



TITULO PROYECTO DE GRADO

PROPUESTA DE MEJORA AL MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST, CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA ELECTROVICHADA

PRESENTADO POR:

YOLI MILENA VELANDIA

CÓDIGO: 1.127.386.918

EULOGIO MIRANDA GARRIDO

CÓDIGO: 19.017.656

JAVIER ENRIQUE VALENCIA

CÓDIGO: 11.806.427

MIYER HERNAN BEJARANO

CODIGO: 1.127.386.425

PRESENTADO A:

CARLOS ALBERTO CALDERON MORENO

GRUPO: 101007_65

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS. UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”

MAYO 2018



TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	5
1.1. Propósito	5
1.2. Visión:.....	5
1.3. Misión:.....	5
1.4. Actividad Económica:	6
1.5. Número de Trabajadores:	6
1.6. Objetivos Estratégicos:.....	6
1.7. Organigrama.....	7
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	8
1.1. Antecedentes Del Problema.....	8
1.2. Planteamiento del Problema.....	9
1.3. Objetivos	10
1.1.1.1. Objetivo General	10
1.1.1.2. Objetivos Específicos	11
1.4. Justificación de la Investigación	11
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	12
1.1. Marco Teórico	12
❖ Gestión	12
❖ (Nonaka y Takeuchi, 1999)	12
❖ Gestión del conocimiento	13
❖ Las fases del ciclo de la gestión del conocimiento integradas	13
❖ Metodología para la Gestión del Conocimiento	14
❖ Factores que intervienen en la Gestión del conocimiento:	15
❖ Bienestar Laboral.....	17
❖ Estrés laboral	17
❖ Evaluación de riesgos laborales.....	18
❖ Riesgos laborales	18
❖ Gestión del conocimiento en el área de salud ocupacional.....	18
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	19
1.1. Método de la Investigación	19
1.2. Población y Muestra.....	19
1.3. Fuentes de información.....	20

1.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	20
CAPÍTULO 4: RESULTADOS		20
1.1.	Presentación de Resultados	20
❖	Resultados Entrevista-Lista de Chequeo	20
❖	Resultados Encuesta.....	25
1.2.	Análisis de Datos	31
❖	Análisis resultados entrevista-lista chequeo y observación.....	31
❖	Análisis resultados mediante la encuesta	32
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....		34
1.2.	Resumen de Hallazgos.....	34
1.3.	Recomendaciones	36
1.4.	PROPUESTA	38
1.4.1.1.	Propuesta de mejora al Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa ElectroVichada S.A ESP:.....	38
1.4.2.	Población Objetivo:	38
1.4.3.	Problema Encontrado:.....	38
1.4.4.	Justificación:	38
1.4.5.	Objetivo:	39
1.4.6.	Fuentes de Información:	39
1.4.7.	Método de Recolección de Datos:	39
1.4.8.	Análisis de los Datos Encontrados:.....	39
1.4.9.	Responsables:.....	40
1.4.10.	Tiempo:.....	40
1.4.11.	Recursos: (Humanos, Financieros y Técnicos).....	40
1.4.12.	Cronograma de Actividades.	40
1.4.13.	Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi.....	48
1.15.	Evaluación.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....		52
Anexos.....		58



INTRODUCCIÓN

La Sede Administrativa Principal de ElectroVichada S.A ESP se encuentra ubicada en la Calle 22 N° 9-40 Barrio Camilo Cortes en el Municipio de Puerto Carreño Departamento del Vichada, esta empresa aporta a la economía de vichada, es fuente de empleo siendo una empresa de constitución mixta, se encuentra como una mediana empresa el rango de personal entre los 50 a 70 empleados, también enfocas su servicio a la construcción-administración-operación-mantenimiento y reparación de todo tipo de infraestructura eléctrica como: Centrales de generación., líneas de transmisión, subestación eléctrica y servicio técnico en soluciones energéticas.

En el desarrollo de esta investigación se plantea un plan de mejora y fortalecimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en base de la gestión del conocimiento.

La SG-SST, es un proceso lógico el cual busca la mejora continua, el cual vincula las políticas de la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de: anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4)

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA



1.1. Propósito

Nuestro propósito fundamental es permanecer, creando valor compartido con nuestros grupos de interés, a través de una actuación que equilibre los resultados financieros, económicos, sociales y ambientales y que favorezcan el desarrollo con equidad en una relación de beneficio mutuo en todos los territorios donde actuamos.

1.2. Visión:

Ser una empresa líder en la prestación los servicios públicos domiciliarios en toda la región de la Orinoquia para el año 2025, con un alto alcance a nivel tecnológico, reconocidos en nuestra labor con efectividad y calidad, mejor socio y responsabilidad social.

1.3. Misión:

Somos una empresa dedicada a la comercialización y distribución de servicios públicos domiciliarios, prestando un servicio con calidad y cumplimiento, maximizando la utilización de nuestro recurso humano, técnico y financiero para la obtención de rentabilidad y satisfacción en los clientes, comprometidos con el desarrollo regional y el mejoramiento continuo.



1.4. Actividad Económica:

Producción, transmisión, distribución, comercialización y administración de energía eléctrica en el departamento de vichada.

1.5. Número de Trabajadores:

La empresa ElectroVichada, en estos momentos tiene un personal de aproximadamente unas 62 personas.

1.6. Objetivos Estratégicos:

Como trabajadores de ElectroVichada S.A. E.S.P validamos nuestras acciones, tanto individuales como grupales, y reconocemos la contribución de la ética al desarrollo tanto personal como profesional y al logro de los objetivos organizacionales.

El “Marco de Orientación Ética”, no suministra respuesta acerca de todas las cuestiones éticas que puedan presentarse en la realidad organizacional. La normatividad interna, el buen criterio, el diálogo, la reflexión y la sensatez ayudarán a resolver asuntos no cubiertos en estas declaratorias.

1.7. Organigrama



Tomado: www.electrovichada.com.co/




CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes Del Problema

El desarrollo de esta investigación se basa en la gestión del conocimiento y el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa ElectroVichada S.A ESP, la empresa cuenta un sistema de seguridad en el trabajo, pero presenta fallas en el desarrollo del mismo en la empresa, de forma que es necesario hacer un plan de mejora.

Se hace un recorrido en la historia para conocer la evolución de la ley que reglamenta el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en julio de 1936 comienza a regir la legislación laboral que establece los riesgos del trabajo, en el año 1938 se aprueba la ley 53 que ampara a las mujeres embarazadas dándoles ocho semanas de licencia remunerada, en 1964 el decreto 3170 se aprueba el reglamento del seguro social obligatorio para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en 1979 se crea el concepto salud ocupacional estableciendo las medidas sanitarias en las empresas, resolución 2013 de 1986 junio 6 en el artículo primero toda empresa e institución pública y privada que tenga contratado diez o más trabajadores están obligados a crear un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, la constitución de 1991 toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, apoyado por el artículo 49 establece que se garantiza a toda persona el acceso los servicios de promoción, prevención y recuperación de la salud, decreto 1609 de 2002 julio 31 se dictan normas sobre la organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales, resolución 2646 del 2008 julio 17 el ministerio de protección social establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y patologías del estrés ocupacional, resolución 3673 2008 se crea el



reglamento técnico de trabajo seguro en alturas, decreto 1443 2014 julio 31 se dicta las disposiciones para la sustitución del programa de salud ocupacional e implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para el diseño, implementación y ejecución del nuevo sistema.


Se puede evidenciar que hoy en día a pesar de tener todas estas leyes que apoyan a los trabajadores en muchas empresas se presentan accidentes laborales que por falta de conocimiento y compromiso que se las empresas le han dado a este sistema, todavía no se le da la importancia de implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en sus áreas de trabajo.

Integrando la gestión del conocimiento en la empresa ElectroVichada S.A ESP se reflejan fallas o falencias al ejecutar sus estrategias, aunque tengan implementado un programa de bienestar social y capacitaciones al personal, no se hace un seguimiento continuo donde se evalúen los resultados obtenidos en cada desarrollo de las actividades que están en el programa, de forma que la empresa no conoce de cierta forma la realidad del impacto si es positivo o negativo que tiene este programa en sus trabajadores, se debe integrar los objetivos que busca lograrla la empresa mediante sus estrategias empresariales teniendo en cuenta la seguridad y tecnología en los procesos, para llevar un control y análisis.

1.2. Planteamiento del Problema

La empresa ElectroVichada S.A ESP, ofrece la población de Puerto Carreño los servicios de energía eléctrica por medio de:

- Generación.
- Interconexión.

- 
- Transmisión.
 - Distribución y Comercialización.

