

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DEL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL  
CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

**NUBIA STELLA GARCÍA – CÓDIGO: 52.031.714**

**MARÍA NANCY CUERVO – CÓDIGO: 52.076.166**

**MARTHA LUCÍA RIVERA ACOSTA – CÓDIGO: 51.845.112**

**MARÍA ELIZABETH URREGO VELÁSQUEZ - CÓDIGO 51.812.294**

**Tutora:**

**CLAUDIA ROCÍO ROCHA V.**

**Grupo 101007\_50**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD**

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,**

**ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS - ECACEN**

**BOGOTA D.C., MAYO 2018**

## Contenido

Introducción .....	6
Generalidades de la empresa.....	8
Figura 2. Taller de confección .....	9
Capítulo 1. El problema .....	11
1.1.- Antecedentes del problema.....	11
1.2 Planteamiento del problema.....	12
1.3 Objetivos .....	13
1.4 Justificación de la investigación .....	14
Capítulo 2: Revisión de literatura .....	16
2.1 Marco Teórico.....	16
Normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia .....	22
Capítulo 3: Metodología General.....	23
3.1. Método de la investigación .....	23
3.2 Población y muestra.....	24
3.3 Fuentes de información.....	25
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	25
Capítulo 4: Resultados .....	27
4.1. Presentación de Resultados.....	27
Capítulo 5: Conclusiones .....	32
5.1 Resumen de hallazgos.....	32
5.2 Recomendaciones .....	33
5.3 Propuesta.....	35
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros .....	39
5.3.2 Cronograma de actividades .....	44
Conclusiones .....	45
Bibliografía .....	47
Anexos .....	49
Anexo A. Encuesta.....	49

## Índice de tablas

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Plan de actividades	<b>41</b>
<b>Tabla 2.</b> Presupuesto para la implementación del modelo propuesto	<b>43</b>
<b>Tabla 3.</b> Cronograma	<b>44</b>

## Índice de Figuras

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Instalaciones de la empresa	<b>8</b>
<b>Figura 2.</b> Taller de confección	<b>9</b>
<b>Figura 3.</b> ¿Cuánto hace que trabaja en la empresa?	<b>27</b>
<b>Figura 4.</b> ¿En qué dependencia trabaja?	<b>28</b>
<b>Figura 5.</b> ¿Considera seguras y confortables las instalaciones?	<b>28</b>
<b>Figura 6.</b> ¿Conoce el SGSST que se está implementando?	<b>29</b>
<b>Figura 7.</b> ¿Cómo considera la gestión de las actividades para dar a conocer el SGSST?	<b>29</b>
<b>Figura 8.</b> ¿Usted participa activamente de las actividades de SGSST?	<b>30</b>
<b>Figura 9.</b> ¿Con qué frecuencia participa?	<b>30</b>
<b>Figura 10.</b> ¿La empresa realiza actividades de detección y prevención de accidentes?	<b>31</b>
<b>Figura 11.</b> ¿Cuál es el motivo para que no haya participación de los trabajadores en los programas de SGSST?	<b>31</b>
<b>Figura 12.</b> Modelo Estratégico aplicado al modelo Nonaka - Takeuchi	<b>39</b>

## Índice de Anexos

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
<b>Anexo A. Encuesta</b>	<b>49</b>

## **Introducción**

En la actualidad las organizaciones deben unificar los procesos por medio de la implementación de los distintos sistemas de gestión, susceptibles de modificaciones y adaptabilidad que generan oportunidades de innovación y mejoras hacia la excelencia. La clave de todos estos cambios y oportunidades es el equipo de trabajo y las personas que los componen, el individuo es la fuerza que sostiene una organización por lo cual se debe tener en cuenta en todos los aspectos de sistemas de integración, para aprovechar sus capacidades y reforzar su compromiso con la institución.

Teniendo en cuenta que a futuro las empresas deben enfocar las estrategias al desarrollo del potencial de las personas integrando todos los sistemas hacia su bienestar, el SG – SST es clave para brindar bienestar y garantizar un buen clima laboral a los empleados, por lo cual se requiere implementar el SG-SST con sus correspondientes programas en S.O en todas las instituciones, y se debe propender por el aprendizaje de los diferentes riesgos y peligros; a través de la Gestión del Conocimiento, generando espacios de intercambio de experiencias y mejora de procesos y procedimientos acordes con la reglamentación vigente.

El desarrollo de este trabajo se presenta en cinco (5) capítulos que consolida la información respecto al SG-SST en la empresa FORMFIT DE COLOMBIA S.A. En el primer capítulo se aborda la situación actual del SG- SST de la empresa a investigar, se indagó sobre el problema que se presenta en cuanto a Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento, incluyendo los antecedentes y el planteamiento del problema, los objetivos propuestos y la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo, se presenta de manera general el marco teórico relacionado con el SG-SST y la normativa vigente en Colombia en este aspecto.

El tercer capítulo hace referencia a la metodología que se va a aplicar en la investigación, para lo cual se presenta el método de la investigación, la población y muestra materia de la investigación, las fuentes de información y las técnicas o instrumentos a utilizar en la recolección de datos.

En el cuarto capítulo se presentan las respuestas obtenidas a las preguntas propuestas en la encuesta aplicada en términos de porcentajes que sintetizan los resultados obtenidos, las gráficas correspondientes y su respectivo análisis.

Finalmente, el Capítulo quinto contiene los hallazgos de la investigación ejecutada en la empresa FORMFIT DE COLOMBIA S.A., algunas recomendaciones y una propuesta de mejoramiento acorde a la problemática detallando los recursos, responsables y el cronograma de las actividades necesarias para una eventual implementación de la misma.

## Generalidades de la empresa

A continuación, se presenta información general sobre la empresa objeto de estudio de esta investigación.

Razón social: FORMFIT DE COLOMBIA S.A



**Figura 1.** Instalaciones de la empresa

Fuente: autoría propia

**Visión:** Tener sus marcas posicionadas con alta recordación de la mujer; hacia el deseo de sentirse y verse bien, conociendo a los clientes y sus necesidades en los mercados locales e internacionales y al mismo tiempo diversificar e incursionar en los canales apropiados, con las unidades de negocio necesarias, que permitan la sostenibilidad a largo plazo. (Formfit Rogers, 2017)

**Misión:** FORMFIT DE COLOMBIA S.A., diseña, produce y comercializa ropa interior y de dormir con el mayor beneficio estético y de calidad, para las mujeres que quieren diferenciarse usando excelentes productos de ajuste perfecto y comodidad. Para lograrlo, todo su talento humano siempre está pensando en la sensualidad, encanto, salud, autoestima y toda la magia que hay detrás de la belleza de la mujer. (Formfit Rogers, 2017)



### **Objetivos estratégicos:**

- Principal objetivo es el de diseñar producir y comercializar ropa interior y de dormir femeninas bajo las marcas de “Formfit Rogers” y “Mara Di Carli” atendiendo mercado nacional e internacional. (Formfit Rogers, 2017)
- Desde sus inicios y hasta la fecha, la compañía ha mantenido un importante posicionamiento en el mercado doméstico, distinguiéndose por mantener una alta calidad en sus productos. (Formfit Rogers, 2017)
- Mantener precios competitivos, un permanente desarrollo de producto y niveles de servicio. Sustentados todos estos factores en las necesidades de sus clientes y por supuesto en las necesidades del consumidor final. La empresa actualmente atiende el mercado internacional exportando a países como Estados Unidos, México, Guatemala, Republica Dominicana, Costa Rica Panamá, Venezuela, Ecuador, Perú y España. Nuestra principal ventaja competitiva radica en la alta calidad de los productos gracias a la excelencia en la materia prima, en la confección y terminación de los productos, cumpliendo así a cabalidad con el último de toda prenda: “Ofrecer Elegancia, Calidad y Ajuste Perfecto”. (Formfit Rogers, 2017)

**Actividad económica:** Diseñar producir y comercializar ropa interior y de dormir femenina, bajo las marcas de “Formfit Rogers” y “Mara Di Carli” atendiendo mercados nacionales e internacionales. (Formfit Rogers, 2017)



**Figura 2.** Taller de confección  
Fuente: autoría propia

## **Políticas empresariales**

- Formfit de Colombia S.A., se compromete a satisfacer las necesidades de los compradores con los mejores estándares de calidad; cumpliendo con los servicios requeridos por el mercado.
- Mejorar continuamente sus procesos y procedimientos e involucrar su recurso humano en esta mejora continua.
- Contribuir a un beneficio Social colombiano.
- Diversificar canales y unidades de negocio que les permita ser sostenibles en el tiempo.

## **Capítulo 1. El problema**

En este capítulo se aborda la situación actual del SG - SST en la empresa FORMFIT DE COLOMBIA S.A., se indagó sobre el problema que se presenta en cuanto a Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento, para lo cual se presentan los antecedentes y el planteamiento del problema, los objetivos propuestos y la justificación de la investigación.

### **1.1.- Antecedentes del problema.**

La empresa tiene afiliados a sus empleados a la ARL Liberty, una Administradora de Riesgos Laborales respaldada con la experiencia internacional de más de 100 años de Liberty Mutual, en el manejo, control e investigación de riesgos laborales. Presta sus servicios en todo el territorio nacional y cuenta con un Plan Nacional de entrenamiento que se ajusta a la realidad de los riesgos laborales de la empresa. (Liberty Seguros, 2012). Actualmente, FORMFIT DE COLOMBIA S.A se encuentra desarrollando la implementación del SGSST con el apoyo de la ARL Liberty, para dar cumplimiento a la normatividad vigente a este respecto, consagrada en el Decreto 1072 de 2015 del sector trabajo. Con base en la normatividad que define los estándares mínimos del SGSST y específicamente en el artículo 10, de la Resolución 1111, en el cual se establecen las fases de adecuación, transición y adecuación del sistema. (Ministerio de Trabajo, 2017). A este respecto, la empresa ha desarrollado la Fase 1 (evaluación inicial), Fase 2 (Plan de mejoramiento de acuerdo a la evaluación inicial) y se encuentra desarrollando la Fase 3 (Ejecución). (Díaz, 2018).

