UNIVERSIDAD Rafael Belloso Chacín

Revista Electrónica de Estudios Telemáticos
TÉLÉMATIQUE

Gestión del Conocimiento para el Liderazgo Social en la Obtención de Entornos Laborales Saludables

Management of Knowledge for Social Lleadership in Obtaining Healthy Work Environments

Amira Isabel Prens Sandoval
Correo: Aiprenss@sena.edu.co

Resumen

El objetivo del presente artículo fue: analizar la gestión del conocimiento para el liderazgo social en la obtención de entornos laborales saludables. Los referentes teóricos para el abordaje de la gestión del conocimiento fueron según Villasana, et al (2021) y el liderazgo social Uribe (2021) los cuales consideran que son estrategias necesarias para manejar el conocimiento en un determinado fin. La metodología se basó en un enfoque cualitativo, mediante una revisión documental para realizar un análisis de contenido como resultado. En cuanto a los hallazgos, se indicó la necesidad de aplicar la gestión del conocimiento para el liderazgo social en la obtención de entornos laborales saludables, con el propósito de estimular el desarrollo y el mejoramiento del ámbito profesional y gerencial en las organizaciones. Tomando en consideración, que es una excelente herramienta de gestión organizacional para sumar esfuerzos en materia de seguridad y salud en el trabajo evitando los riesgos de enfermedades profesionales y ocupacionales. Asimismo, se destaca que la práctica cotidiana de la gestión del conocimiento para el liderazgo social en la obtención de entornos laborales saludables motiva a los gerentes a reforzar un sentimiento de identidad con la institución, lazos que al fortalecerse proyectan a la misma hacia una mejor gestión.

Palabras Claves: Gestión del Conocimiento, Liderazgo Social, Entornos Laborales Saludables, estrategias

Abstract

The objective of this article was to analyze knowledge management for social leadership in achieving healthy work environments. The theoretical references for approaching knowledge management were Villasana et al. (2021) and Uribe's (2021) approach to social leadership, which are necessary strategies for managing knowledge for a specific purpose. The methodology was based on a qualitative approach, using a documentary review to conduct a content analysis. Regarding the findings, it is necessary to apply knowledge management for social leadership in achieving healthy work environments, with the purpose of stimulating the development and improvement of the professional and managerial spheres in organizations. This is taken into account that it is an excellent organizational management tool for combining efforts in occupational health and safety, avoiding the risks of occupational and occupational diseases. Likewise, it is highlighted that the daily practice of knowledge management for social leadership in achieving healthy work environments motivates managers to strengthen a sense of identity with the institution, ties that, when strengthened, project the institution toward better management.

Keywords: Knowledge: Management, Social Leadership, Healthy Work Environments, strategies.

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

Introducción

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2000) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la Gestión del conocimiento en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales. Diversos factores como los políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos pueden favorecer o dañar la salud de los trabajadores, pero, si el entorno laboral es saludable, se habrá adelantado en la conquista de espacios que permitan el desarrollo y Gestión del conocimiento en el trabajo.

En este artículo, se revisa como, a través de la Gestión del conocimiento en los equipos de trabajo, se pueden desarrollar entornos laborales saludables, ya que el lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas y es por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables. En este sentido, la OPS ha considerado al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la Gestión del conocimiento en el siglo XXI, debido a la importancia que ha tomado la fuerza laboral y la incidencia económica que tiene en los niveles de producción. Todo esto posibilita que se requiera abordar esta temática en profundidad. Fueron utilizadas, en este estudio, publicaciones de los últimos diez años de autores exponentes en el tema. Por todo lo anterior, el objetivo busca analizar la gestión del conocimiento para el liderazgo social en la obtención de entornos laborales saludables.

Metodología

El presente estudio se desarrolló desde el paradigma cualitativo, de tipo revisión documental, donde, se establece un análisis de contenido con el cual se le dará respuesta al objetivo propuesto. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) cuando se realiza una revisión documental del tema es para conocer el estado del mismo. También, se trata de la búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica e información bibliográfica sobre un tema concreto, de mucho valor evitando la difusión de publicaciones o permitiendo tener una vista panorámica de un problema.