La empresa ElectroVichada S.A ESP, busca contar con un personal con buen nivel de motivación y conocimiento, por tal razón trabaja cada día para conseguirlo pero se ha quedado corta en sus estrategias, estos esfuerzos no han sido efectivos en su totalidad ya que se presentan fallas en generar, fomentar conocimiento, bienestar y seguridad en el trabajo para los empleados, el trabajo en equipo es uno de los factores que ayuda a integrar estas estrategias, consiguiendo la empresa un equilibrio económico y social.

El área de talento humano no solo debe limitarse a capacitar al personal en sus funciones, debe buscar nuevos esquemas que permitan obtener mejores resultados para ello se debe trabajar en el respeto de los derechos humanos y laborales, fomentando la aprobación a su diversidad, brindando acompañamiento, estableciendo procesos de formación, convivencias laborales, promoviendo el sentido de pertenencia, el respeto mutuo, calidad humana, el compañerismo, el dinamismo de las áreas y funcionarios, y en los demás factores que le permitan fortalecer el desempeño y responder a las necesidades de sus trabajadores.

1.3. Objetivos

1.1.1.1. Objetivo General

- Propuesta de mejora al modelo que integre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con énfasis en la gestión del conocimiento, con el fin de actualizar y fortalecer el sistema vigente de la empresa ElectroVichada S.A ESP.




1.1.1.2. Objetivos Específicos

- Realizar un análisis de la situación actual de la empresa y plantear el problema.
- Establecer el marco teórico de la investigación, y escoger el método de investigación, donde se determina la población, muestra, fuentes de información y técnicas de recolección.
- Presentar y analizar los resultados obtenidos en la investigación.
- Elaborar una propuesta donde se dé solución al problema encontrado.

1.4. Justificación de la Investigación

Se pretende con esta investigación hacer un plan de mejora al el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la gestión del conocimiento para los empleados tanto administrativos como operarios de la empresa ElectroVichada S.A ESP. Se quiere optimizar resultados en las condiciones laborales, de clima organizacional y bienestar de los trabajadores, por ende, se debe tener en cuenta los procesos de inducción, de capacitación, y de control periódico a las funciones y necesidades de las áreas de trabajo, para que cuando se evalué el desempeño los correctivos sean mínimos.

Dar prioridad e importancias a la adecuación de los sitios o áreas de trabajo y capacitar correctamente al trabajador en una manipulación correcta de los instrumentos y equipos de trabajo en la realización de sus labores, significa correr riesgos para que se presenten accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en el ejercicio de sus labores de trabajo, esto ocasiona limitaciones para el empleado y gastos económicos para la empresa, mediante este proyecto de busca orientar a



la empresa ElctroVichada S.A ESP en hacer los ajustes necesarios para evitar estos problemas e impulsar el desarrollo y competitividad de la misma.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico


❖ Gestión

Es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal.

Asimismo, en la gestión es muy importante la acción, porque es la expresión de interés capaz de influir en una situación dada. (Vilcarromero Ruiz, 2015)

❖ (Nonaka y Takeuchi, 1999)

- Conocimiento Armonizado: es aquel perfil de conocimiento que comparte modelos mentales y habilidades técnicas.
- Conocimiento Conceptual: es aquel perfil de conocimiento representado a través de metáforas, analogías y modelos.
- Conocimiento Sistémico: es aquel perfil de conocimiento representado a través de prototipos, nuevos servicios, nuevos métodos, entre otros, donde se vea reflejado la aplicación de varias fuentes de conocimiento.



- Conocimiento Operacional: es aquel perfil de conocimiento representado por administraciones de proyectos con consideraciones en el know-how, los procesos productivos y el uso de nuevos productos.

La problemática de generación de conocimiento organizacional reside en el cómo extender el conocimiento individual, a los grupos de trabajo, a la organización y a través de las organizaciones.

❖ **Gestión del conocimiento**

La gestión del conocimiento tiene perspectivas tácticas y operativas, es más detallado que la gestión del capital intelectual y se centra en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento como su creación, captura, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual. (Wiik, 1997)


❖ **Las fases del ciclo de la gestión del conocimiento integradas**

Este ciclo es cuando se procesan todos los datos para convertirlos posteriormente en información.

Está compuesto por 3 etapas:

- Captura y/o creación del conocimiento
- Difusión y/o trasmisión del conocimiento
- Adquisición y aplicación del conocimiento

Se considera como objetivo de la gestión del conocimiento que se pueda identificar al conocimiento dentro y fuera de la organización. Dentro de la organización quien posee el conocimiento son las personas, quienes tienen la libertad de transmitir ese conocimiento sin barreras.



Al “codificar el conocimiento” se busca facilitar la fase de difusión del conocimiento de forma explícita.

Se tienen dos etapas del ciclo de la gestión del conocimiento:

- Etapa de identificación y captura, en esta se evalúa, selecciona y codifica el conocimiento.
- Etapa de difusión o diseminación del conocimiento, en esta se transmite.


La codificación del conocimiento va muy de la mano de la diseminación y en algunos casos tiene lugar al mismo tiempo.

Para que esta transferencia sea eficiente debemos contar con incentivos, redes, repositorios y medios adecuados que permitan transferir el conocimiento y el saber hacer o **“know how”**.

❖ **Metodología para la Gestión del Conocimiento**

Etapas del enfoque metodológico

1. Definir el negocio en términos de conocimiento.
2. Identificar aquellos empleados que promueven conocimientos que le brindan ventajas competitivas a la organización.
3. Convertir el conocimiento generado por los empleados de alto desempeño en información: Clasificarla, almacenarla, distribuirla y hacerla accesible.
4. Identificar las competencias (habilidades, destrezas) que permiten a los empleados de alto desempeño utilizar la información de manera inteligente.

- 
5. Promover el cambio en la cultura organizacional para que los empleados compartan el conocimiento. (*Dalkir, 2005*)


❖ **Factores que intervienen en la Gestión del conocimiento:**

La información: Utilizada en el contexto de las TIC y transmitida a través de redes de personas y tecnológicas en tiempo real. La característica es el incremento acelerado de las conexiones en red, amplia cobertura y capacidad para soportar gran cantidad de información. Para la empresa implica la adaptación de las tecnologías existentes dependiendo de las necesidades, de la oferta y la demanda de estos servicios de información.

El conocimiento: Relacionado con el proceso intelectual de las personas. Se convierte en un nuevo factor de producción de la economía al utilizarlo para producir bienes y servicios, para alcanzar los objetivos de la empresa e incrementar la productividad. El conocimiento requiere renovación y mejora continua (aprendizaje). Una vez asimilado es necesario transformar este conocimiento y difundirlo para evitar que se desaproveche, a través de diversos medios, redes de personas, de las TICs.

Aprendizaje e innovación: Aprovechar, comunicar y conseguir cambios a partir del conocimiento, y de hacer un uso inteligente de la información. El “learning by doing” hace que aumente la eficiencia y las habilidades, que se revierta en mejoras en el uso “learning by using” y que genere interacción “learning by interacting”. (*Clarena Martinez, 2015*)

- ❖ Las herramientas que se mencionan a continuación son necesarias para que el proceso de Gestión del Conocimiento funcione como un sistema para administrar la información, de manera estratégicamente ordenada.

- 
- El clima organizacional: La empresa ha de generar competencias a partir de poner a disposición de los empleados y colaboradores la información necesaria, de tomar conciencia de la importancia del conocimiento, de su incorporación al producto o servicio como factor de diferenciación frente a los competidores. Una alineación de esfuerzos para implicarse, colaborar con los demás miembros de la empresa, y compartir sus conocimientos como una forma de desarrollo profesional y con el ánimo de contribuir al logro de un ambiente de trabajo agradable.
 - Herramientas: Instrumentos que integren tecnologías y sistemas, con una amplia cobertura y capacidad de soporte, para garantizar el flujo de información y de conocimientos cuando se necesite. La estructura debe ser sencilla y clara, y de fácil acceso para compartir información y conocimientos, y para estimular la comunicación de los miembros de la organización.
 - Sistematización de la información y el conocimiento: Procesamiento de datos y tratamiento de la información y el conocimiento para su conservación y para facilitar la interacción de los usuarios. Dentro de estas herramientas están desde la organización básica por categorías, árbol, carpetas, bases de datos etc.; hasta las Intranets con roles definidos, plataformas de trabajo en grupo, comunidades virtuales, foros de discusión, blogs, tableros de anuncios, video-conferencias, brainstorming, mapas conceptuales, entre otros.
 - Procesos y procedimientos: Estructuras y mecanismos de la empresa que contemplen la calidad y la mejora continua, como es la estandarización y definición de procesos y procedimientos. Las funciones empresariales han de adaptarse a la nueva estructura, y las nuevas formas de organización han de permitir un flujo inmediato de conocimientos relacionados con el negocio (*Clarena Martínez, 2015*)



Cuando esta memoria se activa, llegamos a la última fase o etapa del proceso de la gestión del conocimiento, donde se adquiere y aplica el conocimiento. Si nos fijamos detenidamente en la figura de arriba, veremos tres acciones entre las fases que son de vital importancia:


- **Assess:** literalmente significa evaluar y supone elegir que piezas del conocimiento dentro y fuera de la organización son de valor para nuestro activo y deben ser incorporadas para su difusión.
- **Contextualize:** el conocimiento seleccionado debe ser difundido y diseminado a las personas correctas dentro de la organización e incorporado a esta. Esta es la misión de la contextualizan. Aquí se preparan los formatos del conocimiento (codifican) y se ponen a disposición de la gente adecuada.
- **Update:** o Actualizar... como en todo ciclo debemos volver al principio y repetir el proceso. En este caso se trata de actualizar nuestro conocimiento sobre un tema específico o bien adquirir nuevo conocimiento para desarrollar nuevas habilidades profesionales. (Archanco, 2015)

❖ **Bienestar Laboral**

El término Bienestar Social Laboral hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social. (Ruiz 2017)

❖ **Estrés laboral**

Es el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo. Surge cuando las demandas o exigencias del trabajo no se corresponden con las



capacidades, recursos o las necesidades del trabajador. (Definición tomada del documento: Causas y efectos del estrés laboral. *Definición*. Consultado el 10 de agosto de 2007).