El SG-SST está compuesto por programas como la brigada de emergencia, el COPASST, el Comité de Convivencia laboral y el Programa de higiene industrial, actividades lideradas y coordinadas por la Jefe de Talento Humano con una orientación hacia la generación de una cultura

organizacional de responsabilidad y respeto acorde a las necesidades y expectativas laborales, de salud y bienestar físico y mental, así como también a nivel social, de los trabajadores en un ambiente sano y seguro. Sin embargo, se ha detectado la falta de una cultura de autocuidado laboral e información sobre los eventuales riesgos a los que se exponen diariamente en sus puestos de trabajo.

FORMFIT ROGERS DE COLOMBIA S.A. consciente del valor agregado y de los beneficios que aporta el SGSST a las organizaciones y que mejora su competitividad y aumenta la eficiencia operativa al minimizar el ausentismo por incapacidades laborales y accidentes de trabajo, inició la implementación del sistema desde un enfoque de Gestión del conocimiento que impacte de manera directa y positiva en la salud de sus empleados. Con base en este enfoque se hace necesario integrar las necesidades de conocimiento de salud ocupacional al Plan de capacitación organizacional, con el fin de suplir dichas necesidades de los empleados generando conciencia de la importancia que tiene ese conocimiento para su crecimiento, su entrenamiento, el mejoramiento continuo en los procesos y por lo tanto, mejorar su bienestar laboral y su salud física y mental.

## **1.2 Planteamiento del problema**

La exposición continua de los empleados de FORMFIT DE COLOMBIA S.A a agentes físicos (como el ruido y la vibración), biológicos (polvos orgánicos del algodón y el lino), psicosociales (condiciones medioambientales) y ergonómicos (posiciones forzadas, movimientos repetitivos, tareas manuales con herramientas de vibración) están provocando que sus labores diarias sean más

complejas, así mismo se ha incrementado el ausentismo laboral por incapacidades con diagnósticos de enfermedades laborales.

FORMFIT DE COLOMBIA S.A. es consciente que uno de sus deberes es comprometerse con el cuidado integral de la salud de sus trabajadores, para lo cual está implementando el nuevo SGSST, y a partir del enfoque de Gestión del conocimiento busca concientizar a sus empleados para que velen por su cuidado integral cumpliendo con lo establecido en las normas vigentes respecto de la SST. Se ha identificado la falta de interés y compromiso de los empleados en la realización de las pausas activas, como herramienta para promover actividad física como estiramientos, cambios de posición y/o de los movimientos repetitivos a los que se exponen en la realización de sus actividades laborales diarias.

Las exigencias de la empresa en cuanto a calidad, logro de objetivos y metas y la realización eficiente de las tareas específicas en cada cargo, exigen que el rendimiento de sus empleados sea óptimo, por lo que se debe propender por su bienestar físico y mental para que puedan cumplir con sus labores y su desempeño sea excelente. Por ello la empresa está en disposición de prevenir y mitigar los riesgos para sus empleados, y una de las formas es mediante el enfoque de la Gestión del conocimiento, a través de talleres y charlas (socialización del conocimiento), realización y evaluación de capacitaciones que transmitan el conocimiento sobre los riesgos y la aparición de enfermedades laborales.

Entonces, ¿Cómo involucrar a los empleados en su autocuidado para disminuir la aparición de enfermedades laborales y el ausentismo laboral por incapacidad?

### **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Proponer un modelo estratégico integral para el SG-SST con énfasis en la Gestión del Conocimiento que dé solución la problemática planteada y genere mejor calidad de vida de los empleados de FORMFIT DE COLOMBIA S.A.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los empleados de FORMFIT DE COLOMBIA S.A. respecto del SGSST.
- Conocer el nivel de responsabilidad y compromiso de los empleados en su autocuidado.
- Diseñar estrategias orientadas a que los empleados de FORMFIT DE COLOMBIA S.A creen una cultura de autocuidado para mejorar su desempeño y bienestar físico y mental.

### **1.4 Justificación de la investigación**

En Colombia, a través del Ministerio del Trabajo, se establecieron los requerimientos que debe cumplir todo empleador para implementar el SGSST y promover la actividad física en sus empleados en aras de mejorar sus aspectos de salud y evitar el sedentarismo y disminuir las probabilidades de padecer enfermedades laborales y discapacidades.

El hecho de generar una cultura de autocuidado en los empleados, mejorará su estado de salud, su desempeño y calidad de vida laboral, situaciones que se reflejarán en mayor productividad y competitividad de FORMFIT DE COLOMBIA S.A., a la vez que la empresa será identificada por su compromiso de promover, facilitar y generar espacios que permitan el

desarrollo de actividades físicas y mentales en pro cuidado integral de la salud de sus empleados a la vez que está dando cumplimiento a la normatividad vigente de SST.

La investigación realizada y los resultados obtenidos, permitirán a la empresa tener información acerca del conocimiento y empoderamiento que tienen sus empleados acerca del SGSST que viene implementando en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y optimizar los recursos para fortalecer dicha implementación garantizando la prevención, promoción y evaluación de los riesgos laborales.

## **Capítulo 2: Revisión de literatura**

En este capítulo se presentará de manera general el marco teórico relacionado con el SG – SST y la normativa vigente en Colombia en este aspecto.

### **2.1 Marco Teórico**

Toda empresa debe asumir su responsabilidad social frente a sus empleados y el empleador tiene la obligación de garantizarles seguridad y salud en su trabajo, de manera que les brinde solución a los eventuales problemas físicos y/o mentales que puedan sufrir en la ejecución de sus actividades laborales. Es así, como se encuentran obligados a cumplir la normatividad vigente al respecto, diseñando, implementando y realizando evaluación y seguimiento al SGSST con el fin de conservar y mejorar la salud de sus empleados.

“La Cultura Organizacional se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad”. (Chacón, Gómez, & Vigoya, 2005). Por lo anterior, las instituciones deben gestionar e implementar programas que garanticen el bienestar de los trabajadores y el desarrollo de una cultura organizacional que facilite el diseño e implementación de programas encaminados a mejorar la calidad de su vida laboral, entre ellos, el SGSST.

Actualmente, se da gran importancia a la salud laboral, y no es suficiente con ofrecer condiciones físicas y de seguridad apropiadas, sino que también es fundamental propender por el bienestar de los trabajadores, a nivel físico y mental, y por supuesto también social, en las



organizaciones, es así como “la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social”. (Parra, 2003).

El concepto de SO ha evolucionado a través de la historia y es en 1700, cuando el médico italiano Bernardino Ramazzini, escribe el tratado sobre las enfermedades profesionales "De Morbis Artificum Diatribayes", y nace la Medicina del trabajo, por lo que es considerado su fundador. Según la Organización Mundial de la Salud, la salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. (Equipo de redacción de concepto.de, 2017) En este sentido, los programas de salud ocupacional, de seguridad y de higiene en el trabajo, y de bienestar laboral se constituyen en parte fundamental en las empresas para alcanzar sus objetivos porque impactan de manera directa y positiva en la satisfacción de sus empleados que se traduce en productividad y disminución del ausentismo laboral por incapacidad. De acuerdo con la OMS, la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. (Equipo de redacción de concepto.de, 2017).

Bajo esta concepción, en Colombia, la SO como parte de la salud Pública es de gran importancia para la competitividad y productividad de las empresas en el país, y aunque existe legislación respecto de salud y de trabajo, los índices de accidentalidad laboral y los registros sobre enfermedades profesionales demuestran que en las empresas no hay una cultura de autocuidado,

que genere una disminución en estas estadísticas. Adicionalmente, en el país se tiene un gran reto a este respecto debido a que la economía nacional es movida en gran parte por Pymes, las cuales se están concientizando de la importancia de la SST como ventaja diferencial y competitiva nacional e internacional, especialmente en las últimas tres décadas.

En Colombia en el año de 1979, se reglamentó en materia de salud ocupacional la Resolución 2400, mediante la cual se crea el estatuto de Seguridad Industrial y la Ley 9 de 1979 que corresponde al Código sanitario nacional. En 1986 con la Resolución 2013 se establece la creación y funcionamiento de comités paritarios de salud ocupacional y los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas. Y en 1989 con la Resolución 1016 se establece el funcionamiento de los programas de SO en las empresas. De ahí en adelante, se crea reglamentación general en aspectos como protección de la salud de los trabajadores, la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la creación de las Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP (hoy ARL) entre otros. (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana) Normatividad que busca garantizar la integridad y salud en el trabajo e impactar en calidad de vida en el ámbito social, familiar y laboral, lo cual implica analizar los procesos orientados a la prevención de enfermedad y accidentes laborales.

