

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIOS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO –  
101007\_48**

**FASE 6:**

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL SISTEMA DE GESTION DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ÉNFASIS EN LA GESTION DEL  
CONOCIMIENTO EN LA EMPRESA CONSORCIO EXPRESS**

**DIRECTORA:**

**CLAUDIA ROCIO ROCHA V**

**PRESENTADO POR:**

**KAREN ANDREA RODRÍGUEZ**

**CÓDIGO: 1.117.541.690**

**GRACIELA PÉREZ**

**CÓDIGO: 1.117.530.382**

**LUIS FELIPE RAMÍREZ**

**CÓDIGO: 13927344**

**JORGE EDUARDO ESLAVA VÉLEZ**

**CÓDIGO: 6013056**

**JUAN CAMILO TORRES OCAMPO**

**CÓDIGO: 11259292**

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

**BOGOTÁ D.C. MAYO DE 2018**

## TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| <b>Introducción</b> .....                                | 5  |
| <b>1. Presentación de la empresa</b> .....               | 6  |
| <b>2. Capítulo 1: El problema</b> .....                  | 7  |
| 1.1. Antecedentes del Problema .....                     | 7  |
| 1.2. Planteamiento del problema .....                    | 7  |
| 1.3 Objetivos .....                                      | 8  |
| Objetivo general: .....                                  | 8  |
| Objetivos específicos:.....                              | 8  |
| 1.4 Justificación de la Investigación.....               | 8  |
| <b>3. Capítulo 2: Revisión de literatura</b> .....       | 12 |
| 2.1 Marco Teórico .....                                  | 12 |
| a) Gestión del Conocimiento .....                        | 15 |
| b) Procesos de la Gestión del Conocimiento .....         | 16 |
| c) Bienestar laboral:.....                               | 17 |
| d) El Aprendizaje Organizativo.....                      | 18 |
| e) Concepto de Capacitación: .....                       | 18 |
| f) Modelo de Capacitación: .....                         | 18 |
| g) Importancia de la Capacitación: .....                 | 18 |
| <b>4. Capítulo 3: Metodología general</b> .....          | 22 |
| 3.1. Método de la investigación.....                     | 22 |
| Etapa 1. (Planear). .....                                | 22 |
| Etapa 2. (Hacer).....                                    | 23 |
| Etapa 3 (Verificar).....                                 | 24 |
| Etapa 4 (Actuar) .....                                   | 24 |
| 3.2 Población y Muestra .....                            | 24 |
| 3.3 Fuentes de información .....                         | 25 |
| 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos..... | 26 |
| <b>5. Capítulo 4: Resultados</b> .....                   | 27 |
| 4.1. Presentación de Resultados .....                    | 27 |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.2. Análisis de datos.....   | 27        |
| Pregunta No 3.....  | 28        |
| Pregunta No 5.....  | 29        |
| Pregunta No 6.....  | 30        |
| Pregunta No 7.....  | 30        |
| Pregunta No 8.....  | 31        |
| Pregunta No 9.....  | 31        |
| Pregunta No 10.....   | 32        |
| <b>6. Capítulo 5: Conclusiones .....</b>  | <b>33</b> |
| 5.1 Resumen de Hallazgos .....  | 33        |
| 5.2 Recomendaciones .....   | 34        |
| 5.3 Propuesta .....   | 34        |
| Requisitos para la implementación:.....   | 40        |
| Planificación y liderazgo de la alta dirección.....   | 40        |
| Aplicación y operación.....   | 41        |
| Auditoria y revisión por la dirección.....  | 41        |
| Aseguramiento o mejora continua.....  | 42        |
| 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....   | 42        |
| 5.3.2. Diagrama de Gantt.....   | 43        |
| <a href="https://drive.google.com/file/d/1esEi862L2r9AVBxCnp3BHt1tARofsAjJ/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1esEi862L2r9AVBxCnp3BHt1tARofsAjJ/view?usp=sharing</a> ..... | 43        |
| 5.3.3. Cronograma de Actividades. ....  | 45        |
| 5.3.4. Flujograma.....  | 46        |
| Conclusión.....   | 47        |
| Referencias bibliográficas .....  | 48        |
| Anexos.....   | 50        |

## Índice de Graficas

|  |    |
|--|----|
| Figura 1: Ciclo deming - phva 1.....           | 9  |
| Figura 2: Peligro, exposicion y riesgo 1 ..... | 10 |
| Figura 3: Pasos evaluacion de riesgos 1 .....  | 11 |
| Grafica pregunta 1 .....                       | 27 |
| Grafica pregunta 2 .....                       | 28 |
| Grafica pregunta 3 .....                       | 28 |

|   |    |
|---|----|
| Grafica pregunta 4 .....                  | 29 |
| Grafica pregunta 5 .....                  | 29 |
| Grafica pregunta 6 .....                  | 30 |
| Grafica pregunta 7 .....                  | 30 |
| Grafica pregunta 8 .....                  | 31 |
| Grafica pregunta 9 .....                  | 31 |
| Grafica pregunta 10 .....                 | 32 |
| Modelo estratégico integral de gt 1 ..... | 37 |
| Diagrama de Gantt 1.....                  | 43 |
| Diagrama de Gantt 2.....                  | 44 |

**Indice de tablas**

|  |    |
|--|----|
| Planificación y liderazgo de la alta dirección ..... | 40 |
| Aplicación y operación .....                         | 41 |
| Aseguramiento o mejora continua .....                | 42 |
| Recursos: Humanos, Materiales, Financier .....       | 42 |
| Cronograma de Actividades 1 .....                    | 45 |
| Flujograma 1.....                                    | 46 |
| Formato n <sup>a</sup> 2 encuesta 1.....             | 51 |

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. También incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, hacia una mejora continua los procesos operacionales.