❖ **Evaluación de riesgos laborales**

Es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que el empresario esté en condición de adoptar una decisión sobre el tiempo de medidas preventivas que deben adoptarse. (Universidad Nacional de Colombia (2010). Administración de Empresas. Glosario. Consultado el 15 de noviembre de 2015).

❖ **Riesgos laborales**

Esta Ley apunta a un sistema de protección universal, incluyendo a nuevos sectores de la población que hasta ahora no estaban protegidos ante las enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral. Establece, por ejemplo, la afiliación obligatoria para todos los trabajadores independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración superior a un mes. (Ministerio del Trabajo. Glosario 2017).

❖ **Gestión del conocimiento en el área de salud ocupacional**

Las organizaciones necesariamente y por estrategia debe comenzar un cambio de mentalidad en materia preventiva; esto con el objetivo no solo de minimizar los riesgos laborales a los que está expuesto cada trabajador, sino con el propósito de lograr mayor productividad y eficacia. El alcance de estos objetivos solo puede ser posible de mediante la formación práctica en materia preventiva y la formación práctica en materia operativa estos conceptos se interrelacionan, porque están estrechamente vinculados; “cuanto mejor conozca un trabajador cómo funciona su equipo de trabajo, más hábil sea, más conozca su equipo, sobra decir que mejor y con más seguridad operará con él”, Olaizola Zubizarreta, (2013).



CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

1.1. Método de la Investigación

Para el desarrollo de esta investigación se utilizara la metodología de la entrevista, se busca recopilar información con carácter exploratorio los cuales serán medidos de forma cualitativa y explicativa, se tabulara la información para el realizar un análisis detallado en el cual se llegara a un diagnóstico preciso, donde se reflejen las fallas que están conllevando al problema de la empresa ElectroVichada S.A ESP, para ello se requiere identificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la generación del conocimiento, para optimizar este proceso en la empresa.

La investigación cualitativa se basa en la entrevista preguntas abiertas, donde se observan las respuestas y comportamientos de los empleados de la empresa ElectroVichada S.A ESP, esa información se analizará e interpretará para obtener un resultado.

La investigación explicativa se busca explicar las acusas halladas en la investigación cualitativa para así entender el por qué se presenta el problema dentro de la empresa.

1.2. Población y Muestra

La población objetivo en este caso son los 62 empleados de la empresa entre ellos están los administrativos y los del área operativa, como se manejó una metodología de entrevista se aplica de manera al azar, es decir, aleatoria se logra una muestra significativa y suficiente para lograr una conclusión.



1.3. Fuentes de información

La información fue suministrada por fuentes primarias, en este caso son los empleados seleccionados para la entrevista, y también fuentes secundarias la oficina de recursos humanos, donde nos apoyamos en la información que ya contaba la empresa en base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la generación del conocimiento.

1.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas utilizadas en la recopilación de información dentro de la empresa ElectroVichada S.A ESP, son técnicas de la observación, encuesta y entrevista, los instrumentos implementados dentro de cada técnica apuntes o notas en la investigación y el diseño de la entrevista que se hizo con antelación al momento de la aplicación a los empleados seleccionados, con ello se busca conocer la opinión que tienen frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la generación del conocimiento, implementado por la empresa.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

1.1. Presentación de Resultados

❖ Resultados Entrevista-Lista de Chequeo

Los resultados obtenidos mediante la entrevista aplicada a los empleados y jefe de talento humano, se presenta esta información mediante el método cualitativo (lista de chequeo) y entrevista.

Formato:

Preguntas	SI	NO	Observaciones
¿La misión y visión es clara y reconocida por los empleados de la empresa?		X	Aunque la empresa tiene la misión, visión y objetivos publicados en el muro informativo, no todos la saben.
¿Conoce el plan estratégico de desarrollo organizacional?		X	No todos tienen conocimiento de este plan estratégico.
¿La empresa tiene definido el perfil para cada cargo?	X		
¿Se cuenta con manuales para el desempeño idóneo de cada cargo?	X		La empresa tiene definido los manuales del área administrativa y del área operativa.
¿Se tienen definidos los canales de comunicación para la divulgación de las vacantes?	X		La empresa tiene tres formas, publica las vacantes en la página web de la empresa, en la bola de empelo SENA y en el muro

			informativo que se encuentra en las instalaciones de la empresa.
¿Se realiza el proceso de inducción a los empleados?	X		
¿Están definidas las competencias laborales para cada área?	X		La empresa maneja un reglamento interno.
¿Se tiene un proceso de formación y capacitación?	X		La empresa periódicamente está capacitando al personal.
¿La empresa tiene estándares de calidad?	X		La empresa es certificada por la ISO 9001, en casi todos los procesos se aplican estos formatos.
¿Se tienen definido los parámetros para medir el desempeño laboral?	X		La empresa maneja un método donde identifica al mejor empleado del mes, el cual es premiado por el buen desempeño.
¿Se cuenta con las adecuaciones óptimas en los sitios de trabajo?	X		La empresa en los dos últimos años realizó una remodelación a la infraestructura, donde

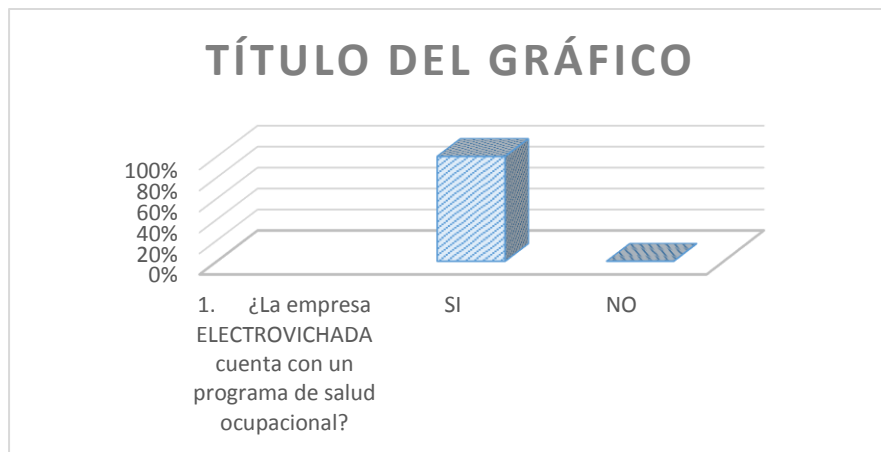
			adecuado a los empleados en las oficinas con más espacios, aire acondicionado en todas las áreas y mobiliario en óptimas condiciones.
¿Se cuenta con ruta de evacuación para una emergencia?	X		Dentro de las instalaciones se tiene señalización de evacuación, botiquín y extintores.
¿Se promueve la práctica de pausas activas en el horario laboral?		X	La empresa no tiene estipulado que cada cantidad de tiempo se debe hacer una pausa activa de cinco minutos.
¿Se fomenta la motivación del personal?	X		La empresa cuenta con programas de incentivos y recreación.
¿El clima laboral es óptimo dentro de la empresa?	X		La empresa promueve los valores entre compañeros y el trabajo en equipo, esto contribuye a que haya un clima laboral bueno.

