debido a que cuando se demuestran las ganancias, el rendimiento es el punto que más validez tiene en cuanto a calificación y verificación, pero son los trabajadores los que generan la productividad y son las condiciones de salud y la seguridad adecuada, lo que determina el buen desarrollo individual, integral y organizacional en cada entidad.

Es por ello que la competitividad dentro del mercado, se certifica mediante un sistema integrado de gestión y la adecuada formación en cuanto a temas de bienestar físico, mental y social en los trabajadores, crea para ellos una aptitud que genera un factor competitivo y de progreso en cuanto a temas de productividad laboral.

Y con el propósito de que este trabajo sea parte del conocimiento integral que debe tener una empresa en temas de cultura organizacional, su importancia se basa en la generación de conocimiento y potencialización que de manera organizacional genera cuestionamientos y nuevos modelos gerenciales basados en temas relacionados con la salud ocupacional.

Palabras claves

Productividad, competitividad y salud ocupacional

¹ Médico cirujano de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. (2003). Especialista en Salud Ocupacional de la Universidad El Bosque. (2015).

Abstract

The Companies occupational health should be established as part of the strategy of competitiveness because when earnings are shown the performance is the point which has more validity in terms of qualification and verification but workers are those who generate productivity and health conditions and the proper safety and health conditions are which determines the good individual, integral and organizational development in each entity.

Competitiveness in the market is certified by an integrated management system and adequate training in mental and social wellbeing in workers to design for them an aptitude generates a competitive factor and progress in terms of labor productivity.

With the purpose of that the work is part of the integral knowledge that must have a company in subjects of organizational culture, importance is based on the generation of of knowledge and potentialization that in an organizational way generates questions and new managerial models based on subjects related to Occupational health.

Key Words

Productivity, competitiveness, and occupational health.

TABLA DE CONTENIDO.

<i>Resumen</i>	3
<i>Abstract</i>	4
<i>Palabras claves</i>	4
<i>Productividad, competitividad y salud ocupacional.</i>	4
<i>Introducción</i>	6
<i>Justificación</i>	8
<i>1. El capital intelectual y la salud ocupacional.</i>	9
<i>2. La salud ocupacional y la competitividad.</i>	11
<i>3. El comportamiento organizacional y el capital intelectual.</i>	13
<i>4. La Salud Ocupacional como estrategia de productividad.</i>	14
<i>5. La competitividad y el capital intelectual como parte de una estrategia organizacional en temas relacionados con la salud ocupacional.</i>	15
<i>Conclusiones</i>	17
<i>Bibliografía</i>	19

Introducción

El presente ensayo de tipo argumentativo, explica como la salud ocupacional hace parte de la estrategia de productividad en una empresa y como las condiciones de salud de los trabajadores son las que determinan el buen o mal desempeño productivo organizacional y son estos factores lo que hacen que una compañía sea competitiva y pueda manejar con responsabilidad social las utilidades empresariales.

En efecto, todas las empresas buscan tener ventajas competitivas, es por ello que la actual globalización genera en todas la organizaciones una búsqueda constante de comercialización local, nacional o internacional y es en consecuencia que se deben optimizar las oportunidades de desarrollo constante, tanto de la capacidad de una administración gerencial como de su cultura organizacional, esto con el objetivo de enfrentar los nuevos retos de calidad y ética que se deben desarrollar gerencialmente en los sistemas de gestión del conocimiento.

Actualmente se ha ido construyendo dentro de las teorías de crecimiento empresarial, el concepto del capital intelectual como parte fundamental de la evolución organizacional y es así como utilizar este tipo de herramienta hace parte de un conocimiento corporativo y económico, sugiriendo que los objetivos estratégicos de las organizaciones están cambiando para mejorar la capacidad intelectual.

Las empresas que logran cambios en su comportamiento organizacional y convierten el capital intelectual en el elemento definitivo de éxito, compiten contra otras empresas frente a un conocimiento corporativo y emprendedor, que actualmente es reconocido como *beneficio económico*, ¿Son los programas de salud ocupacional los que en conjunto con el capital humano logran un factor competitivo y de progreso, en cuanto a temas estratégicos empresariales?