Para la recolección de la información, se realizó el proceso de revisión con más de 25 artículos de literatura especializada y confiable para identificar los aportes actualizados y relevantes con el objeto de fundamentar y argumentar las categorías en estudio. El proceso de inclusión, fue mediante la selección de los artículos a partir del año 2019 hasta 2024, que fundamentaran la gestión del conocimiento y el liderazgo social. Seleccionados de fuentes confiables de información, tales como; revistas de divulgación científica y bibliotecas digitales. Se excluyeron, todos aquellos artículos, tesis o libros que no guardaran relación con la temática en estudio.

Por otro lado, la técnica utilizada el análisis de la información en este artículo fue; el análisis de contenido, que, en palabras de Galeano, (2018) esta técnica es la más confiable y de mayor reputación científica para la observación y el análisis documental. Permitiendo descubrir la estructura interna de la comunicación (composición, organización, dinámica) en el discurso natural de los fundamentos desde lo cualitativo.

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

Fundamentación Teórica

Gestión del conocimiento

La Gestión del conocimiento, es una herramienta útil en las organizaciones para la ventaja competitiva (Castañeda, 2022). Es decir, consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, un individuo o un grupo debe ser capaz de identificar y llevar a cabo unas aspiraciones, satisfacer unas necesidades y cambiar el entorno o adaptarse a él. Aunque este concepto de Gestión del conocimiento trasciende otras definiciones, también conlleva ciertas contradicciones entre lo individual y lo colectivo. Con todo, de esta definición se infiere la importancia que tiene el concepto de empoderamiento para las personas y los grupos, frecuentemente relacionado con el tema. Existen varias referencias que discuten la implicación y la pertinencia de utilizar el término empoderamiento.

Por su parte, Tenorio y Santos (2020) utilizaron el modelo SECI, para la gestión del conocimiento que históricamente busca promover la salud ocupacional teniendo como objetivo realizar los esfuerzos necesarios para mantener normas o patrones para el beneficio del trabajador. En ese sentido, la Carta de Ottawa, señalada como el marco de referencia de la Gestión del conocimiento a nivel mundial, destaca la visión integral de la salud y su relación con otras situaciones de la vida, tales como el trabajo mismo, reclamando además una posición comprometida no sólo con la teoría sino también con la práctica de este enfoque. Dentro de las acciones formuladas en la Carta de Ottawa para la Gestión del conocimiento se destacan:

- Elaboración de políticas saludables, resaltando la responsabilidad de gobiernos y demás encargados de generar políticas, considerando las consecuencias de éstas en la salud.
- Creación de entornos de apoyo, entendiendo el sistema complejo de interrelaciones sociales para procurar momentos de producción y reproducción adecuados para las personas.
- Fortalecer la acción comunitaria, para incentivar y permitir la construcción en conjunto del reconocimiento de necesidades propuestas para mejorar la situación, a través del empoderamiento de las comunidades, apoyadas con acceso a información y financiación.

Entorno laboral saludable

Si tenemos en cuenta que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad; debido a que se debe atender en su preservación y promoción, no sólo a los aspectos físicos, sino también a los psíquicos además de los sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, la alegría, la solidaridad que benefician la salud, también implica lucha o negociación con el medio ambiente, tanto a nivel individual como colectivo, guardando relación con las condiciones de trabajo. Una manera de lograr los estados anteriormente descritos es a través del proceso de capacitación de las personas para aumentar el control sobre su salud descrito por la Organización Mundial de la Salud como “Gestión del conocimiento” (Alames, 2008).