<p>¿Los empleados se sienten satisfechos con los salarios y/o honorarios recibidos por su trabajo?</p>	<p>X</p>	<p>Los empleados que tienen contrato a término indefinido manifiestan estar satisfechos, pero los que están contratados por OPS consideran que deberían ganar más ya que no tienen prestaciones.</p>
--	----------	--

❖ Resultados Encuesta

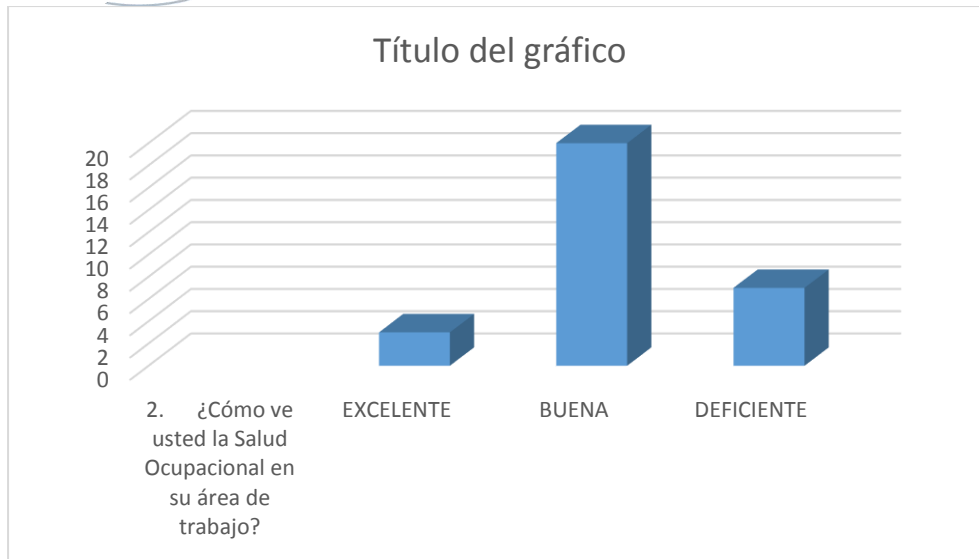
A partir de las siguientes encuestas realizadas al personal de ELECTROVICHADA se han obtenido los siguientes resultados:

Cada una de las preguntas está relacionadas con la salud ocupacional.



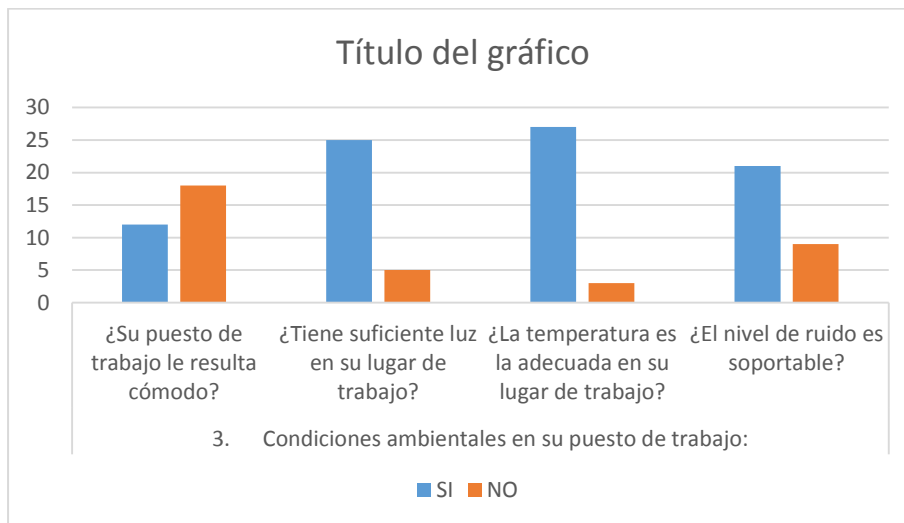
Grafica 1. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, en relación a si la empresa cuenta con un programa de salud ocupacional.

Elaboración: fuente propia.



Grafica 2. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, en relación a cómo ve la salud ocupacional en su área de trabajo.

Elaboración: fuente propia.



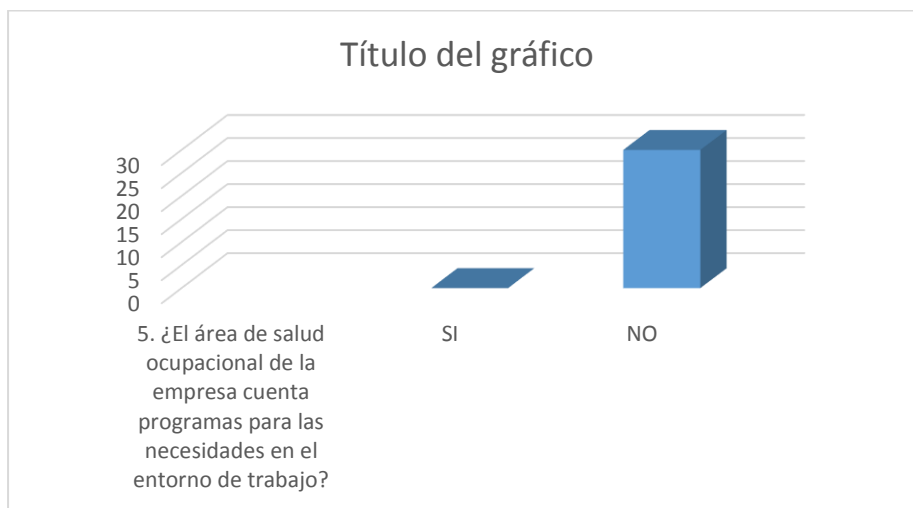
Grafica 3. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, en lo referente a las condiciones ambientales en su puesto de trabajo.

Elaboración: fuente propia.



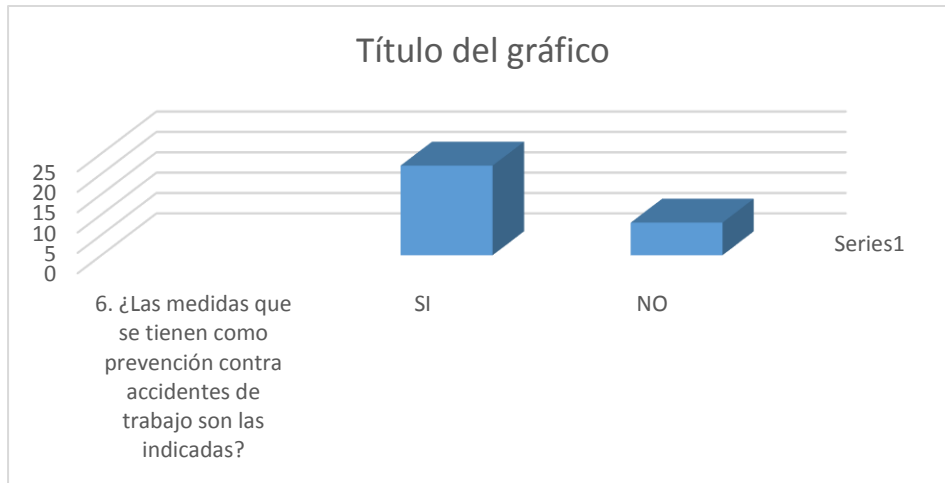
Grafica 4. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, respecto a los elementos de protección utilizados durante su jornada laboral

Elaboración: fuente propia.



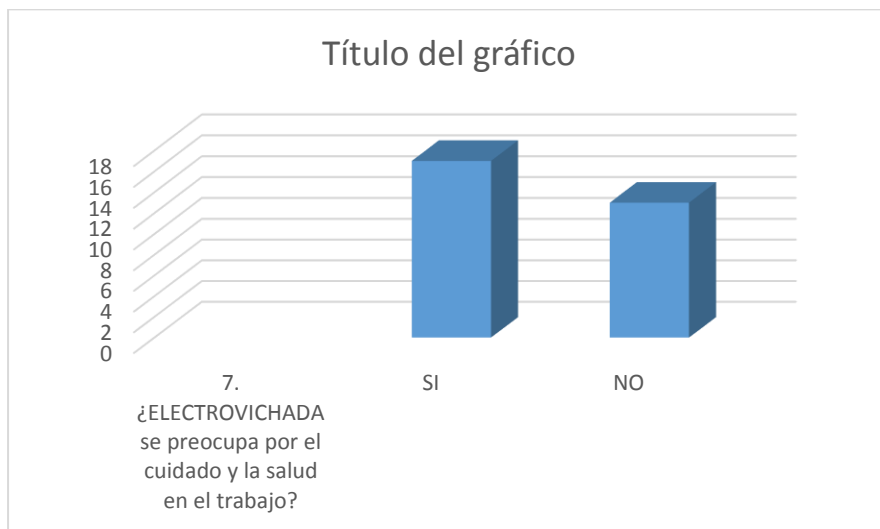
Grafica 5. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, en lo referente a si la empresa cuenta con programas para las necesidades en el entorno de trabajo.

Elaboración: fuente propia.