Ya en el año 2014 se expide el Decreto 1443 (Compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015), en el cual se disponen las instrucciones para la implementación del SGSST, antes Programa de Salud Ocupacional, el cual debe constituirse en una guía a la cual, continuamente, se le debe hacer control y diseñar planes de mejoramiento. Este último Decreto es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones sin importar el número de trabajadores que tiene y busca ejercer un control efectivo en la prevención de los riesgos a los que se exponen los trabajadores en la ejecución de sus actividades laborales diarias. Este sistema de SST debe

enfocar sus principios en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), así como también establecer indicadores cuantitativos que permitan su medición. Por lo anterior, le corresponde a la organización planear la forma de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, enmarcada en las normas vigentes a este aspecto, identificando los riesgos y su prevención (Planear), implementar las acciones planificadas en SGSST (Hacer), vigilar que estén conforme a los objetivos establecidos y se estén realizando adecuadamente (Verificar) y realizar las acciones de mejora a que haya lugar en aras de garantizar los beneficios en la salud y en la seguridad de los trabajadores (Actuar).

En la actualidad, el SGSST debe hacer parte de cualquier planeación estratégica, exigiendo recursos y tiempo para adaptarla a cualquier área y proyecto y su implementación en la organización debe involucrar a todos sus trabajadores, situación que implica que su talento humano es el principal actor como gestor y como beneficiado toda vez que ejecuta las actividades propias para cumplir con las funciones de su cargo y está expuesto a los riesgos inherentes a las mismas, por lo tanto, se le debe ofrecer los conocimientos necesarios para su autocuidado a través de la G del C en la empresa. Muchos autores han definido el término de gestión del conocimiento: “Es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una específica área de interés”. Carrión (2009) define textualmente gestión del conocimiento como:” El conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible), con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo “. (Federico, 2010). Otro autor hace referencia a la gestión del conocimiento y enfatiza en que existen en ella dos procesos fundamentales, uno es la creación de conocimiento y el otro, la transmisión

de conocimiento. Ambos procesos están muy interrelacionados y juntos hacen que el conocimiento dentro de las organizaciones mejore y se utilice (Canals, 2003).

Al aplicar un enfoque de gestión de conocimiento al programa de SST en FORMFIT DE COLOMBIA S.A., los trabajadores tendrán la capacidad de convertir el conocimiento en cambio, identificar posibles fuentes y ser capaces de transferirlo a los demás para mejorar procesos y lograr un incremento de seguridad. Según Nonaka y Takeuchi (1995) la formación de conocimiento se caracteriza por la generación de conocimiento a partir de la interacción de los conocimientos tácito y explícito. Esta interacción soporta la implementación de nuevos procedimientos o la planeación de nuevos programas que generen en los trabajadores, capacidad intelectual y compromiso con las actividades en pro de su bienestar y salud en el trabajo. Proponen un modelo en el que los ejecutivos intermedios están en el centro de la gestión del conocimiento, en el cruce de los flujos de información horizontal y vertical de la organización y en el que se origina una espiral para la creación del conocimiento, a partir de los conocimientos tácito y explícito y su interrelación, y se producen cuatro formas básicas de producción de conocimiento:

- Socialización: consiste en adquirir conocimiento tácito compartiendo experiencias imitando o a través de la práctica.

- Exteriorización: consiste en transformar el conocimiento tácito adquirido en conocimiento explícito, comprensible y generando la interacción del individuo y del grupo.

- Combinación: consiste en sistematizar conceptos en un sistema de conocimiento, en el cual se formaliza el conocimiento explícito para que cualquier miembro de la empresa pueda tener acceso a dicho conocimiento.

- Interiorización: consiste en incorporar el conocimiento explícito en conocimiento tácito o “aprender haciendo”, analizando las experiencias previas cuando se ha puesto en práctica los nuevos conocimientos adquiridos.

En este sentido, la empresa debe proporcionar el entorno para posibilitar las actividades de grupo y la generación de conocimiento, proveer de los elementos necesarios para la creación del conocimiento a los individuos para que estos puedan generar nuevos conceptos y se fortalezca la cultura organizacional y el aprendizaje sea parte del actuar diario de sus trabajadores. Se debe dejar que los individuos y sus equipos sean autónomos para generar nuevas e ideas y visualizar nuevas oportunidades de conocimiento; la organización debe proveer de los elementos necesarios para la creación del conocimiento a los individuos para que estos puedan generar nuevos conceptos.

### **La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia**

La cultura en las organizaciones, se especifica como el conjunto de costumbres, valores, prácticas, procedimientos, normas, reglas, comportamientos de manera individual y en grupo dentro de una organización, y que reconocen a esta de manera única e individual. A continuación, se presenta el análisis realizado por Carlos Eduardo Marulanda Echeverry, Marcelo López Trujillo y José Fernando Castellanos Galeano para la revista AD-MINISTER No. 29, respecto de la relación entre la cultura de las organizaciones y la práctica para la GC en las Pymes de Colombia, con base en la evaluación que aplicaron a 321 empresas nacionales como contribución al desarrollo de las Pymes del país para proponer acciones que potencien su crecimiento, empleando métodos analíticos y de síntesis y un estudio descriptivo exploratorio. Marulanda, López y Castellanos, en su investigación

concluyeron que la cultura es importante y significativa para las buenas prácticas de la GC ya que se ha transformado en una parte importante para las empresas, las cuales, a su vez, deben reconocer en su recurso humano su capital más valioso ya que ellos poseen el conocimiento, generado por el desarrollo teórico de los conceptos y de su aplicación en su experiencia. El objetivo de la GC es lograr que la organización evalúe, almacene y utilice el conocimiento que poseen sus trabajadores para fortalecer su competitividad y su productividad. (Marulanda Echeverry, López Trujillo, & y Castellanos Galeano, 2016)

### **Normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia**

Ley 1562 de 2012: Define el Sistema General de Riesgos Laborales como un grupo de normas y procedimientos para prevención y protección de los trabajadores ante los accidentes y enfermedades que puedan sufrir en el desarrollo de sus labores diarias. (Lizarazo et al.)

Decreto 1072 de 2015: es posterior al Decreto 1443, establece directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema De Gestión De la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es un nuevo valor a la gestión de las organizaciones, optimiza los procesos y recursos; se basa en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) de la Alta Gerencia y auditorías internas, por lo cual debe integrarse a todos los sistemas de Gestión para obtener mejoras. (Lizarazo et al.)

Es requisito indispensable, para toda organización, el implementar un SG - SST sin importar el número de trabajadores, enfocado a OSHAS 18001; definiendo los parámetros para lograr una mejora continua, y ejercer un efectivo control de riesgos en seguridad ocupacional.

## **Capítulo 3: Metodología General**

En el presente capítulo se aborda la metodología que se va a aplicar en la investigación, para lo cual se presenta el método de la investigación, la población y muestra materia de la investigación, las fuentes de información y las técnicas o instrumentos a utilizar en la recolección de datos.

### **3.1. Método de la investigación**

El Método de esta investigación tiene un enfoque descriptivo, toda vez que en su desarrollo se describen situaciones, eventos, personas y comportamientos dentro del Proceso de Gestión de Talento Humano, específicamente en lo relacionado con el SGSST que se realizan en FORMFIT DE COLOMBIA S.A.

Con respecto a la pregunta, ¿Cómo involucrar a los empleados en su autocuidado para disminuir la aparición de enfermedades laborales y el ausentismo laboral por incapacidad, y a la vez aumentar la productividad en la empresa?, se puede justificar la Investigación Descriptiva ya que, a través de la descripción de procesos, actividades y comportamientos, se logra presentar la información que corrobora la necesidad de la realización de la misma, fundamentada en la pregunta de investigación, y analizar los resultados obtenidos para generar conocimiento dentro de la organización.

En esta investigación se establece la comparación de variables y obtención de datos mediante la observación y la aplicación de instrumentos de recolección de datos como la encuesta con preguntas cerradas y cuyos resultados se ordenan para identificar conductas, características y factores que incidan directamente sobre la situación que se está evaluando.

### 3.2 Población y muestra

Teniendo en cuenta que el SGSST se implementa para todos los trabajadores de una unidad productiva, la población universal para realizar esta investigación será la totalidad de los trabajadores de FORMFIT DE COLOMBIA S.A que laboran en Bogotá D.C y que corresponde a 220 empleados, de los cuales la mayoría son mujeres y laboran en el área de Confección.

Se aplica el muestreo probabilístico aleatorio simple ya que los elementos de la población universal son conocidos y tienen igual posibilidad de ser seleccionados para la muestra. Con respecto al tamaño de la muestra, se aplica la fórmula de poblaciones finitas, donde se plantea tener un 95% de confiabilidad, una probabilidad de ocurrencia de 0,5 y un error máximo de estimación del 10%, arrojando un tamaño de muestra de 67 personas que se seleccionan de forma aleatoria en todas las áreas de la organización.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N-1) + (Z^2 \times P \times Q)}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población= 220 Aproximadamente

P = Probabilidad de éxito = 50%

Q = Probabilidad de fracaso = 50%

E = Margen de error = 10%

Nivel de confianza = 95%, por tanto, Z= 1.96

El tamaño de la muestra a la cual se le aplica la encuesta es de n = 67



### **3.3 Fuentes de información**

Para la investigación, se han tenido en cuenta principalmente fuentes primarias, la información suministrada por la Jefe de Recursos Humanos de FORMFIT DE COLOMBIA S.A., y la encuesta (Ver anexo A) aplicada a los trabajadores de la compañía seleccionados, acorde al tipo de muestreo y al tamaño de la muestra calculada. Además, algunos documentos como instructivos y procedimientos del área de Talento Humano, respecto del programa de SST.

Se han utilizado también fuentes secundarias, relacionadas principalmente con los referentes teóricos y prácticos en materia de Talento Humano y SST, así como las normas vigentes a este respecto.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento utilizado en la recolección de datos, fue la encuesta teniendo en cuenta la selección de la muestra y el enfoque de la investigación, se proyectó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas en su mayoría, para agilizar el análisis de los resultados.