En la conferencia de Ottawa en 1986, se planteó que la promoción en salud implica a los procesos que favorecen el control de los individuos o grupos sobre las variables que condicionan su propia salud. Esta se constituye entonces en un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas a fortalecer las habilidades o capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales además de las

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

económicas. Esta promoción en salud debe ser extensible hacia los lugares de trabajo delas personas, quienes pasan la tercera parte de sus vidas en esta actividad. Para la Organización Mundial de la Salud además de la Organización Panamericana de Salud, la Gestión del conocimiento en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas o actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores además de los trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud para mejorarla, favoreciendo la productividad, competitividad de las empresas contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

El lugar de trabajo puede ser cualquier entorno en el cual la gente trabaja, incluidos el hogar y la calle. La Gestión del conocimiento en el lugar de trabajo convoca la participación de trabajadores, empleadores u otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral, para lo cual se generan principios fundamentales, en cuanto a la Gestión del conocimiento en el lugar de trabajo, que se describen a continuación:

1) Carácter participativo y empoderador. Se promueve la participación de los trabajadores y directivos, a menudo a través de la organización de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional. La participación en las decisiones que afectan su salud brinda una mayor seguridad a los trabajadores, en su capacidad para hacer cambios en su vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de la salud. Además, permite que ellos puedan tener y desarrollar sus propias iniciativas en este campo
2) Cooperación multisectorial y multidisciplinaria. Participación de todos los actores sociales interesados de los diferentes sectores, tales como el gobierno, las empresas o lugares de trabajo, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades.
3) Justicia social. Los programas se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, tipo de contrato, nacionalidad, sexo o grupo étnico.
4) Sostenibilidad. Para lograr este principio, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo deben convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.
5) Carácter integral. Los programas reconocen el efecto combinado de los factores personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos sobre el bienestar del trabajador. Utilizando como marco de referencia la Carta de Ottawa de la OMS, sobre la Gestión del conocimiento, la misma OMS adaptó ésta al contexto de salud y trabajo. Por tanto, las intervenciones correspondientes a la Gestión del conocimiento en el lugar de trabajo pueden incluir actividades en las siguientes áreas, entre otras:

Construir políticas públicas de trabajo saludable para todos los sectores de la vida productiva internacional, nacional y local: definiciones políticas u operativas por parte de todos los actores sociales interesados en fomentar, promover además de proteger la salud de los trabajadores, mediante la expedición de normas, reglamentos, planes y programas que conduzcan a ello.
Fortalecimiento de la organización en la participación de la comunidad trabajadora, a través de los comités o comisiones de salud y seguridad conjuntas entre empleadores además de los trabajadores, también, la acción comunitaria a nivel intersectorial, en materia de condiciones del ambiente general, de trabajo, de vivienda, de educación y de vida, entre otros.

Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado en el desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su alrededor para proteger o mejorar la salud: fundamentados en estilos de trabajo o de vida saludables en la búsqueda de mejores condiciones

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

de calidad de vida laboral, personal, familiar y comunitaria, tales como la capacitación sobre los factores de riesgo en el ambiente físico, los métodos para protegerse fomentando comportamientos saludables en el trabajador, como son el abandono del hábito de fumar, una mejor alimentación además de la práctica periódica de ejercicios físicos.

Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud, para incluir la Gestión del conocimiento y todos sus aspectos relacionados dentro de sus agendas y lograr un mayor acceso del trabajador a los servicios de salud primaria, preventiva y ocupacional. Pretende trascender el horizonte clínico del servicio para buscar las soluciones en materia de Gestión del conocimiento de los Trabajadores y de prevención de las enfermedades, encaminados a la mejor protección de su salud y de sus grupos familiares.

Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo, partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance. Se debe incluir la clara identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos y la identificación de necesidades de los trabajadores, así como del ambiente general y las poblaciones circunvecinas a la empresa, que permitan orientar las soluciones para el adecuado control de los riesgos del trabajo.

Los elementos enunciados dependerán de niveles de relación, características del ambiente laboral o bien estrategias que potencien la Gestión del conocimiento. Los principales aspectos a considerar son los siguientes: la relación estrecha entre la salud de los trabajadores y la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general. El lugar de trabajo es el sitio clave para desarrollar estrategias de Gestión del conocimiento porque es el lugar en el que pasamos gran parte del día junto a personas de diferentes procedencias, etnia, sexo y formación.