El objetivo del presente ensayo es encontrar la relación que existe entre la seguridad y la salud en el trabajo y la productividad de cualquier empresa. Para ello, en primer lugar se realiza una revisión conceptual sobre competitividad y capital intelectual, posteriormente y tras analizar algunos conceptos de comportamiento organizacional, se argumenta de cómo estos temas influyen en las organizaciones y como la transforman a ser productivas, efectivas y eficaces; el ensayo cierra con la presentación de las conclusiones que se lograron obtener de este trabajo y dan un enfoque estratégico para el desarrollo del mismo.

“Con una empresa no se trata de generar dinero, se trata de hacer realidad los sueños de los demás y los tuyos”.

Derek Sivers.

Justificación

La salud ocupacional identifica las condiciones de trabajo y define las causas externas que pueden afectar la salud y la seguridad de todos los trabajadores, integrando normas, procesos y diagnósticos que permitan reconocer los datos sociodemográficos y de seguridad, que identifican a la empresa, generando en ella un desarrollo y progreso interdisciplinario, con el fin de lograr en la organización un entorno saludable.

La salud ocupacional debe considerarse como una unidad, porque trabaja en la promoción y la prevención en la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto dentro como fuera del ambiente laboral, pues genera en las organizaciones un nivel de responsabilidad empresarial, la cual siempre debe estar orientada a reducir la incidencia de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales generadas por la labor que se realiza y que pueden afectar la productividad de la empresa.

Sin embargo, es importante determinar que la salud ocupacional por ser un sistema de gestión está regido por normas, que además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad establecida, define las responsabilidades que todos los niveles en la organización deben implementar en los programas de salud ocupacional y que su enfoque reglamenta la organización, el funcionamiento y las formas de estos programas de seguridad y salud en el trabajo.

Por consiguiente este trabajo determinara la relación que debe existir entre la productividad y la salud ocupacional, dado que su importancia radica en el crecimiento y desarrollo socioeconómico que toda empresa debe tener dentro de las nuevas teorías gerenciales y los planes estratégicos futuros organizacionales, identificando retos y tendencias que son los que definen la dirección y el control que se debe tener en la administración del capital humano, como factor competitivo y de progreso, en cuanto a temas de cultura organizacional.

LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA UTILIZANDO COMO HERRAMIENTAS LA COMPETITIVIDAD Y EL CAPITAL INTELECTUAL

1. El capital intelectual y la salud ocupacional.

El concepto de capital intelectual, es un cambio cultural y de gestión empresarial, que a sus inicios se entendía como costo pero actualmente se considera como un recurso, los inicios de este concepto nacieron en el libro de John R. Commons "*Distribución de la Riqueza*" publicado en 1893, pero el concepto moderno de recursos humanos se toma para la década de 1920, en reacción al enfoque de la selección y entrenamiento del trabajador de Frederick Winslow Taylor en su libro "*Principios de la administración científica*".

Para algunas empresas, el capital intelectual es uno de los recursos más importantes que se tiene y es un determinante a la hora de construir identidad organizacional, el crecimiento personal individual a largo, mediano y corto plazo genera en las empresas prestigio corporativo y orienta a sus trabajadores a mantener estándares de calidad que favorecen logros y objetivos estratégicos, que no son más que los fundamentos que se manejan actualmente en temas de estrategia empresarial.

Ahora bien, el conocimiento, se considera como la facultad de interpretar y relacionar información adquirida a través de la comprensión, la capacitación y la experiencia que cada persona obtiene, estableciendo una analogía coherente con el entorno en el que se encuentre y como a partir de este, se pueden fundamentar temas de competitividad.

Cuando se busca definir el concepto de recurso humano se encuentran diferentes calificaciones, las cuales dependen del espacio en el que se relacionen, para este ensayo se identificaron conceptos tanto en el área contable como económico y empresarial, a continuación la definición para cada una de ellas.