El método de encuesta se basa en un interrogatorio, en el que se les hace una variedad de preguntas en cuanto a conductas, intenciones, actitudes, conocimiento, motivaciones y características relacionadas al tema de estudio (Malhotra, 2004).

Inicialmente se escogerán las personas de las diferentes áreas de la compañía, a los cuales se les realizarán encuestas diseñadas para la recolección de datos, una vez recolectada la información, se diseñarán las tablas y gráficos mediante la herramienta de tablas Microsoft Office (Excel), para luego realizar el respectivo análisis de acuerdo a los resultados obtenidos. Dicha

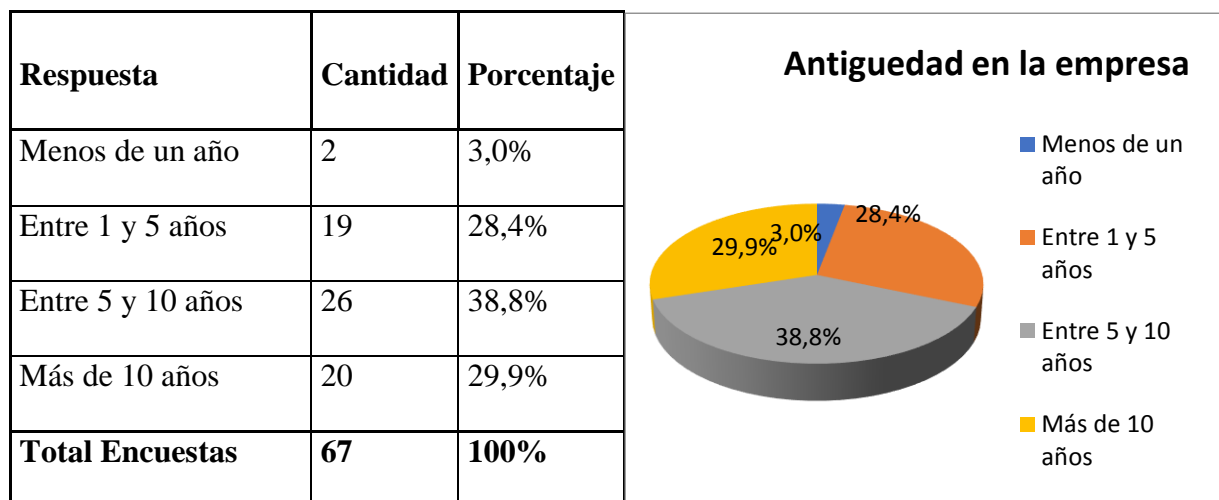
información es fundamental para diseñar las estrategias, ya que a través de ella se obtiene el diagnóstico respecto al SG - SST debido a que los datos recogidos son objetivos y se analizan utilizando técnicas estadísticas.

## Capítulo 4: Resultados

En este capítulo se presentan las respuestas a las diferentes preguntas propuestas en la encuesta aplicada en términos de porcentajes que sintetizan los resultados obtenidos, y su respectivo análisis.

### 4.1. Presentación de Resultados

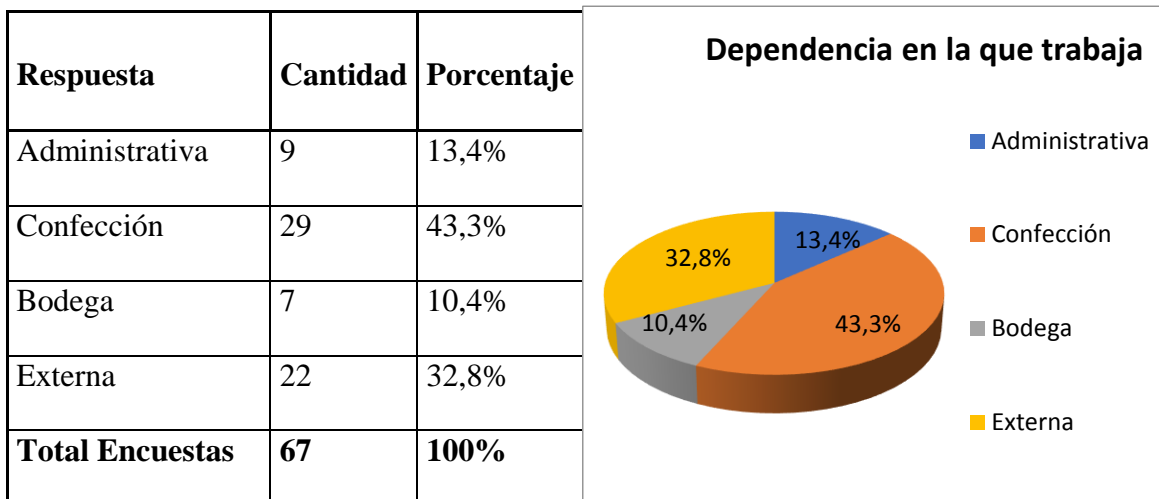
Se aplicó la encuesta diseñada a los trabajadores seleccionados (muestra) de las diferentes áreas de la empresa FORMFIT DE COLOMBIA S.A., con el objetivo de diagnosticar de la situación actual del SGSST con base en la gestión del conocimiento y así diseñar una propuesta de mejoramiento. A continuación, se presentan las respuestas, el gráfico y el análisis de cada una de las preguntas, de acuerdo en las respuestas obtenidas se realizó la tabulación y el análisis de los mismos, y al respecto cabe precisar: El 94% de los trabajadores encuestados eran mujeres, cifra que corrobora la política organizacional de emplear mujeres cabeza de hogar, población que con mayor razón debe ser concientizada de la importancia de su autocuidado para generar bienestar y seguridad en su familia.



**Figura 3.** ¿Cuánto hace que trabaja en la empresa?

Fuente: autoría propia

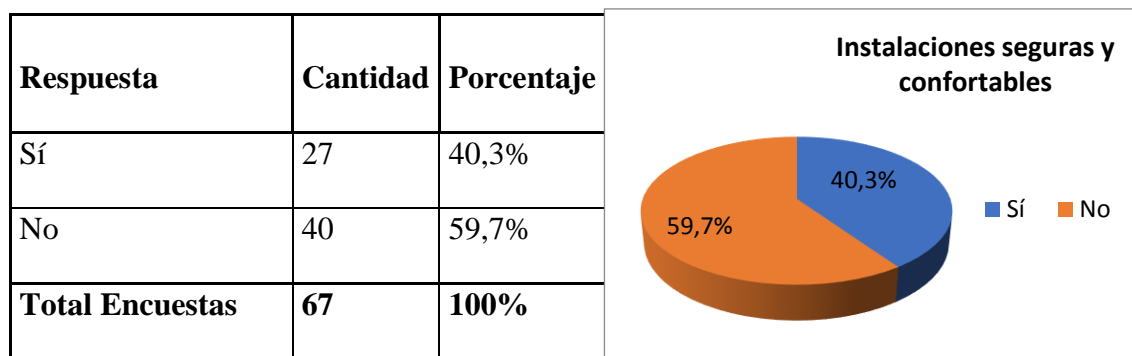
La mayoría de los encuestados (68,7%) están vinculados con la empresa desde hace más de 5 años, el 38,8% lleva entre 5 y 10 años y el 29,9% lleva más de 10 años.



**Figura 4.** ¿En qué dependencia trabaja?

Fuente: autoría propia

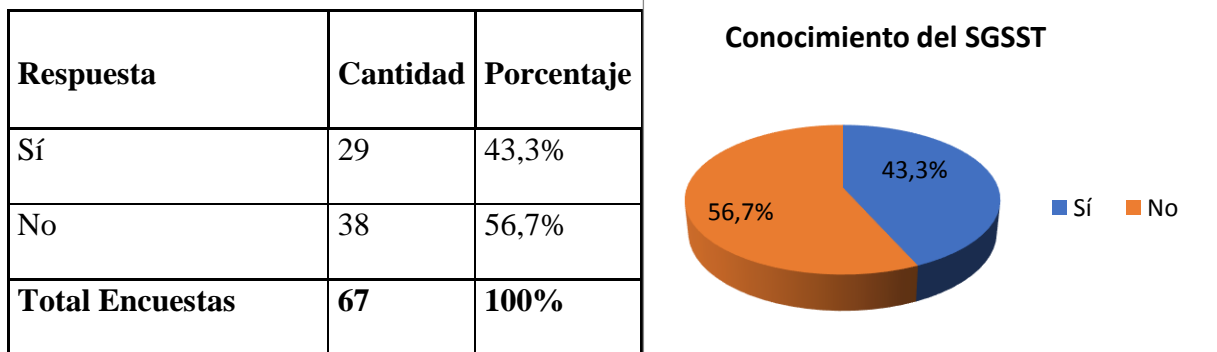
El 43% de los encuestados trabajan en el área de confección, una de las áreas con mayor ausentismo laboral por incapacidad, debido a que sus actividades son repetitivas y presentan molestias musculoesqueléticas (espalda y manos), en el Manguito rotador y Túnel del Carpo.