Promoción de salud ocupacional para el liderazgo social

La construcción histórica conceptual de la promoción de salud ocupacional, se convierte en la base para desarrollar la estrategia de la promoción de salud ocupacional para el liderazgo social. Así en 1987, a un año de la Primera Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, se reunió una Comisión de Expertos de la Organización Mundial de la Salud, para organizar y presentar el informe Fomento de la Salud en las Poblaciones Trabajadoras.

Este documento puede ser considerado como una primera indicación para estructurar la estrategia de la promoción de salud ocupacional para el liderazgo social, toda vez que destaca como ventaja de aplicar la promoción de la salud en los centros de trabajo, el hecho de contribuir a la difusión de información entre otros miembros de la familia, la facilidad de acceso a las personas, así como de la vigilancia ambiental, entre otros. La dinámica que fundamentó los resultados obtenidos con la Primera Conferencia Internacional y los argumentos presentados en la Carta de Ottawa, motivó el desarrollo de cinco conferencias mundiales adicionales sobre promoción de la salud.

En las cuales se desarrollaron aspectos específicos de la iniciativa, se presentaron estudios y experiencias relacionadas y se discutieron las consecuencias que los momentos socio-económicos globales comportaron sobre la salud de la población en general. Para continuar con la trayectoria de la promoción de la salud en el ámbito laboral es fundamental mencionar la Segunda Conferencia Internacional de Promoción de la Salud realizada en Adelaide - Australia en 1988, en la cual se discutió la importancia de las políticas públicas saludables, primera de las

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

cinco acciones establecidas en la Carta de Ottawa por medio de la cual es posible la realización de las demás actividades.

En este sentido, la salud debe entenderse como una buena inversión por lo cual se deben disponer recursos en la elaboración de estas políticas, así como garantizar los medios para una vida sana y satisfactoria (justicia social) Deben realizarse nuevos esfuerzos para unir las políticas económicas, sociales y sanitarias en una acción integrada. Es indispensable destacar la Conferencia Internacional llevada a cabo en Sundsvall - Suecia, la cual se interesó en discutir la creación de ambientes favorables para la salud, ante la manifiesta preocupación por el detrimento no sólo del medio físico, sino también del económico, político y social que afrontaba la humanidad y la urgente necesidad de lograr un desarrollo sostenible.

La Declaración de Sundsvall, resultado de esta Conferencia, acordó que el término "ambientes favorables se refiere a los aspectos físicos y sociales del entorno en donde viven las personas, incluye hogar, lugar de trabajo, comunidad y abarca el acceso a los recursos para vivir y las oportunidades para actuar" (OMS, 1991, p. 3) esta declaración fundamenta el concepto de promoción de la salud en los lugares de trabajo, al considerar los centros de trabajo como escenarios de referencia para promover la salud.

Obtención de entornos laborales saludables

Es así que el entorno laboral va a ser el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad.

Está relacionado con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos simples, es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianeidad en su ámbito laboral.

Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores como entre éstos y la parte empresarial. Entre los componentes subjetivos tenemos las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.

Esta subjetividad y la suma de variables objetivas existentes determinarán las respuestas que darán las personas cuando son consultadas por aspectos de su trabajo. Sus respuestas tienen que ver con la percepción sobre estas variables, que es el resultado de una ecuación personal sobre estas características subjetivas y objetivas del trabajo. Las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal.

Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos y proyectos personales. Es en este contexto que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral.

Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación. El entorno psico-social que hoy día es una de las características del modelo económico abierto, orientado hacia el mercado externo y con economías interrelacionadas, tiene un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores y particularmente el comportamiento de la demanda.