En términos *contables*, los recursos intangibles:

Con frecuencia, las entidades emplean recursos, o incurren en pasivos, para la adquisición, desarrollo, mantenimiento o mejora de recursos intangibles tales como el conocimiento científico o tecnológico, el diseño e implementación de nuevos procesos o nuevos sistemas, las licencias o concesiones, la propiedad intelectual, los conocimientos comerciales o marcas (incluyendo denominaciones comerciales y derechos editoriales). Otros ejemplos comunes de partidas que están comprendidas en esta amplia denominación son los programas informáticos, las patentes, los derechos de autor, las películas, las listas de clientes, los derechos por servicios hipotecarios, las licencias de pesca, las cuotas de importación, las franquicias, las relaciones comerciales con clientes o proveedores, la lealtad de los clientes, las cuotas de mercado y los derechos de comercialización. (Norma internacional de contabilidad 38 (NIC 38). Activos intangibles, 1998, párrafo 9).

En términos *económicos*, los activos de conocimiento:

La base de conocimiento de una organización consta de los activos intelectuales, individuales y colectivos, que la organización puede utilizar para realizar sus actividades. La base también incluye los datos y la información sobre los cuales se han construido el conocimiento individual y de la organización. (Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K, 2001).

En términos *empresariales*, el capital intelectual:

Roman (2004) afirma: “que el capital Intelectual está constituido por todos aquellos conocimientos o ideas que poseen los miembros de una empresa y que son puestos en práctica para contribuir a darle ventajas competitivas dentro del mercado en que se desenvuelve”. (p. 70). (Román, 2004)

Es el recurso humano, el que genera beneficios económicos, pero es el mundo actual de los negocios el que debe aprender y saber cómo medir este capital intelectual, por medio de las nuevas estructuras investigativas organizacionales que originan el valor de las competencias.

El capital intelectual combina destrezas, iniciativas y habilidades personales que transforman a la organización, por lo tanto este recurso intelectual no le pertenece a la organización sino a su personal y para el momento que ellos dejan de ser parte del sistema, se convierten para la empresa en una descapitalización intelectual, por consiguiente, si las empresas no explotan la capacitación constante entre sus empleados, deben desarrollar mecanismos adecuados que garanticen niveles de habilidad sustituibles y duplicables.

El capital intelectual y la salud ocupacional son inversiones que generan bienestar no solo al empleado sino a la empresa, de tal modo que estos inciden en los procesos de producción y bienestar de las personas, sus familias y su entorno social, a valor de la organización.

2. La salud ocupacional y la competitividad.

La competitividad es el conjunto de estrategias y métodos que toda empresa busca para obtener buenos resultados, se deben tener en cuenta aspectos organizacionales, como: el conocer y saber del tipo de mercado, adecuar las nuevas necesidades de los clientes, trabajar para la innovación, encontrar la diferenciación frente a otros mercados, capacitación constante entre su capital intelectual y muchas más, que en conjunto, son el modo que influye para obtener la productividad de la empresa.

La salud es el bienestar físico, mental y social de todas las personas y cuando hay accidentes de trabajo o enfermedades y no importa el origen: común u ocupacional, tiene efectos que se traducen en *ausentismo*, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. Y son estos factores que cuando se presentan, afectan negativamente la productividad empresarial.

El capital humano debe ser parte del progreso de cualquier empresa.

En la actualidad el capital humano es uno de los factores determinantes que contribuye a la competitividad de las organizaciones, puesto que las competencias, los conocimientos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y el compromiso del personal son algunos activos requeridos para enfrentar las demandas de un entorno turbulento y alcanzar la misión organizacional. (Littlewood 2004)

Actualmente la salud ocupacional está siendo aplicada al pensamiento gerencial, por medio del coaching y el desarrollo en cuanto a competitividad empresarial y su función principal es transformar corrientes; de ahí se desprende el querer lograr en las personas cambios de la vieja información organizacional almacenada en el cerebro y poder modificar nuevos conocimientos adquiridos en pro de la innovación mental y gerencial, teniendo como objetivo comparar, aceptar, cambiar y mejorar conceptos y procesos en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.

3. El comportamiento organizacional y el capital intelectual.

Las organizaciones deben considerar al talento humano como su capital más importante y su correcto direccionamiento genera grupos competitivos, lo cual garantiza la gestión y el desarrollo potencial de las personas según las necesidades operativas.

Sin embargo son las competencias individuales que en conjunto con los conocimientos, valores y habilidades, forman y generan acoplamiento organizacional, moldeando trabajadores integrales, éticos y cualificados.