**Figura 5.** ¿Considera seguras y confortables las instalaciones?

Fuente: autoría propia

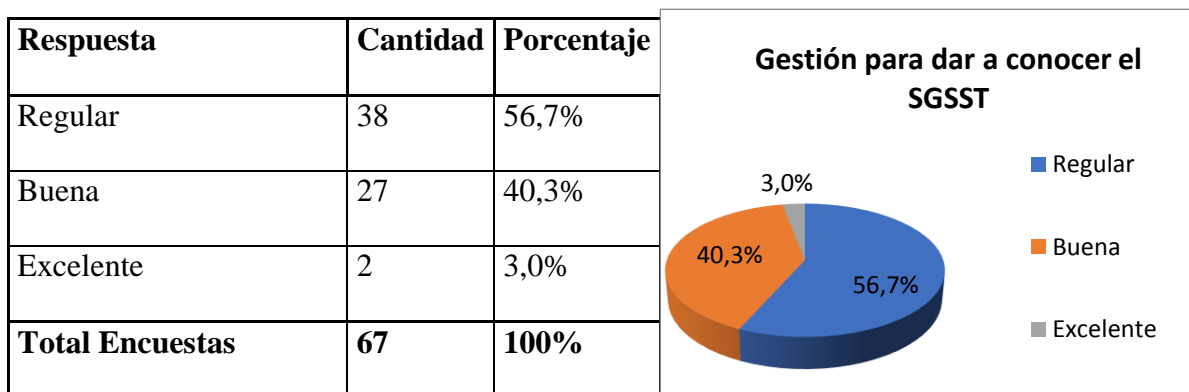
El 59,7% de los encuestados no se sienten seguros en su sitio de trabajo y consideran que no son confortables.



**Figura 6.** ¿Conoce el SGSST que se está implementando?

Fuente: autoría propia

El 56,7% de los encuestados afirma que no conoce el SGSST de la empresa, el cual se encuentra en un nivel de implementación del 90% según información brindada por la Jefe de Recursos Humanos.

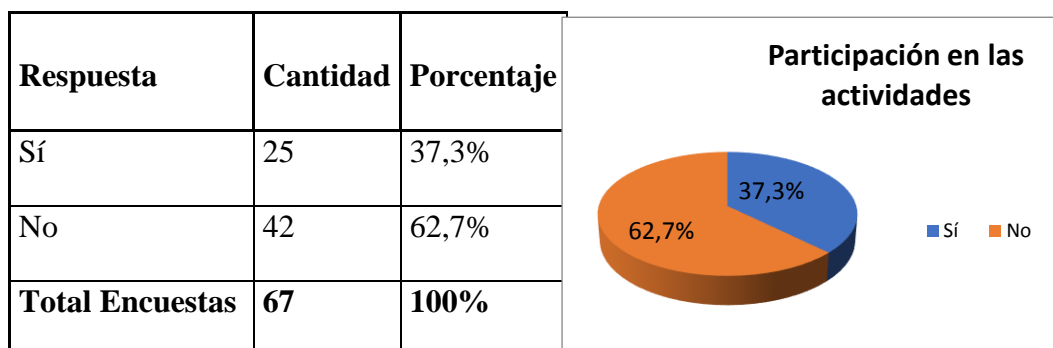


**Figura 7.** ¿Cómo considera la gestión de las actividades para dar a conocer el SGSST?

Fuente: autoría propia

El 56,7% de los encuestados manifiestan que la gestión realizada dentro de FORMFIT DE COLOMBIA S.A para el conocimiento del SGSST es regular.

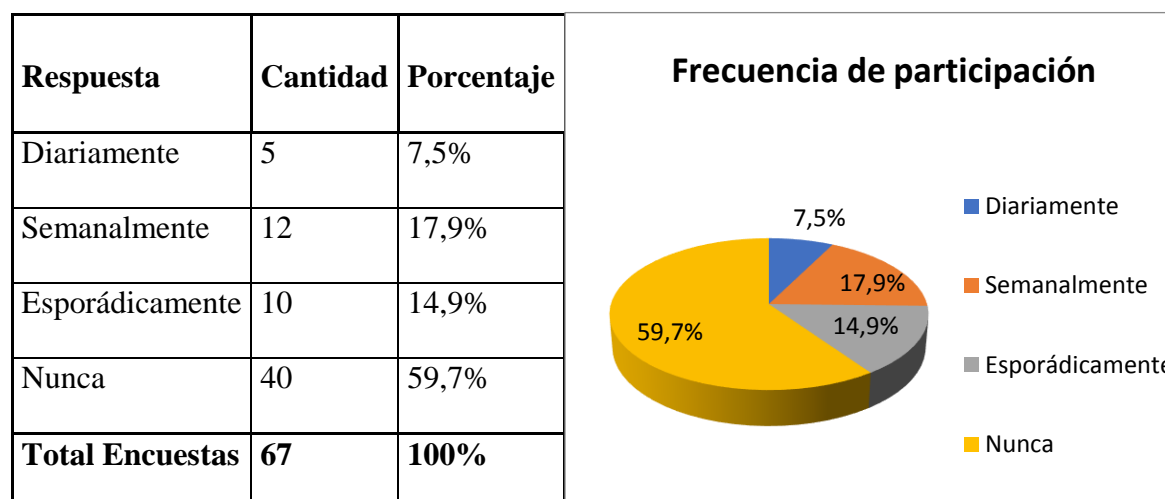
Las respuestas representadas en la figura 6 y figura 7, confirman la necesidad de diseñar estrategias con base en la gestión del conocimiento, orientadas a la interiorización y socialización de la gestión que se adelanta en la empresa respecto de la implementación del SGSST.



**Figura 8.** ¿Usted participa activamente de las actividades de SGSST?

Fuente: autoría propia

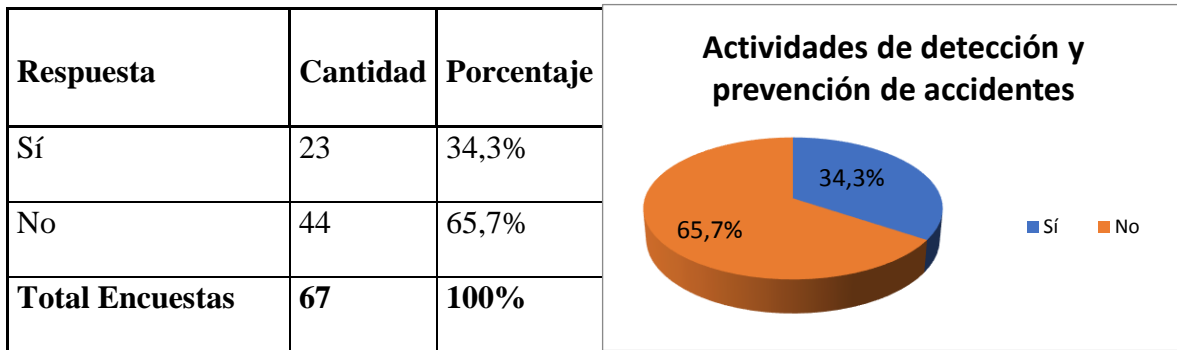
La mayoría de los encuestados, el 62,7% manifiestan no participar de manera activa en el desarrollo de las actividades orientadas a prevenir y/o disminuir la aparición de enfermedades laborales.



**Figura 9.** ¿Con qué frecuencia participa?

Fuente: autoría propia

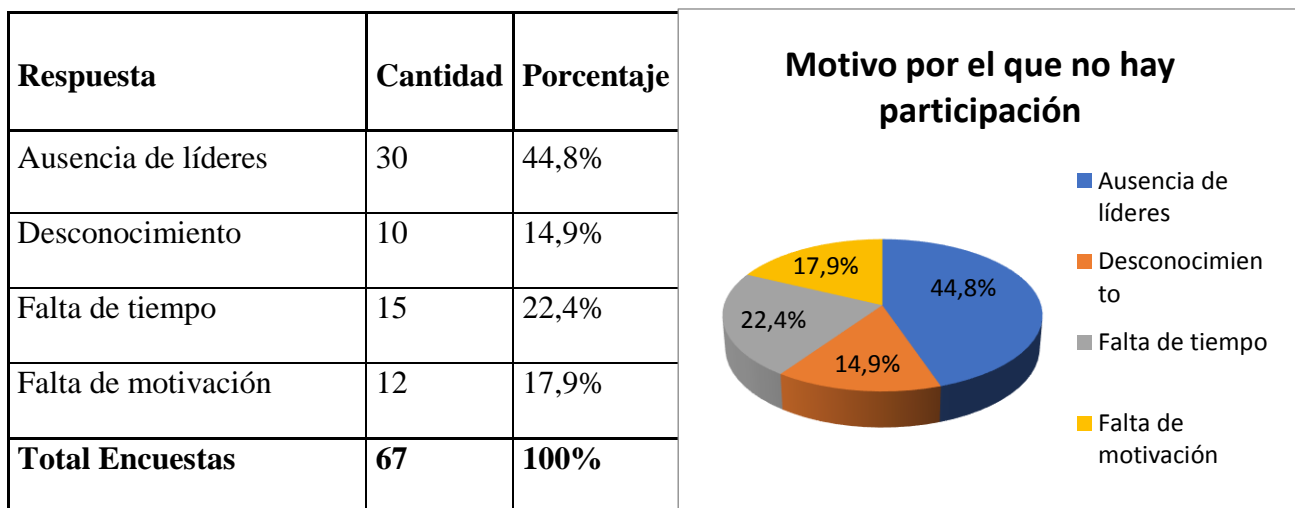
La mayoría de los encuestados, el 62,7% manifiestan no participar de manera activa en el desarrollo de las actividades orientadas a prevenir y/o disminuir la aparición de enfermedades laborales y de aquellos que participan, solamente el 7,5% lo hace de forma regular, es decir, que el grado de compromiso y autocuidado de los trabajadores de FORMFIT DE COLOMBIA S.A. es muy bajo.



**Figura 10.** ¿La empresa realiza actividades de detección y prevención de accidentes?

Fuente: autoría propia

Solamente el 34,3% considera que la empresa realiza actividades de detección y prevención de accidentes laborales.