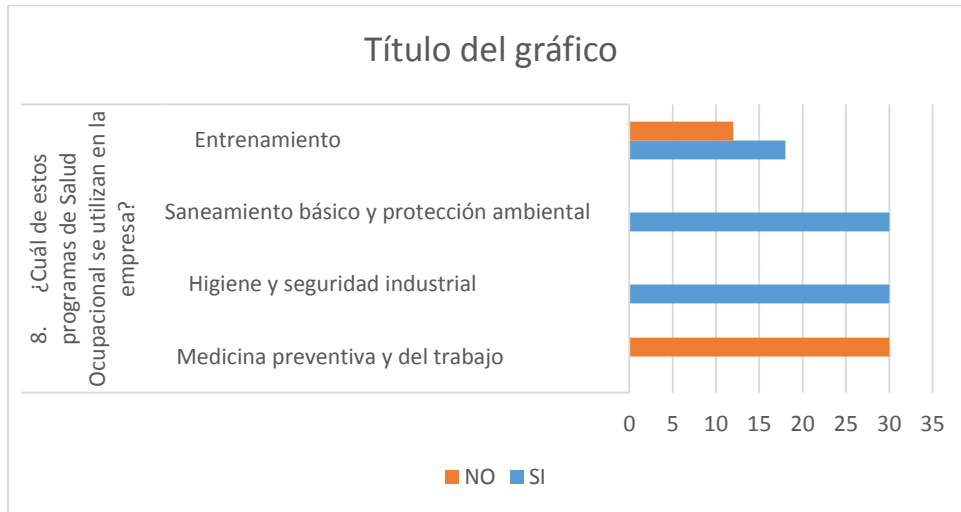
Grafica 6. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, respondiendo a la pregunta sobre si las medidas que se tienen para prevenir accidentes son las más indicadas.

Elaboración: fuente propia.



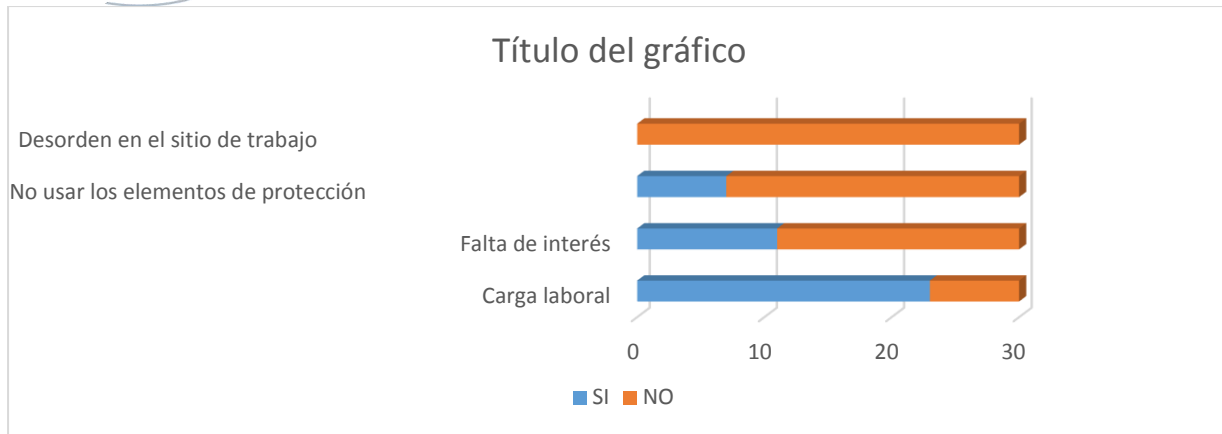
Grafica 7. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, que responde a la pregunta si la empresa se preocupa por el cuidado y la salud en el trabajo

Elaboración: fuente propia.



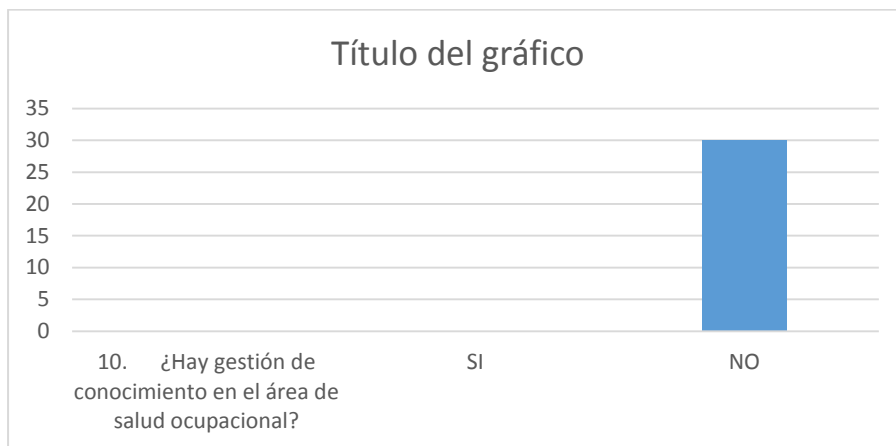
Grafica 8. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, que muestra el programa utilizado por la empresa.

Elaboración: fuente propia.



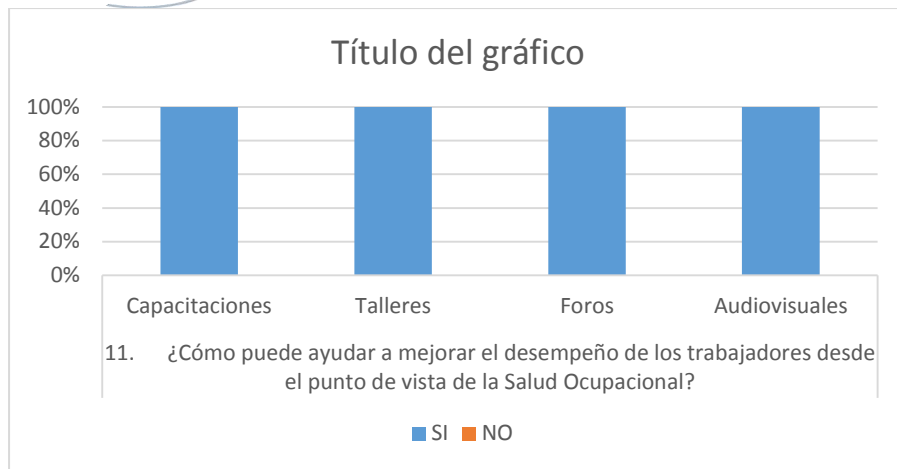
Grafica 9. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, sobre a qué se debe la ausencia de personal durante los últimos meses.

Elaboración: fuente propia.



Grafica 11. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, referida a si hay gestión de conocimiento con el área de salud ocupacional en la empresa.

Elaboración: fuente propia.



Grafica 11. Resultado de la encuesta realizada al personal de ELECTROVICHADA, que contesta a la pregunta cómo ayudar a mejorar el desempeño desde el punto de vista de la salud ocupacional.


Elaboración: fuente propia.

1.2. Análisis de Datos

❖ Análisis resultados entrevista-lista chequeo y observación.

Los resultados obtenidos mediante la entrevista y lista de chequeo se evidencian lo siguiente:

La empresa ElectroVichada S.A ESP, está bien organizada estructuralmente tiene definida sus áreas por ende sus puestos de trabajo, tiene un buen mobiliario para cada oficina de trabajo en la parte operativa el personal cuenta con todas las herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de sus actividades, cuenta con un plan de riesgo que tiene ruta de evacuación en caso de una emergencia, botiquín y extintores; la temperatura en el sitio de trabajo es adecuada ya que cuenta con aire acondicionado en todas las instalaciones debido a las temperaturas tan altas de la región; en cuanto al sentido de pertenencia de los empleados se debe fortalecer mediante la integración del empleado con la misión, visión, objetivos y metas de la empresa; el programa de bienestar social es bueno, pero debe ser más incluyente ya que todos no les gusta o no puede participar en




actividades deportivas; cabe resaltar que el plan de incentivos es muy bueno resaltar y premiar el buen desempeño de sus empleados le da mayor motivación y sentido de pertenencia hacia la empresa; la capacitación es buen recurso de fomentar el conocimiento entre empleados, estas capacitaciones se hacen de acuerdo a las necesidades de cada área el conducto regular es informar al área de talento humano para que se programen, en gran parte se hacen por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA Regional Vichada, en modalidad presencial en las diferentes temáticas requeridas, en caso de capacitación en alturas para el personal operativo es necesario el desplazamiento del empleado a la ciudad de Villavicencio o Arauca, en convenio con la empresa contratante que le presta el servicio a ElectroVichada S.A ESP.