El comportamiento organizacional entre muchos otros criterios, evalúa el cumplimiento de los objetivos y es por eso que cuando se habla de capital intelectual este debe tener un valor que pueda ser medible y cuantificable, por consiguiente debe crearse un indicador que determine, el cómo se debe evaluar lo que de manera intangible no se puede medir ni probar, generando para la organización un beneficio interno, para que de ser llevado a números pueda ser más calificable con el fin de generar resultados que puedan ser modificables y direccionados para sentar una base en el plan de mejoramiento, dado por el conocimiento intelectual con el fin de minimizar riesgos tanto por pérdidas en el capital intelectual como en la organización en general y poder generar utilidades recuperables cuando suceda un imprevisto por pérdida de personal o mala gestión interna.

Es por ello que en la búsqueda de las mejoras organizacionales, se debe trabajar tanto para la ética individual como organizacional y cada una de ellas debe tener un distintivo, que no debe ser delegable ni moldeable, pues el propio autor es dueño de su autenticidad y constituye la base del autoconocimiento, que en cuanto a responsabilidad empresarial debe ser parte de la motivación operacional que genere en las personas y en las empresas.

La ética es parte fundamental de la toma de decisiones y busca con ellas el desarrollo de una virtud dentro del comportamiento organizacional, que dentro de las características científicas que lo describen, es esta, la que hace parte de los patrones de comportamiento individual de los trabajadores, que debe identificar a las empresas.

4. La Salud Ocupacional como estrategia de productividad.

La salud ocupacional es el conjunto de 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 todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

La competencia está determinada por la productividad de cada empresa y su rendimiento está dado por los costos, que dentro de los programas de salud ocupacional deben buscar mejores condiciones de trabajo que por ende disminuyen los riesgos laborales y esto se constituye en una ventaja estratégica, ya que el programa de salud y seguridad en el trabajo debe ser parte integral del proceso gerencial que logra establecer aspectos de calidad y de condiciones de trabajo que mejoran la producción y están acorde con las nuevas propuestas de innovación en servicios como bienestar y que deben ser llevados tanto a nivel laboral como extralaboral.

La productividad y la efectividad se basan en los procesos sistemáticos y organizacionales y evalúan la situación de la empresa por medio de las utilidades obtenidas en un periodo, es por ello que la medición directa del capital humano se basa en los servicios generados y los beneficios obtenidos por ellos, siendo una variable que requiere un alto grado de objetividad que al ser verificable y fiable pueden ser calculados no solo en informes financieros sino también en indicadores de gestión.

El actual momento económico exige un talento humano más competente y la estrategia organizacional se basa en el desempeño que tiene cada trabajador, pero la habilidad de la organización se basa cuando todo esto se trabaja en conjunto con los programas de salud y seguridad en el trabajo y dan como resultado un nuevo concepto operacional de productividad por la que tanto trabajan todas las empresas.

La salud ocupacional busca integrar los diferentes factores sociales, familiares, laborales y personales que no solo deben cumplir con las medidas básicas de bienestar, sino también con actividades que generen en los trabajadores satisfacción y auto reconocimiento de los méritos y la utilidad que forma parte de la identidad como persona en cualquier entorno que se desarrolle.

5. La competitividad y el capital intelectual como parte de una estrategia organizacional en temas relacionados con la salud ocupacional.

Toda organización debe realizar un análisis externo empresarial de las cinco fuerzas de Porter, buscando el tipo de competitividad comercial que tomará como propia, es por esto que la calidad y la excelencia marcan la diferencia y fortalecen las oportunidades, logrando que los recursos y las capacidades sean la característica principal frente a otros mercados.

Una ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio.

Cuando una empresa desea mejorar su competitividad, debe dar a conocer a sus trabajadores el manual interno de la empresa, los procesos disciplinarios que se pueden generar cuando exista un problema, los planes de bienestar que existen en la empresa y los programas de salud y seguridad, porque es a partir de ellos que los trabajadores generan sus preguntas y la empresa puede dar respuestas en cuanto a sistemas de gestión organizacional y todo su capital intelectual trabaja por un bien común, debido a que sensibiliza a todos los responsables que integran a la empresa.