**Figura 11.** ¿Cuál es el motivo para que no haya participación de los trabajadores en los programas de SGSST?

Fuente: autoría propia

El 44,8% manifiesta que la falta de participación de los trabajadores en los programas de SGSST, se debe a la falta de líderes.

Además, manifiestan que esta falta de participación en dichas actividades se debe en gran parte a la falta de líderes para la realización de las actividades de Salud Ocupacional. En este sentido, es imprescindible formar líderes en SST para que transfieran el conocimiento a sus compañeros y fortalezcan una cultura de autocuidado para su bienestar.

## **Capítulo 5: Conclusiones**

En este capítulo se presentan los hallazgos de acuerdo a la investigación efectuada en FORMFIT DE COLOMBIA S.A., el planteamiento de algunas recomendaciones y una propuesta de mejoramiento acorde a la problemática detallando los recursos, responsables y el cronograma de las actividades necesarias para una eventual implementación de la propuesta.

### **5.1 Resumen de hallazgos**

De acuerdo a la información obtenida, se pueden concluir los siguientes hallazgos en la investigación realizada. FORMFIT DE COLOMBIA S.A en cumplimiento de la normatividad vigente y a su interés por el bienestar, tanto físico, psicológico como social, de sus trabajadores se encuentra implementando su SGSST y su avance está en un 90%, según la información suministrada por la Jefe de Recursos Humanos, sin embargo, gran parte de los trabajadores de la empresa lo desconoce. Este desconocimiento lo atribuyen a que no existe una buena gestión por parte de la organización para darlo a conocer, lo cual también se refleja en el poco interés en las diferentes actividades de SO o en la indiferencia que manifiestan hacia ellas. En este sentido, se hace evidente la falta de socialización y estrategias de divulgación del SGSST, orientadas a generar y transferir conocimiento entre los trabajadores y generar una cultura de autocuidado que los comprometa consigo mismos y con la organización a participar de las actividades para su bienestar físico y psicosocial. La apreciación de los trabajadores frente a si la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos y prevención de incidentes y accidentes en los puestos de trabajo es negativa, lo que representa que no todo el personal de la empresa reconoce las acciones que ha realizado la empresa para el desarrollo del bienestar físico y psicosocial de su personal.



En conclusión, se puede establecer que la situación actual de la empresa FORMFIT DE COLOMBIA S.A en cuanto a su SGSST posee falencias, especialmente en la gestión e implementación de sus actividades, ya que, aunque está cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente, este sistema aún es desconocido por muchos de sus trabajadores. Se hace necesario diseñar estrategias de divulgación que promuevan el interés de los empleados en participar de las actividades y sensibilizarlos en su autocuidado a través de la detección de riesgos y peligros y su participación activa en las diferentes actividades y programas para su bienestar físico y psicosocial en el ambiente laboral en el que cumplen sus funciones. Además, el SGSST es un sistema integral que debe ser conocido y desarrollado por todos los trabajadores de todos los niveles jerárquicos dentro de la compañía, con objetivos claros y unificados y cada uno puede y debe aportar desde el cumplimiento de sus actividades diarias. Además, se detecta falta de un sistema de medición de la gestión del conocimiento que permita conocer el nivel alcanzado por los diferentes actores al interior de la empresa en la gestión del conocimiento y la pertinencia en la creación de ideas de cambio.

De otra parte, es un área donde hace falta colaboración por parte de la gerencia, no hay un líder encargado de gestionar ese conocimiento, divulgar y dar a conocer las actividades que implementa el SGSST. La percepción que tiene gran parte del personal es que la empresa no quiere que se identifiquen los derechos sobre su SST, no hay capacitación sobre las acciones que hay que realizar para mejorar la salud y seguridad.

## **5.2 Recomendaciones**

Teniendo como base los hallazgos presentados, se plantean las siguientes recomendaciones a la empresa FORMFIT DE COLOMBIA S.A. en cuando a la implementación del SGSST:

- La Alta Gerencia de la empresa debe tomar conciencia de la importancia de contar con un recurso humano motivado y productivo, por lo que debe crear políticas orientadas al fortalecimiento del SGSST y destinar el presupuesto necesario para su implementación y desarrollo en aras de garantizar un ambiente laboral confortable en el que se sientan seguros.
- Diseñar estrategias de sensibilización hacia el autocuidado para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su rango, responsabilidad y nivel de exposición se involucren en las actividades de salud, bienestar y seguridad en cada uno de sus puestos de trabajo.
- Establecer indicadores de Gestión de conocimiento que permitan medir la eficiencia y utilidad de las actividades realizadas en materia de inducciones, capacitaciones, entrenamiento, control y seguimiento a nivel de SO.
- Promover la generación y transferencia del conocimiento y la participación en los programas de salud ocupacional en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, seleccionando responsables para el apoyo en los diferentes programas con el fin de gestionar y construir planes de acción y seguimiento y establecer necesidades de capacitación en materia de identificación y prevención de los riesgos en los diferentes sitios de trabajo.
- Capacitar a todos los colaboradores de FORMFIT DE COLOMBIA S.A. sobre la temática que conforma el SG – SST, para que tomen conciencia de la importancia del autocuidado.
- También es importante prever un espacio para la socialización de las actividades, procesos y acciones que se realizan en la empresa conjuntamente entre el Departamento de Recursos Humanos y el COPASST, con el fin de que los trabajadores estén enterados del avance del

SGSST y se involucren en las actividades del programa de SO de la empresa para su autocuidado y mitigar los riesgos a los que se exponen en sus labores diarias.

- Diseñar e implementar estrategias que involucren al personal en la realización de las pausas activas como una tarea habitual para prevenir las enfermedades laborales en la empresa, que conozcan sus derechos, deberes y beneficios, al realizar las pausas activas.
- Desarrollar actividades diarias para cuidar la salud, tanto física como mental, del trabajador y mejorar la calidad en su vida laboral, personal y familiar, como por ejemplo actividades regulares de ejercicios físicos en su puesto de trabajo, que a largo plazo ayudan a mejorar su salud y el ambiente laboral.

### **5.3 Propuesta**

Una vez identificada la problemática y las falencias presentadas con respecto al SGSST, se propone a la empresa FORMFIT DE COLOMBIA S.A. el desarrollo de un plan de mejoramiento con énfasis en gestión del conocimiento que incluya actividades encaminadas a divulgar el SGSST y generar una cultura de autocuidado que garanticen las condiciones para la salud, tanto física como mental de los trabajadores, disminuir el ausentismo laboral y mejorar su desempeño y productividad.

Para alcanzar los objetivos propuestos es necesario programar capacitaciones a fin de formar líderes conocedores de la importancia de mejorar las condiciones de salud de toda la organización, dando el conocimiento como herramienta principal para llevar a cabo la implementación, control, seguimiento y mejora del sistema de Salud Ocupacional. Con base en el modelo de creación de conocimiento de los autores Nonaka y Takeuchi se tiene:

Conocimiento Tácito: se transmite con la experiencia, los propósitos, valores y emociones individuales, para lo cual dentro de las acciones a seguir se tiene en cuenta la opinión y la trayectoria de los empleados, para tomar este aprendizaje a nivel general, para catalogarlo y organizarlo y así definir estrategias de conservación y difusión, para garantizar la difusión y alcance de todos en la compañía FORMIT ROGERS.

Conocimiento Explícito: puede expresarse a través del lenguaje formal como las palabras y los números, y además se puede transferir y comunicarse; una vez organizado el conocimiento tácito, de la organización FORMIT ROGERS, se deben garantizar los diferentes recursos, a fin de generar el nuevo conocimiento que permita iniciar el ciclo de aprendizaje, garantizando las estrategias para lograr las metas propuestas, convirtiéndolo en un sistema dinámico, capaz de sufrir transformaciones, de acuerdo a los cambios según se vayan presentando en el mercado, que pueda ser garantizado a nivel individual y grupal.

Se debe garantizar la interacción entre el conocimiento explícito y el tácito, a fin de lograr la “conversión de conocimiento”; para fortalecer el proceso de creación de conocimiento a través de:

Socialización: es necesario organizar encuentros a fin de comunicar experiencias por medio de exposiciones, documentos, manuales, etc., para lograr la interacción, que permita que los miembros del mismo departamento formen equipos de trabajo que transfiera el conocimiento, para ser aplicado a su vida laboral diaria y se genere el “Conocimiento Armonizado”. Realizar un seguimiento periódico, a través de encuestas y talleres, de la generación y transferencia de conocimiento del personal relacionado con sus habilidades y experiencias en cuanto a los programas y actividades de SO que se están implementando en la empresa para subsanar las falencias encontradas en la investigación. Es necesario la revisión de la planeación del sistema

propuesto por la Dirección de SG – SST para la Salud Ocupacional existente; establecer objetivos concretos, a fin de garantizar que el sistema sea efectivo de acuerdo con las necesidades de la empresa, es necesario tomar lo que se tiene, modificar e implantar los procesos y hacer el seguimiento para cumplir las metas, teniendo en cuenta las políticas de la organización y el régimen legal actual.

**Exteriorización:** realizar procesos de interacción de los grupos de trabajo, para lo cual la organización debe proveer los recursos y técnicas para transferir el conocimiento a los procesos y procedimientos diarios de la organización, alentando la innovación y adaptación a los cambios internos y externos, a fin de lograr profesionales expertos en las diferentes áreas, generando a través de mejora individual incentivos que aseguren la durabilidad y adaptabilidad del sistema. Aprovechar el conocimiento tácito que poseen ciertos trabajadores para que se conviertan en generadores de conocimiento explícito a través de la transferencia del mismo a todo el personal y gestionen los recursos necesarios para alcanzar el objetivo.