❖ **Análisis resultados mediante la encuesta**


Después de conocer las respectivas respuestas arrojadas por la realización de la encuesta se ha podido conocer:

1. Respecto a la pregunta número 1. ¿La empresa ELECTROVICHADA cuenta con un programa de salud ocupacional?, el 100% de los trabajadores ha respondido que efectivamente la empresa cuenta con un programa de salud ocupacional.
2. En relación a la pregunta número 2. ¿Cómo ve usted la Salud Ocupacional en su área de trabajo? el 80% ha respondido que la ve buena, mientras que el 3% la ve excelente y un 7% ha respondido que la ve deficiente.
3. En la pregunta número 3. Sobre las condiciones ambientales de trabajo el 88% ha respondido que le resulta cómodo el puesto de trabajo, mientras que para el 12% el puesto de trabajo es incómodo; así mismo el 95% ha respondido que tiene suficiente luz en su lugar de trabajo y para el 5% la luz no es la suficiente; en lo referente a la temperatura para



el 97% es la más adecuada y para el 3% la temperatura no es lo suficientemente buena; sobre el nivel del ruido el 91% considera que este es bueno y el 9% considera que el nivel del ruido es malo y molesta al realizar las actividades laborales en la empresa.


4. Frente a la pregunta número 4. ¿Cuál de los siguientes elementos de protección utiliza durante su jornada laboral?, se ha visto que el 100% hace uso del overol y uniforme, el 50% utiliza botas, casco y guantes y ninguno hace uso de tapa bocas y tapa oídos.
5. Con la pregunta número 5. ¿El área de salud ocupacional de la empresa cuenta programas para las necesidades en el entorno de trabajo?, el 100% ha respondido positivamente.
6. Con respecto a la pregunta número 6. ¿Las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo son las indicadas?, el 92% ha respondido que dichas medidas son las indicadas, mientras que para el 8% tales medidas no son las indicadas.
7. Con la pregunta número 7. ¿ELECTROVICHADA se preocupa por el cuidado y la salud en el trabajo?, se ha podido comprender que el 87% considera que esta empresa si se preocupa por el cuidado y la salud en el trabajo, mientras que para el 13% tal empresa no se preocupa lo suficiente.
8. En lo referente a la pregunta número 8. Sobre ¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa?, se ha podido establecer que el 100% ve que los programas que utilizan son higiene y seguridad industrial, y saneamiento básico y protección ambiental, por otro lado, el 100% cree que el programa medicina preventiva y del trabajo no se da en la empresa y un 88% considera que el programa de entrenamiento si se da, mientras que el otro 12% cree que no se da.

- 
9. En la pregunta 9. ¿A qué cree usted que se deba la ausencia e incapacidad del personal durante los últimos meses?, el 93% cree que la incapacidad se debe a la carga laboral, el 7% por el contrario considera que no; el 89% afirma que se debe al desinterés y el 11% cree que no es por falta de interés; el 7% ha afirmado que el no uso de los elementos de protección ha hecho que se generen accidentes y esto ha causado ausencia e incapacidad del personal en los últimos meses y el 93% cree que no es por esto; así mismo el 100% de los encuestados ha dicho que tal ausencia no se debe al desorden en el sitio de trabajo
10. Respecto a la pregunta número 10. ¿Hay gestión de conocimiento en el área de salud ocupacional? el 100% de los encuestados ha respondido que en la empresa ELECTROVICHADA no hay gestión de conocimiento en el área de salud ocupacional.
11. En lo atinente a la pregunta número 11. ¿Cómo puede ayudar a mejorar el desempeño de los trabajadores desde el punto de vista de la Salud Ocupacional?, el 100% ha respondido que las capacitaciones, los talleres, los foros y los audiovisuales ayudan a mejorar el desempeño de los trabajadores desde el punto de vista de la salud ocupacional.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

1.2. Resumen de Hallazgos

La empresa ElectroVichada S.A fomenta conocimiento en su modelo integral del área de talento humanos, para la contratación de nuevo personal la persona debe cumplir con el perfil requerido, se tiene en cuenta que cumpla con la formación académica para el puesto de trabajo, en el caso del área operativa de mantenimiento y arreglo extensión de redes deben tener cursos actualizados en



el manejo de redes y altura, estos estándares son aplicados para la contratación, adicionalmente se capacitan para el desarrollo de sus funciones en el sitio de trabajo.


Los procesos de capacitación son periódicos e implementados para fortalecer los conocimientos y lograr un desempeño óptimo dentro de la empresa.

La jefe de talento humano también nos comentó que manejan un rubro especial para los aprendices SENA, les dan la oportunidad a dos o tres estudiantes que necesiten realizar la pasantía, son contratados con un contrato de aprendizaje por un término de seis meses, donde le pagan la totalidad de la afiliación al sistema de seguridad social en salud y afiliación a ARL, la remuneración es el 70% de un salario mínimo legal vigente, estos aprendices también son capacitados les asignan a un supervisor para que los oriente en el desarrollo de sus labores; sean presentados casos donde la empresa queda tan satisfecha del desempeño de algunos aprendices que les da la oportunidad de continuar trabajando.

La empresa ElectroVichada S.A ESP tiene un plan de seguridad en el trabajo, en el establece medidas que protegen la vida e integridad de todos los empleados, pero le falta mejorar algunos aspectos como por ejemplo incorporar las pausas activas en los horarios de trabajos para todos los empleados del área administrativa y operativa, ya que es muy necesario para conservar integridad corporal y la salud de los empleados.

El sentido de pertenencia hacia la empresa está muy débil, porque los empleados sienten que sus esfuerzos no son recompensados o tenidos siempre en cuenta por parte de la empresa, lo que influye en el desempeño de sus labores afectando el rendimiento en general del personal.

La encuesta realizada al personal de la empresa ha permitido reconocer cada una de las problemáticas generadas por procedimientos no correctos ni eficientes del área de salud



ocupacional, ya que, aunque la empresa cuente con personal que se desempeñe y busque prevenir accidentes laborales, su gestión no ha sido la más adecuada, porque a partir de la encuesta se ha podido ver el 7% de los trabajadores ha manifestado ver muchas deficiencias en esta área, pues hay en esta empresa aun condiciones en los lugares de trabajo que merecen mayor atención como es la ventilación, puestos de trabajo incomodos y temperaturas no aptas para la realización de labores en la empresa.


Cada una de estos puntos negativos arrojados en la encuesta se presentan como situaciones importantes que deben ser tenidas en cuenta con el fin de garantizar un buen ambiente laboral a cada uno de los que componen la empresa así mismo disminuir los índices de rotación y ausencias de lugares de trabajo, pues estos se dan según el 93% de los empleados que respondió la encuesta realizada a la carga laboral, y el 89% considera que se debe también al desinterés

Se puede concluir que, aunque la empresa ElectroVichada S.A ESP cuenta con un sistema de gestión de conocimiento, debe seguir trabajando en nuevas políticas que ayuden a fortalecer el bienestar y seguridad de cada empleado, siguiendo lineamientos que contribuyan a mejorar el rendimiento y sostenibilidad de la empresa.

1.3. Recomendaciones

Con base a los datos recogidos y teniendo en cuenta el tema que ha sido la base de esta investigación, es recomendable para la empresa ELECTROVICHADA la aplicación de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis para la gestión del conocimiento de la empresa, con el fin de darle solución a las necesidades encontradas.

Es importante que la empresa ELECTROVICHADA desarrolle planes donde se pueda supervisar e inspeccionar constantemente cada una de las acciones del plan de Salud Seguridad en el trabajo



con el fin de ejecutarlas al implementar el plan de modelo estratégico integral. La supervisión continua ayuda a mejorar y a revisar periódicamente los objetivos planeados y desarrollados según las necesidades del área de salud ocupacional tenidos en cuenta en la empresa.

- ❖ El factor humano es el activo más importante de la empresa ElectroVichada SA. ESP, por ende, debe invertir un poco más en capacitar a los empleados.
- ❖ La motivación de los empleados es importante, se debe dar una bonificación anual al empleado que mejor se desempeñe en el desarrollo de sus actividades.
- ❖ Rediseñar el programa de bienestar de empleados, donde se integren todos construyendo compañerismo, compromiso y sentido de pertenencia.
- ❖ Hacer uso del comité de convivencia cuando se presenten diferencias entre empleados.
- ❖ Fortalecer los canales de comunicación internos, para generar confianza entre empleado y jefes.
- ❖ En el clima organizacional de la empresa se evidencian falencias motivo por el cual se debe trabajar para disminuir esos aspectos de inconformismos que afectan la satisfacción laboral.
- ❖ La seguridad y bienestar de los empleados debe ser fortalecida con medidas que promuevan un mejor desempeño de las actividades laborales.
- ❖ El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) con énfasis en la generación del conocimiento, debe ir encaminado en suplir las falencias o fallas que se están presentando en la empresa.



1.4. PROPUESTA

1.4.1.1. Propuesta de mejora al Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa ElectroVichada S.A ESP:

La situación actual de la empresa ElectroVichada S.A E.S.P es muy compleja tiene un Modelo Estratégico Integral para el Proceso de Salud en el Trabajo con Énfasis en Gestión del Conocimiento, pero se presentan problemas en su ejecución por ende es de vital importancia hacer las mejoras necesarias para lograr un excelente funcionamiento.

1.4.2. Población Objetivo:

Todos los empleados que hacen parte de la empresa ElectroVichada S.A ESP.