La salud ocupacional en las empresas debe garantizar una mejor calidad de vida a sus trabajadores, para que esta se convierta en un valor agregado de responsabilidad y así mismo pueda contribuir con la estrategia empresarial.

Por otra parte es importante relacionar la responsabilidad legal que deben tener los trabajadores y empleadores con el sistema de riesgos laborales, según la nueva resolución 1111 de 2017, pues debe contar con los elementos básicos de los programas de salud ocupacional que tienen como objetivo proveer de seguridad, protección y atención a los trabajadores durante el desempeño de su labor.

Conclusiones

Las empresas deben organizar y administrar de manera constante, la motivación e innovación a sus trabajadores en cuanto a temas de globalización, seguridad, salud y competitividad, para que de manera permanente se logren beneficios administrativos para el desarrollo de un capital humano comprometido con la compañía.

Estos elementos deben generar compromisos para que se realicen cambios que ofrezcan perspectiva de desarrollo y crecimiento personal en los trabajadores.

Las buenas relaciones con los empleados generan apoyo y emprendimiento para la empresa y desde el punto de vista de la cultura organizacional desarrollan nuevas estrategias de políticas corporativas.

La importancia de la formación adecuada del capital humano crea un factor competitivo y potencializa las capacidades humanas que en conjunto con la salud y el bienestar del trabajador generan tendencia global a la mejora continua y responsable.

Es importante recordar que el fracaso de cualquier organización depende del desempeño de todo su capital humano, pues el éxito y el fracaso se trabajan y no se da de un momento a otro, por lo tanto son las organizaciones las que deben educar a su población para ello.

La nueva cultura empresarial consiste en mejorar la relación de sus trabajadores con la empresa, como factor de productividad, mejorando los puestos de trabajo en cuanto a salud ocupacional y generar adaptabilidad a nuevos ambientes de trabajo y construir metas renovables, que de manera periódica deben ser parte de la evaluación de la empresa.

El capital humano es el que fortalece a las entidades y desarrolla en ellas competencias, que deben ser reconocidas por el tipo de formación, por el área de conocimiento o por los objetivos y metas organizacionales.

Por último, es importante aclarar que las decisiones que se tomen por parte del departamento de salud ocupacional deben ser aprobadas por la junta directiva, por lo tanto deben tener un puesto estratégico dentro de la jerarquía organizacional y para lograrlo se debe gestionar este recurso desde la misma gerencia.

Bibliografía

- Cantillo G, E. A. (Agosto de 2011). Influencia de la cultura organizacional en la competitividad de las empresas. *Ninth LACCEI Latin American and Caribbean Conference (LACCEI'2011), Engineering for a Smart Planet, Innovation, Information Technology and Computational Tools for Sustainable Development*.
- Castillo M, J. V., García C, F., Pérez H, M. Á., & Rodríguez A, M. (2009). La gestión del conocimiento, factor estratégico para el desarrollo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 12(23), 7 -14.
- Catalán C, E., & Peluffo A, M. B. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de planificación económica y social - ILPES. Santiago de Chile, Chile: CEPAL.
- Centro de Investigación y documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones profesionales. (2004). *Gestión del conocimiento y capital intelectual*. Gobierno Vasco, Eusko Jaurlaritza, España: Donostia - San Sebastián.
- Porter, M. E. (1988). *Competitive strategy: techniques for analyzing industries and Competitors*. New York, NY : THE FREE PRESS and colophon are trademarks of Simon & Schuster Inc. .
- Reyes, H. R. (1999). El capital intelectual, base de la capacidad competitiva de la organización. *Comercio exterior*(299), 1047 - 1060. Obtenido de http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/sp/index_rev.jsp?idRevista=289
- Rodríguez, M., & Vera, S. (2011). *La salud ocupacional como estrategia de competitividad y productividad en las organizaciones*. Tesis, Universidad de la Sabana, Bogota, D.C.
- Román, N. (2004). Capital intelectual, generador de éxito en las empresas. *Visión gerencial*, 3(2), 67 - 69.
- Sarur, M. S. (2013). La importancia del capital intelectual en las organizaciones. *Ciencia administrativa*(1), 39 - 45.