**Interiorización:** es necesario analizar las experiencias vividas cuando se ponen en práctica de los nuevos conocimientos encontrados en el conocimiento tácito de los miembros de la empresa, compartidos en prácticas de trabajo, teniendo en cuenta la información, habilidades y fortalezas de los diferentes puestos de trabajo e implementar un sistema de entrenamiento para que todos los trabajadores apliquen los conocimientos adquiridos en materia de SO, a través de la transferencia de conocimiento, en cada uno de sus puestos de trabajo para su bienestar físico y mental.

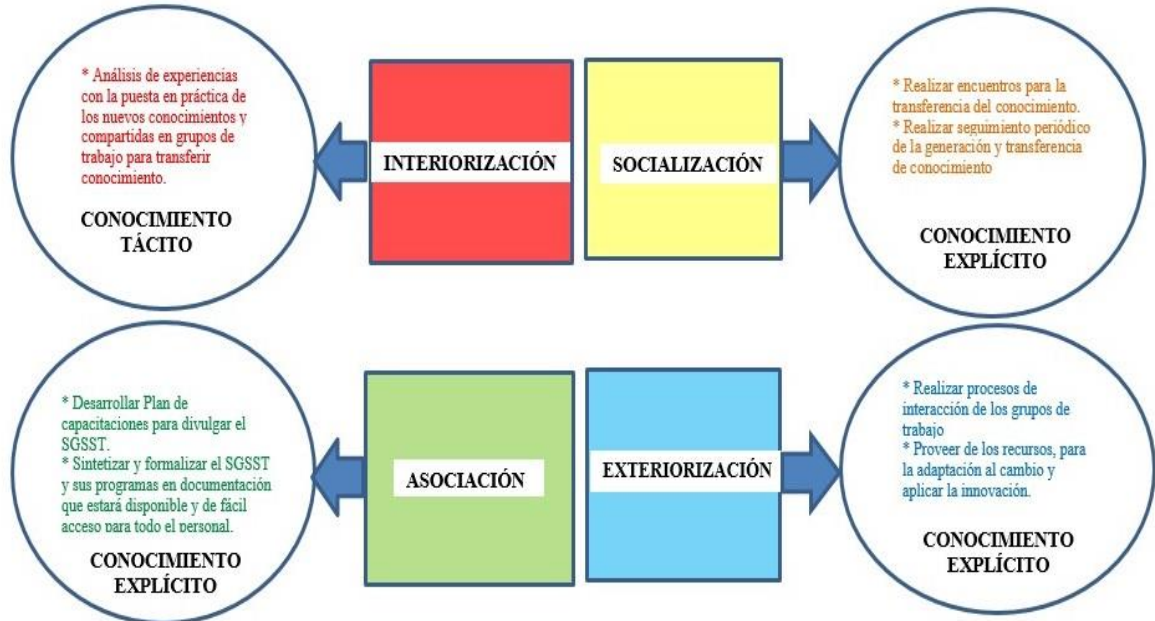
**Combinación:** desarrollar un plan anual de capacitaciones que incluya talleres, conferencias, seminarios y actividades orientadas a divulgar el SGSST de manera continua a través del tiempo. El conocimiento explícito se formaliza para que esté disponible y de fácil acceso a

cualquier miembro de la empresa que quiera acceder a él. Para complementar esta etapa es necesario aprehender nuevo conocimiento explícito, difundirlo y procesarlo de manera que pueda ser más asequible y comprensible y se convierta en la práctica de nuevos conocimientos y que se incorpore a los trabajadores de la organización en sus prácticas de trabajo.

### **Propuesta de mejoramiento:**

- **Capacitación:** Desarrollar un plan de capacitación con el apoyo de la ARL y entidades gubernamentales como el SENA, dirigido a la transferencia de conocimiento utilizando diferentes métodos y herramientas como talleres, conferencias, seminarios, exposiciones, etc. Formar líderes en cada área, que desarrolle y supervise la realización de las pausas activas por parte de cada uno de los trabajadores de su grupo de trabajo. Concientizar a los trabajadores de los beneficios que traen las diferentes actividades programadas dentro de la implementación del SGSST.
- **Comunicación:** Diseñar una estrategia de divulgación del SGSST que busque captar el interés de los trabajadores en los programas de SO y en su autocuidado de manera que se incremente su participación en los programas.
- **Entrenamiento:** direccionar el conocimiento que se tiene para gestionar la identificación y prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores. Establecer las pausas activas como una actividad obligatoria dentro de la jornada laboral, donde se reactive el cuerpo y la mente se libere un poco de la tensión generada por el trabajo con el fin de ayudar y apoyar la conservación de la salud del trabajador, de su bienestar y el mejoramiento de su calidad de vida laboral, familiar y social.

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DEL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - FORMIT DE COLOMBIA S.A.**  
**APLICADO AL MODELO NONAKA – TAKEUCHI**



Fuente: Modelo Nonaka y Takeuchi (1995)

**Figura 122.** Modelo Estratégico aplicado al modelo Nonaka - Takeuchi  
Fuente: autoría propia

### 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Para la ejecución de la propuesta que incluye actividades en aspectos de capacitación, comunicación y entrenamiento encaminadas a divulgar el SGSST y generar una cultura de autocuidado que garanticen las condiciones para la salud física y mental de los trabajadores, disminuir el ausentismo laboral y mejorar su desempeño y productividad, la Alta Gerencia de FORMFIT DE COLOMBIA S.A., debe destinar el presupuesto y los recursos necesarios con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

El Plan está diseñado para una ejecución de un año y se contemplan los recursos humanos, recursos materiales y recursos financieros.

5.3.1.1 Recursos humanos: conformados por los trabajadores y asesores externos. Para la implementación óptima del SGSST es necesario involucrar a todo el personal en las actividades de Salud Ocupacional, ya que éstas buscan impactar en la productividad individual y organizacional, además el personal debe estar comprometido con sí mismo y con la empresa. Adicionalmente, para lograr la generación y transferencia de conocimiento relacionado con el SGSST, es necesario un especialista en Salud Ocupacional que asesore, acompañe y transfiera su conocimiento a los trabajadores de la empresa para lo cual se realizará un contrato de prestación de servicios del profesional requerido. Es de aclarar que la responsabilidad de la gestión de este proceso de implementación será del Jefe de Recursos Humanos con el apoyo del COPASST.

5.3.1.2 Recursos materiales: para alcanzar los objetivos propuestos con la implementación del SGSST, se hace necesario que la empresa destine áreas para realizar las actividades de SO y provea las herramientas de apoyo para la divulgación y el desarrollo de las mismas, de manera que facilite y ofrezca comodidad y seguridad a los trabajadores en la ejecución de las actividades de SO y un área que garantice la confidencialidad y conservación de la documentación generada con la implementación y seguimiento del SGSST.

5.3.1.3 Recursos financieros: la Alta Gerencia dentro de su presupuesto anual, debe comprometerse a asignar los recursos económicos necesarios para la gestión, ejecución, divulgación, control y mejora continua del SGSST, acorde a lo señalado en su política de SST. Así como también debe dar los permisos y el tiempo a los integrantes del COPASST y demás trabajadores para su participación en las diferentes actividades de SO programadas (capacitaciones, conferencias, talleres, pausas activas, etc.).



**Tabla 1.** Plan de actividades

<b>Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>
Recopilar la información básica de los empleados y procesos que realiza por cada área -Identificar las prácticas actuales de salud y seguridad en cada proceso. - Clasificar y documentar la información obtenida	1 mes	Jefe de Recursos Humanos e integrantes del COPASST
Desarrollar el Plan Anual de Capacitaciones en cuestiones de salud Ocupacional	1 semana	Jefe de Recursos Humanos e integrantes del COPASST, Asesora de la ARL Liberty
Realizar conferencias de sensibilización y autocuidado. -Realizar presentaciones y charlas sobre la forma actual de llevar los procesos y procedimientos, sensibilizando sobre los errores o ausencia de conocimiento sobre la aplicación de medidas de seguridad y aplicación del sistema de salud y seguridad. -Capacitar sobre las medidas de SO a realizarse en cada sección y en específico en cada puesto de trabajo. Teniendo en cuenta la legislación vigente y en apoyo con un especialista en el tema de Seguridad en el trabajo.	3 veces al año	Profesional externo
Capacitar y actualizar a los integrantes del COPASST Capacitar en el tema de liderazgo y escoger el líder de cada área para que guíe los nuevos	1 vez al mes	ARL Liberty

procesos y realice actividades de documentación e información a la Dirección y al equipo de trabajo de Sistemas de gestión.		
Destinar y adecuar un espacio dentro de la empresa para la realización de las actividades de SST.	N/A	Alta Gerencia en coordinación con Recursos Humanos
Realizar campaña de divulgación del SGSST entre los trabajadores de la empresa. Hacer seguimiento y revisar que los nuevos procesos y procedimientos estén acorde con la cultura organizacional.	1 vez al mes	Jefe de Recursos Humanos e integrantes del COPASST,
Entrenar a los trabajadores en la identificación de riesgos y peligros en sus sitios de trabajo. Capacitar a los empleados a fin de fortalecer los conocimientos adquiridos teniendo en cuenta evaluaciones anteriores y seguimiento de los nuevos procesos, -Sensibilizar a los empleados sobre la cultura de la innovación y la adaptación al cambio, y fortalecer el trabajo en equipo.	Mínimo una vez al año, o cuando se requiera (cambios)	Trabajadores en coordinación con el COPASST y la ARL
-Documentar los procesos y publicarlos en los diferentes medios de la organización, como la página institucional, carteleras, manuales, etc; para garantizar el acceso a todos los empleados. Mantener el interés de todo el personal en los SG por medio de eventos de recordación y mejoramiento de las actividades de SO como el programa de pausas activas, la creación de espacios físicos de descanso, entre otros	3 meses	Jefe de Recursos Humanos e integrantes del COPASST