Resultados

Al finalizar la revisión documental, los hallazgos encontrados en el estudio de Perdomo (2023) revelaron que la gestión del conocimiento es una estrategia útil para el manejo de los saberes, con el propósito de lograr que las organizaciones sean cada día más efectivas y eficientes a la hora de tomar decisiones. En efecto, señala Villasana, et al (2021) que la teoría pionera de la gestión del conocimiento es la teoría de los recursos y las capacidades, la cual se centra en los recursos que las compañías tengan para garantizar un rendimiento normal sostenible, incluyendo en esta acción a los recursos estáticos, las capacidades dinámicas y el conocimiento.

Por otro lado, en el estudio de Uribe (2021) sobre el liderazgo social señala que este puede concebirse como la capacidad de motivar e influir la persona para el logro de objetivos; este potencial puede ser aplicado en diferentes ambientes y ámbitos y de maneras distintas, sin recurrir a la figura de autoridad y está muy ligado al cambio y a la transformación de comunidades y sociedades. Aunque, para Gaete (2020) el liderazgo social, centra su lucha contra la marginalización, además de encontrarse a favor de la inclusión, el respeto a las culturas y la equidad. Este liderazgo pone de manifiesto la necesidad de cambiar las situaciones injustas y ayuda también a que se produzca el cambio deseado.

En la misma línea del liderazgo social para los entornos laborables saludables Acurio, et al., (2020) demostró que un buen ambiente de trabajo, contribuye favorablemente a la calidad de vida, higiene y seguridad laboral aplicando modelos estratégicos para la gestión del talento humano, donde se documente todas las actualizaciones académicas que realice un empleado, reconocimientos, sanciones, hoja de vida, cambio de cargo o funciones como información básica para reconocer el perfil del mismo. Por su parte, estadísticamente Rojas (2020) encontró que en la gestión del talento humano un 88% del personal con funciones directivas considero que se debe tomar en cuenta el conocimiento, capacidades y habilidades al momento de contratar a una persona.

Sin embargo, de acuerdo con Restrepo, et al., (2023) el potencial que tenga cada sujeto debe estar basado en competencias que contribuyan a la productividad laboral. Del mismo modo, Ramírez, et al., (2019) sugiere que las estrategias de la organización son fundamentales para el logro de resultados, como se evidencia en empresas del sector minero establecidas en países tales como: Chile, Venezuela y Colombia.

Con relación a la gestión del conocimiento sugiere Calvo (2018) que la gestión del conocimiento en las empresas se está desarrollando en el marco de la economía del conocimiento o nuevas economías emergentes, con la cual se puede lograr una ventaja competitiva eficiente. Expresa por su parte, Zuhri et al., (2019) que las tecnologías han proliferado todo el espacio social y económico durante el siglo XXI, en el mundo empresarial, transformado

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

el futuro además de la naturaleza de diferentes áreas en la población, principalmente con el uso excesivo de las redes sociales y aplicaciones que generan un impacto distractor en sus vidas. Indica también Alarcón (2020) que existen dimensiones claves efectivas que ayudan a evolucionar la administración y están vinculadas al conocimiento como factor clave en las necesidades de la población, si se establece en un órgano público.

Conclusión

La gestión del conocimiento para el liderazgo social en la obtención de entornos laborales saludables permite obtener cambios significativos dentro del personal que labora en las instituciones, basados en un proceso participativo y sistemático alineado a las necesidades organizacionales y al mismo tiempo, integrando las capacidades y talentos de la gente, ha incidido en que este tema emerja con un sentido estratégico en los planteamientos de las organizaciones modernas.

En este sentido, se está proponiendo un nuevo paradigma para las organizaciones, donde ahora deben enfrentar tanto el reto de producir como de potenciar el conocimiento y el uso de tecnología desde la organización, asegurando, además, el resguardo, transferencia y generación de valor agregado. Este planteamiento, ha puesto en evidencia las dificultades que han tenido algunas empresas en el contexto actual, debido a la poca flexibilidad en conjunto con las limitaciones que han mostrado para adaptarse a los cambios del mercado y la tecnología.