1.4.3. Problema Encontrado:

Los empleados manifiestan no estar conformes o gusto con las políticas de motivación, programas de incentivos, reconocimiento y seguridad laboral y capacitaciones.

1.4.4. Justificación:

La Gestión del conocimiento para la salud ocupacional en las organizaciones laborales debe apoyarse en:

- Promoción permanente del aprendizaje individual y el aprendizaje en grupo.
- Fortalecimiento de la cultura del diálogo.
- Generación de una actitud reflexiva y crítica.

- 
- Compromiso de cada uno de los participantes en la búsqueda de alternativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo (Del Castillo N. y Hernández J. 2008).

La empresa ElectroVichada S.A ESP debe mejorar las condiciones laborales, el clima organizacional y bienestar de los empleados, basándose en el modelo de Nonaka y Takeuchi, donde se les ofrece a los empleados el debido proceso del control de sus funciones y capacitación, se logra un mejor desempeño de una manera más eficaz y eficiente.

1.4.5. Objetivo:

Mejorar las condiciones laborales de los empleados mediante un nuevo Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con Énfasis en Gestión del Conocimiento.

1.4.6. Fuentes de Información:

La información fue suministrada por algunos empleados de la empresa y el área de talento humano.

1.4.7. Método de Recolección de Datos:

La información fue tomada mediante una lista de chequeo, observación y entrevista directa, se escogieron aleatoriamente algunos empleados y funcionarios del área de talento humano, con el objetivo de identificar los aspectos a mejorar en el Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con Énfasis en Gestión de Conocimiento.

1.4.8. Análisis de los Datos Encontrados:

La empresa ElectroVichada S.A ESP debe trabajar en varios aspectos para mejorar la motivación, clima organización y seguridad laboral.

1.4.9. Responsables:

El área de talento humano se encargará de llevar un control, evaluación y seguimiento continuo al nuevo Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con Énfasis en Gestión del Conocimiento, son mejoras que se quiere implementar al plan de la empresa Electro Vichada A.S ESP, son acciones enfocadas a la prevención y formación.

1.4.10. Tiempo:

Estas actividades se implementarán trimestralmente y se realizarán durante todo el año.

1.4.11. Recursos: (Humanos, Financieros y Técnicos)

La empresa ElectroVichada S.A ESP ya viene trabajando con unos recursos los cuales son suficientes para el desarrollo de las mejoras a implementar en el Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con Énfasis en Gestión del Conocimiento, no es necesario incurrir en algún gasto adicional solo se debe reorganizar todo el esquema del área de talento humano.

1.4.12. Cronograma de Actividades.

1.4.12.1. Lista de Actividades Primer Trimestre

Actividades	Fecha de inicio	Duración Días	Fecha de terminación	Recursos
Capacitar el personal en primeros auxilios.	9-01-2019	2	11-01-2019	0
Dotar al personal con sus implementos de trabajo.	21-01-2019	1	21-01-2019	3.700.000

Revisar el desarrollo de las funciones laborales con el reglamento interno.	30-01-2019	3	01-02-2019	0
Caminatas ecológicas.	15-02-2019	1	15-02-2019	100.000
Revisar las condiciones físicas de los sitios de trabajo	25-02-2019	3	27-02-2019	0
Celebrar el día de la mujer.	08-03-2019	1	08-03-2019	150.000
Celebrar el día del hombre.	11-03-2019	1	11-03-2019	150.000
Revisar las condiciones físicas del mobiliario.	18-03-2019	5	22-03-2019	0
Capacitar al personal administrativo.	25-03-2019	1	25-03-2019	500.000
Capacitar al personal operativo.	26-03-2019	1	26-03-2019	500.000
Recreación deportiva.	27-03-2019	1	27-03-2019	135.000
Bonificación para el empleado que se halla desempeñado mejor.	29-03-2019	1	29-03-2019	200.000
Total				5.435.000

1.4.2.1. Lista de Actividades Segundo Trimestre

Actividades	Fecha de inicio	Duración Días	Fecha de terminación	Recursos
Charlas del tema salud ocupacional.	05-04-2019	1	05-04-2019	0
Día del niño.	26-04-2019	1	26-04-2019	320.000
Día del trabajador.	01-05-2019	1	01-05-2019	110.000
Ciclo paseos.	11-05-2019	1	11-05-2019	60.000
Revisión infraestructura en los sitios de trabajo.	31-05-2019	1	31-05-2019	0
Campañas de prevención de accidentes de trabajo.	03-06-2019	1	03-06-2019	70.000
Día de recreación y deporte.	14-06-2019	1	14-06-2019	90.000
Bonificación al empleado del mes.	29-06-2019	1	29-06-2019	200.000
Total				850.000

1.4.2.2. Lista de Actividades Tercer Trimestre

Actividades	Fecha de inicio	Duración Días	Fecha de terminación	Recursos
Capacitación de primeros auxilios.	05-07-2019	1	05-07-2019	0
Dotación elementos de trabajo.	14-07-2019	1	14-07-2019	3.700.000
Caminata ecológica.	19-07-2019	1	19-07-2019	80.000
Revisar el desarrollo de las funciones laborales con el reglamento interno.	31-07-2019	1	31-07-2019	0
Ciclo rutas.	02-08-2019	1	02-08-2019	80.000
Revisar la infraestructura física de los sitios de trabajo	13-08-2019	1	13-08-2019	0
Integración con las familias mes de la cometas.	30-08-2019	1	30-08-2019	400.000
Revisar las condiciones físicas del mobiliario.	05-09-2019	2	06-09-2019	0
Capacitar al personal administrativo.	12-09-2019	1	12-09-2019	520.000

Capacitar al personal operativo.	13-09-2019	1	13-09-2019	580.000
Día amor y amistad.	20-09-2019	1	20-09-2019	140.000
Recreación deportiva.	27-09-2019	1	27-09-2019	130.000
Bonificación para el empleado que se halla desempeñado mejor.	30-09-2019	1	30-09-2019	200.000
Total				5.830.000

1.4.2.3. Lista de Actividades Cuarto Trimestre

Actividades	Fecha de inicio	Duración Días	Fecha de terminación	Recursos
Campaña de prevención accidente y enfermedades el trabajo.	05-10-2019	1	05-10-2019	60.000
Caminata ecológica.	12-10-2019	1	12-10-2019	80.000
Revisar el desarrollo de las funciones laborales con el reglamento interno.	17-10-2019	1	17-10-2019	0
Ciclo rutas.	18-10-2019	1	18-10-2019	85.000
Día Halloween	31-10-2019	1	31-10-2019	390.000

Revisar la infraestructura física de los sitios de trabajo.	01-11-2019	1	01-11-2019	0
Revisar las condiciones físicas del mobiliario.	05-11-2019	2	06-11-2019	0
Capacitar al personal administrativo.	12-11-2019	1	12-11-2019	1.000.000
Capacitar al personal operativo.	13-11-2019	1	13-11-2019	2.000.000
Recreación deportiva.	15-11-2019	1	15-11-2019	140.000
Ciclo ruta	30-11-2019	1	30-11-2019	140.000
Integración novena navideña.	16-12-2019	9	24-12-2019	530.000
Bonificación para el empleado que se halla desempeñado mejor.	27-12-2019	1	27-12-2019	200.000
Integración fin de año.	30-09-2019	1	30-09-2019	800.000
Total				5.425.000



1.4.13 Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi.

1.4.13.2 Socialización (Tacito-Tacito)

Es un proceso de obtener conocimiento tácito a través de comunicar experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones (Hernández, N. 2014).

- La empresa logra conocer los puntos de vista, intercambiar experiencias entre los equipos de trabajo, realiza inducciones y capacita al personal.

1.4.2.1. Externalización (Tácito-Explicito)

Es el proceso de convertir el conocimiento tácito en conceptos explícitos (Hernández, N. 2014).

- La empresa se enfoca en las competencias que son necesarias para la ejecución de los cargos o puestos de trabajo, por ende, suministra y da a conocer los manuales, diagrama de flujo, y formatos, también se hacen conferencias y presentaciones.


1.4.2.2. Combinación (Explicito-Explicito)

El conocimiento se puede categorizar, comparar y clasificar para conformar bases de datos y producir conocimiento explícito (Hernández, N. 2014).

- La empresa fomenta la colaboración mutua, se hacen grupos de trabajo, reuniones de trabajo, comunicación vía chat y radio.

1.4.2.3. Internalización (Explicito-Tácito)

Es un proceso de transformación del conocimiento explícito en conocimiento tácito, diseña modelos mentales o prácticas de trabajo para compartir el conocimiento (Hernández, N. 2014).

- 
- La empresa hace talleres periódicamente, tiene periodos de prueba y promueve los ejercicios prácticos.

1.15. Evaluación.


Consiste en ver la viabilidad de la implementación de la propuesta del modelo integral estratégico en la empresa ElectroVichada S.A ESP.