Fuente: Autoría propia

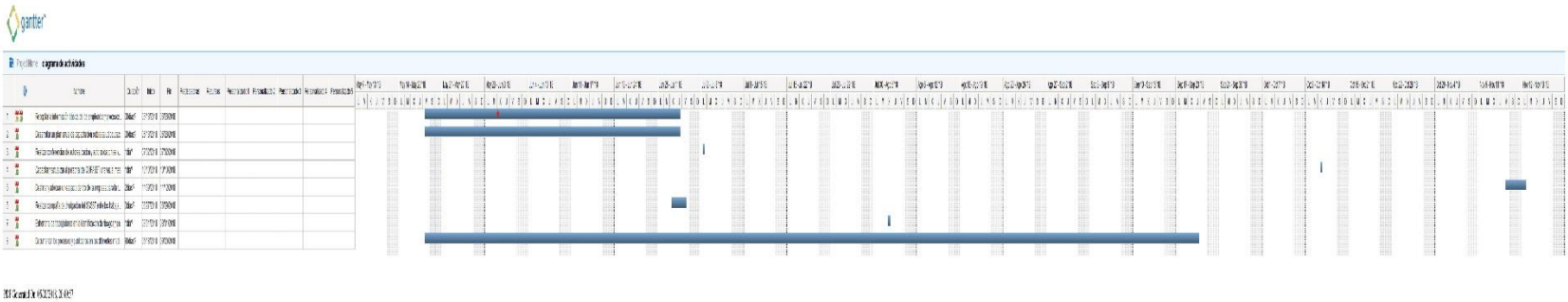
**Tabla 2.** Presupuesto para la implementación del modelo propuesto

<b>Presupuesto para la Implementación, del Modelo Propuesto Del SG-SST con énfasis en la Gestión del Conocimiento para la empresa FORMIT DE COLOMBIA S.A.</b>			
<b>Elemento</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidad</b>	<b>Vr Total</b>
Profesional especializado en temas de salud ocupacional	<b>3</b>	<b>Conferencia</b>	<b>\$1.500.000</b>
Personal de capacitación en motivación y sensibilización	<b>12</b>	<b>Capacitaciones</b>	<b>\$3.500.000</b>
Auditorias de seguimiento a NTC OHSAS 18001	<b>3</b>	<b>unidad</b>	<b>\$3.000.000</b>
Adecuación de salón de capacitación, reuniones y juntas, y archivo documental de SO.	<b>1</b>	<b>Unidad</b>	<b>\$2.000.000</b>
Equipo (computadores, impresora y equipo de video)	<b>3</b>	<b>Unidad</b>	<b>\$6.000.000</b>
Papelería y elementos de oficina, y apoyo logístico.		<b>Varios</b>	<b>\$1.000.000</b>
Muebles y enseres (sillas, escritorios, y mesas de trabajo)		<b>Varios</b>	<b>\$4.000.000</b>
Elementos de dotación para las diferentes áreas y sistema de seguridad como extintores y señalización, pausas activas y otras actividades		<b>Varios</b>	<b>\$3.000.000</b>
<b>TOTAL</b>			<b>\$24.000.000</b>

Fuente: Autoría propia

### 5.3.2 Cronograma de actividades

Tabla 3. Cronograma



Fuente: Autoría propia

## **Conclusiones**

El Sistema de Salud Ocupacional es parte fundamental de los Sistemas de Gestión de toda empresa, el SG-SST contiene las normas y procedimientos orientados a prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos causados por enfermedades laborales y los accidentes que puedan sufrir como consecuencia del trabajo que desarrollan, igualmente contribuye al mejoramiento de las condiciones de trabajo y del clima laboral en general.

Al promover el autocuidado y mejorar el bienestar de los trabajadores se genera un cambio cultural, necesario para lograr autogestión en la Salud y Seguridad en el Trabajo, con el fin de minimizar los riesgos, lesiones y enfermedades que puedan impactar en el desarrollo de las actividades diarias tanto personales como laborales. Se evidencia la importancia del Autocuidado, el cual está ligado a las habilidades e intereses de las personas y varía según sus creencias, sus costumbres y su cultura en general; la concientización por el propio estado de salud y el diseño de un plan de actividades para comprometerse con las prácticas asumidas.

En la actualidad la reglamentación en el aspecto de salud laboral, fomenta las prácticas de Autocuidado en los trabajadores a fin de aumentar su autoestima y bienestar general, ya que no solo ayuda al trabajador, sino que se traslada a su ambiente familiar y social e influye positivamente en su entorno laboral y productivo.

A través del desarrollo del trabajo final del Diplomado, se adquirieron nuevos conceptos relacionados con el SG-SST y se reconoció su importancia para el recurso humano organizacional, toda vez que impacta directamente en la salud, bienestar, desempeño y

productividad de los trabajadores en cumplimiento de sus labores, generando mayor competitividad y eficiencia en la empresa, y creando una cultura de responsabilidad de autocuidado por parte de los trabajadores, y de compromiso por parte de la organización para que se garanticen las condiciones óptimas de SST. Adicionalmente, la realización de esta investigación, permitió conocer la situación actual en FORMFIT DE COLOMBIA S.A respecto al SG-SST y proponer un plan de mejoramiento para aportar con la solución a la problemática identificada en la empresa.

## Bibliografía

Canals, A. (2003). <https://www.ecolink.com.ar>. Obtenido de La gestión del conocimiento:

<https://www.ecolink.com.ar/node/2669>

Chacón, P., Gómez, E., & Vigoya, A. (2005). *Guía de intervención para la cultura organizacional el clima laboral y el cambio organizacional*. Bogotá : Departamento Administrativo de la Función Pública.

Díaz, M. L. (Abril de 2018). Jefe de Recursos Humanos FORMFIT DE COLOMBIA S.A.

Equipo de redacción de concepto.de. (2017). *Enciclopedia de conceptos*. Obtenido de

<http://concepto.de/>: <http://concepto.de/salud-segun-la-oms/>

Federico. (2010). <https://www.econlink.com.ar>. Obtenido de Capítulo 1. Gestión del

conocimiento. (En línea): <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/definicion>

Formfit Rogers. (2017). <http://www.formfit.com.co>. Obtenido de

<http://formfit.com.co/nosotros/>

Liberty Seguros. (2012). <https://www.libertycolombia.com.co>. Obtenido de

<https://www.libertycolombia.com.co/Empresas/ProdyServ/Paginas/ARL.aspx>

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (s.f.). *Breve Historia de la Salud*

*Ocupacional en Colombia*. Obtenido de <http://www.oiss.org>:

[http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombial.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombial.pdf)

Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados - 4ª edición*. México: Pearson Educación.

Marulanda Echeverry, C., López Trujillo, M., & y Castellanos Galeano, J. (2016). *La*

*cultura organizacional y su influencia en las pymes de Colombia*. Obtenido de

<http://www.eafit.edu.co/ad-minister>:

<http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n29/n29a08.pdf>

Ministerio de Trabajo. (27 de Marzo de 2017). Resolución 1111. *Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017*. Bogotá, Colombia.

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. recuperado de: [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f\\_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS\\_PARA\\_REALIZAR\\_UN\\_PROGRAMA\\_DE\\_SALUD\\_OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Oficina Internacional del Trabajo.



## **Anexos**

### **Anexo A. Encuesta**

Para aplicar por los estudiantes de Administración de Empresas de la UNAD del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, con el objetivo de obtener información acerca del conocimiento y participación de los trabajadores de FORMFIT DE COLOMBIA S.A. en el SGSST.

#### **Información general**

Nombre: \_\_\_\_\_

**Género:** Masculino: \_\_\_\_\_ Femenino: \_\_\_\_\_

**1. ¿Cuánto hace que trabaja en la empresa FORMFIT DE COLOMBIA S.A.?**

- a. Menos de un año
- b. Entre un año y Cinco años
- c. Entre Cinco años y diez años
- d. Más de diez años

**2. ¿En qué dependencia trabaja?**

- a. Administrativa
- b. Confección
- c. Bodega
- d. Externa

#### **Información sobre el estado actual**

**3. ¿Considera que las instalaciones donde trabaja son seguras y confortables?**

- a. Sí

b. No

**4. ¿Conoce el SGSST que se está implementando en la empresa?**

a. SI \_\_\_\_\_

b. NO \_\_\_\_\_

**5. Desde su punto de vista, ¿Cómo considera la gestión de las actividades de capacitación, entrenamiento y divulgación de los temas relacionados con el SGSST en la empresa?**

a. Regular

b. Buena

c. Excelente

**6. Con la implementación del SGSST, se han diseñado actividades como las pausas activas, el uso de elementos de protección, entre otras, orientadas a prevenir y/o disminuir la aparición de enfermedades laborales ¿Usted participa activamente de ellas?**

a. SI \_\_\_\_\_

b. NO \_\_\_\_\_

**7. ¿Con qué frecuencia participa?**

a. Diariamente

b. Semanalmente

c. Esporádicamente

d. Nunca

**8. Usted como trabajador, ¿Considera que la empresa realiza actividades que promueven la detección de riesgos y prevención de incidentes y accidentes en los puestos de trabajo?**

- a. SI
- b. NO

**9. ¿Cuál considera usted que es el motivo para que los trabajadores no participen en los programas del SGSST?**

- a. Ausencia de líderes de las actividades
- b. Desconocimiento
- c. Falta de tiempo
- d. Falta de motivación