Teniendo en cuenta los aspectos destacados, se reconoce que en muchas áreas pertenecientes a la organización misma se pueden construir oportunidades que permitan aprovechar el potencial de conocimientos y capacidades disponibles en el personal para mejorar la productividad como las condiciones de trabajo. Esto evidencia que la estructura no es quien aprende, sino que el sujeto construye individualmente su aprendizaje, aunque pueda tener colaboración de otros en este proceso, migrando así en forma de conocimiento a través de algún tipo de interacción social.

Referencias Bibliográficas

Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., y Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 93-100.

Alarcón, R., Salvador, Y. y Pérez, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Revista Universidad y Sociedad, 12(6), 411-420. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218- 3620-rus-12-06-411.pdf

Asociación Latinoamericana de Medicina Social - Red de Salud y Trabajo. (Alames, 2008). Informe Continental Sobre la Situación del Derecho a la Salud en el Trabajo. Extraído el 22 de junio, 2009 de la dirección electrónica: http://www.alames.org/documentos/trabajo.htm

Calvo O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. Revista Tendencias. 19 (1).

Castañeda, Delio (2022). Gestión del Conocimiento. Bogotá, D.C. Colombia.

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

Gaete, M., Acuña, V. y Ramírez, M. (2020). Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro. Psicoperspectivas, [Revista en línea], 1. Disponible en: https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1767

Galeano, M. (2018). Estrategias de investigación social cualitativa. Carreta Editores: Medellín Colombia. 2da. Edición. https://doi.org/10.2307/j.ctvdf06h7

Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Editorial Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. México.

OMS (1986). Declaración de Ottawa. Conferencia Internacional sobre Promoción de Salud. Ottawa. (Canadá): Organización Mundial de la Salud; 1986.

Organización Mundial de la Salud-OMS. (1991). Declaración de Sundsvall. Suecia. WHO/ HED/92.1 Extraído el 25 de marzo, 2009 de la dirección electrónica: http://whqlibdoc.who.int/hq/1992/WHO_HED_92.1_spa.pdf

Organización Panamericana de la Salud-OPS. (2000). Estrategia de promoción de la salud de los trabajadores en América Latina y el Caribe: Empresas, Centros y Puestos de Trabajo Saludables. Anexo 6 - Documento de trabajo. Extraído el 15 de marzo, 2009 de la dirección electrónica: http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf.

Perdomo, Rafael (2023) Gestión del conocimiento: una estrategia útil para la gerencia. Revista Gestión y Gerencia. Vol. 17 (1). 30-47. https://revistas.uclave.org/index.php/gyg

Ramírez, R. I., Espíndola, C. A., Ruíz, G. I., y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica, 30(6), 167-176. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167

Restrepo, J., Agudelo, C., Peñaloza, E., García, J., Arias, N. y Bernal, O. (2023). Apuntes de gestión y políticas públicas. N° 11.

Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015. Revista Balances, 8 (11), 48 – 55. https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/207

Tenorio, J., Popadiuk, S., y Santos, N. (2020). Knowledge management at Unilever South América – enabling conditions and their interaction with the SECI model. (Gestión del conocimiento en Unilever Sudamérica – condiciones habilitantes y su interacción con el modelo SECI). Revista de Negocios Studies on Emerging Countries, 24(2), 7–26. https://doi.org/10.7867/1980-4431.2019v24n2p7-26

Uribe, Miguel (2021). Liderazgo social: fundamentos teóricos dirigidos a rectores para propiciar la integración entre escuela y comunidad. Gaceta de Pedagogía. 40. Disponible en: https://revistas.upel.edu.ve/index.php/gaceta/article/view/910/809

Villasana, et al (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. Trascender, Contabilidad y Gestión. Año 6, Núm. 18. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v6n18/2448-6388-tcg-6-18-53.pdf

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025

Zuhri, S., Herawan, T., Wening, N., y Harsono, M. (2019). A review on human resource management based on local wisdom. Journal of Advanced Research in Law and Economics 10(6), 1746-1768.

Depósito Legal: PPX200002ZU2142 / ISSN: 1856-4194. Volumen 24 Edición No 01– Año 2025