Este modelo estratégico tiene una excelente viabilidad al ser implementado en la empresa, tiene los ajustes necesarios para contrarrestar las debilidades y/o fallas que se están presentando, la generación de conocimiento es muy importante dentro de la empresa ElectroVichada S.A ESP este factor se convierte en una ventaja competitiva, por ende se debe seguir trabajando en los procesos de capacitaciones de acuerdo a las necesidades de cada área o puesto de trabajo, también se debe seguir fortaleciendo el bienestar y seguridad en el trabajo, se deben implementar y tener en cuenta todas medidas necesarias para garantizar muy buenas condiciones de trabajo al empleado, de forma que este modelo estratégico cuenta con todos los ajustes para resolver los problemas de motivación, generación de conocimiento y ofrecer seguridad laboral a los empleados administrativos y operativos de la empresa ElectroVichada S.A ESP.



CONCLUSIONES

- ✓ Se recomienda a la empresa crear el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, llamado con las siglas (CSST), con varios empleados de la empresa, el cual es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglas de seguridad y salud en el trabajo, los cuales serán embajadores del cuidado y su propósito es contribuir en la prevención, la salud y seguridad de todos los empleados. Javier Valencia.
- ✓ La generación de conocimiento es muy importante para toda empresa, en la empresa ElectroVichada S.A ESP, se realiza una propuesta de mejora al modelo que tienen implementado, donde se identifica que los empleados no se sienten motivados, se ve reflejado en el rendimiento y desarrollo de sus actividades, por ende, la empresa debe optimizar este sistema para contrarrestar esta debilidad la cual disminuye la ventaja competitiva de la misma. Yoli Velandia.
- ✓ Conociendo la empresa ElectroVichada mediante un estudio interno, nos da la oportunidad de lograr la propuesta del proyecto de grado para mi formación profesional, concluyo que es una empresa de servicios públicos sometida a control y vigilancia de la Superintendencia de servicios públicos domiciliarios, que cuenta con un personal idóneo en las diferentes áreas de la empresa, cuenta con un Plan de Salud y Seguridad en el trabajo, donde proponemos estrategias para mejorarlo implementando el bienestar laboral y así contribuir generando espacios de armonización, pausas activas que conllevan a mejorar la calidad laboral y las relaciones de todo el personal de la empresa. Miyer Bejarano.

- 
- ✓ De acuerdo a la investigación y análisis se deben realizar actividades deportivas integrales, y premiar al trabajo eficiente con el fin de dar mayor motivación al trabajador. Eulogio Miranda.

Adicional a las anteriores la empresa debe implementar para todos los días pausas activas que se deben desarrollar durante 10 minutos por todos los empleados de la empresa independiente de su cargo, en horario de 9:00 a 9:10 en la mañana y de 3:00 a 3:10 en el horario de la tarde, si presenta turnos nocturnos, en horario de 9:00 a 9:10 pm, para mejorar la posición repetitiva y salud de sus trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

Alcantara Moreno, G. (1 de junio de 2008). *Universidad de los Andes*. Obtenido de La definicion de Salud de la Organizacion Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad :

file:///C:/Users/Javier/Downloads/Dialnet-

LaDefinicionDeSaludDeLaOrganizacionMundialDeLaSalu-2781925.pdf

Badía Montalvo, R. (1985). *SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES* . Obtenido de

Sanif Panam: aho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?seque

Carmona, S. (04 de julio de 2012). *Healthy Way*. Obtenido de Cultura Preventiva:

<https://imastres.es/cultura-preventiva-i/>

De la Espriella , A. (14 de septiembre de 2015). *Acsendo.Blog*. Obtenido de La importancia de la

salud ocupacional en las organizaciones: [http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-](http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/)

[salud-ocupacional-en-las-organizaciones/](http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/)

Del Prado, J. (31 de mayo de 2013). *Buiness School*. Obtenido de El Trabajo y la Salud a lo largo

de la historia: [https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-](https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-trabajo-y-la-salud-a-lo-largo-de-la-historia/)


[laborales/actualidad-laboral/el-trabajo-y-la-salud-a-lo-largo-de-la-historia/](https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-trabajo-y-la-salud-a-lo-largo-de-la-historia/)

Económico, D. d. (13 de 11 de 2013). *Industria*. Obtenido de LA SEGURIDAD INDUSTRIAL:

<http://www.euskadi.eus/presentacion-seguridad-industrial/web01-a2indust/es/>

Eduardo. (14 de 12 de 2007). *Enciclopedia OIT*. Obtenido de Teoria de las Causas de Accidentes

: <https://prevencion.wordpress.com/2007/12/14/teoria-de-las-causas-de-los-accidentes/>



Ministerio de Salud y Protección Social . (28 de 04 de 2018). *MINSALUD*. Obtenido de Salud Pública : <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/Paginas/salud-publica.aspx>

Morgan Torres, G. (2016). Gestión del Conocimiento y Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Empresarial y Laboral*, S.p.

Olaizola Zubizarreta, J. (2013). *ADEGI*. Obtenido de Reflexiones sobre la Formación Práctica en Prevención de Riesgos Laborales: <https://www.adegi.es/adegi/reflexiones-sobre-formacion-practica-prevencion-riesgos-laborales-201704/>

SIERRA SUÁREZ, J. (26 de marzo de 2018). Riesgos laborales, amenaza que el trabajador puede disminuir. *El Colombiano*, págs. <http://www.elcolombiano.com/negocios/riesgos-laborales-amenaza-que-el-trabajador-puede-disminuir-BY8450074>.

Universidad Nacional de Colombia. (2013). *revistas.unal.edu.co*. Obtenido de Innovar: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>



ANEXOS

❖ FORMATO ENCUESTA

En la empresa ELECTROVICHADA se desea implementar un modelo estratégico integral para el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con énfasis en gestión del conocimiento, para ello es importante conocer las problemáticas asociadas a la salud ocupacional tales como: accidentes de trabajo, enfermedades constantes, bajo rendimiento por fatiga, alto grado de ausentismo, etc.


Debido a esto existe la necesidad de indagar el punto de vista personal a cargo de las distintas áreas y así poder implementar el modelo estratégico para el sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Por favor dedique unos minutos a responder esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

1. ¿La empresa ELECTROVICHADA cuenta con un programa de salud ocupacional?

SI NO

2. ¿Cómo ve usted la Salud Ocupacional en su área de trabajo?



Excelente Buena Deficiente

3. Condiciones ambientales en su puesto de trabajo:

___ ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

___ ¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?

___ ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?

___ ¿El nivel de ruido es soportable?

4. ¿Cuál de los siguientes elementos de protección utiliza durante su jornada laboral?

Casco Guantes Tapabocas Tapa oídos Overol/uniforme

Botas Ninguno

5. El área de salud ocupacional de la empresa cuenta programas para las necesidades en el entorno de trabajo

SI

NO

6. ¿Las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo son las indica

indica

SI



NO

7. ¿ELECTROVICHADA se preocupa por el cuidado y la salud en el trabajo?

SI NO

8. ¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa?

Programa de medicina preventiva y del trabajo _____

Programa de higiene y seguridad industrial _____

Programa de saneamiento básico y protección ambiental _____

Programa de entrenamiento _____

9. ¿A qué cree usted que se deba la ausencia e incapacidad del personal durante los últimos meses?

Carga laboral _____

Falta de interés _____

El no uso de los elementos de protección _____

Falta de orden en el sitio de trabajo _____

10. ¿Hay gestión de conocimiento en el área de salud ocupacional?



0 SI 0 NO

11. ¿Cómo puede ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores desde el punto de vista de la Salud Ocupacional?

Capacitaciones _____

Talleres _____

Foros _____

Audiovisuales _____

❖ LISTA DE CHEQUEO (Formato):

Preguntas	SI	NO	Observaciones
¿La misión y visión es clara y reconocida por los empleados de la empresa?			
¿Conoce el plan estratégico de desarrollo organizacional?			
¿La empresa tiene definido el perfil para cada cargo?			
¿Se cuenta con manuales para el desempeño idóneo de cada cargo?			
¿Se tienen definidos los canales de comunicación para la divulgación de las vacantes?			

¿Se realiza el proceso de inducción a los empleados?			
¿Están definidas las competencias laborales para cada área?			
¿Se tiene un proceso de formación y capacitación?			
¿La empresa tiene estándares de calidad?			
¿Se tienen definido los parámetros para medir el desempeño laboral?			
¿Se cuenta con las adecuaciones óptimas en los sitios de trabajo?			
¿Se cuenta con ruta de evacuación para una emergencia?			
¿Se promueve la práctica de pausas activas en el horario laboral?			
¿Se fomenta la motivación del personal?			
¿El clima laboral es óptimo dentro de la empresa?			
¿Los empleados se sienten satisfechos con los salarios y/o honorarios recibidos por su trabajo?			