Está basado por el principio del ciclo Deming (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) PHVA, concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Planificar con lleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. El Hacer hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST. La frase Verificar se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del sistema. Por último, se encuentra la frase Actuar cierra el ciclo del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo.

## 2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El operador Consorcio Express del SITP (Sistema Integrado de Transporte), en el 2010 ganó la licitación para operar las zonas de Usaquén y San Cristóbal. La concesión incluye la operación de más 2.700 buses entre zonales y troncales, la cual se desarrollará en más de 8 patios de operación, con más de 5.000 empleados.

- a) **Razón social:** Consorcio Express
- b) **Visión:** Ser los referentes de Calidad y Excelencia en transporte urbano, en Colombia y Latinoamérica.
- c) **Misión:** Crear experiencias positivas de transporte urbano en la ciudad de Bogotá.
- d) **Objetivos estratégicos:**
  - Garantizar el cumplimiento en la prestación del servicio eficientemente.
  - Garantizar la disponibilidad y confiabilidad de la flota.
  - Optimizar el uso de los recursos disponibles, minimizando el impacto ambiental en nuestras actividades.
  - Garantizar la disponibilidad de equipo humano competente y comprometido, cuidando la seguridad y salud laboral.
- e) **Actividad económica:** transporte de pasajeros
- f) **Tamaño de la empresa:** Grande
- g) **Número de trabajadores:** 5.113 distribuidos en sus 11 centros de operación.

### **3. CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

#### **1.1. Antecedentes del Problema**

Consortio Express cuenta con una estructura en el área de salud ocupacional con programas de brigadas de emergencia, copazo y comité de convivencia liderado por gestión humana.

No obstante, ha surgido la necesidad de implementar programas para mejorar la gestión del conocimiento del talento humano en los procesos que se realizan en las diferentes áreas a través de acciones que promueva el bienestar laboral y una disminución de riesgos en las actividades que realizan cada uno de los colaboradores.

La disminución de riesgos en las diferentes áreas de la empresa corresponde a una buena gestión del conocimiento estratégico y teórico que permitirá mejorar su calidad laboral y tener mayor control de las actividades a desarrollar.

La implementación de estrategias en los procesos y programas con énfasis en la gestión de conocimiento permitirá mejorar los procesos en el bienestar laboral y la disminución de riesgos en el personal de las diferentes áreas de Consortio Express.

#### **1.2. Planteamiento del problema**

Evaluando la eficacia y eficiencia de las políticas de la gestión del recurso humano, con la finalidad de mejorar el bienestar en el ambiente laboral que favorezcan el desarrollo, y la calidad obteniendo como resultado la satisfacción de los trabajadores en la empresa, para que Consortio Express logre brindar un servicio de transporte masivo de pasajeros con altos estándares de calidad enfocados a la mejora continua, eficiencia técnica y económica de nuestras actividades.

Para lograr este objetivo Consortio Express debe establecer unas políticas que velen por:

- La seguridad y salud de las personas, minimizando y controlando los riesgos prioritarios para prevenir lesiones y enfermedades laborales.
- La prevención de la contaminación y el cuidado del medio ambiente.
- El cumplimiento de las normas y requisitos legales aplicables, contractuales y otros que establezca la organización.

*¿Cómo implementar un plan de mejoramiento para la empresa Consortio Express en el área de salud ocupacional?*

### **1.3 Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Realizar el diseño, desarrollo e implementación, del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para la empresa Consorcio Express; con énfasis en la gestión del conocimiento, de acuerdo con el decreto 171 de 2016 con un plan de mejoramiento en el área de salud ocupacional.

#### **Objetivos específicos:**

- Identificar la situación actual de Consorcio Express frente a las acciones de bienestar laboral.
- Investigar y reconocer los principales factores de riesgo físico y psicosocial que afectan el bienestar de los empleados.
- Analizar los hallazgos encontrados y generar posibles propuestas de mejoramiento.
- Estructurar planes de mejoramiento que permitan fortalecer los procesos en los ambientes laborales de la empresa.
- Diseñar un modelo estratégico integral, para el SG-SST con énfasis en GT para la empresa Consorcio Express.

### **1.4 Justificación de la Investigación**

El no tener un programa de sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en Consorcio Express, puede provocar que los empleados sufran de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo lo cual traerá dificultades tanto para el empleado como para la empresa y, además, el no cumplimiento de la norma trae sanciones para la organización, pudiendo incurrir en indemnizaciones y costos que se pueden prevenir.

Un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. Está basado por el principio del ciclo Deming (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) PHVA, concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua.

Por lo tanto; es muy importante que se disponga de un programa de salud ocupacional, que permita y ayude a crear ambientes adecuados de trabajo en donde los trabajadores puedan realizar sus actividades con la seguridad y ambiente adecuado.



Para los empleados de Consorcio Express es importante tener claro cuáles son los beneficios del programa de salud ocupacional, cuáles son sus derechos y deberes y de qué manera el cumplimiento del Decreto 171 de 2016 les beneficia en la prevención oportuna de riesgos laborales, se creó una plataforma estratégica para la implementación de un modelo de gestión del conocimiento del cual no se tiene implementado en la empresa.

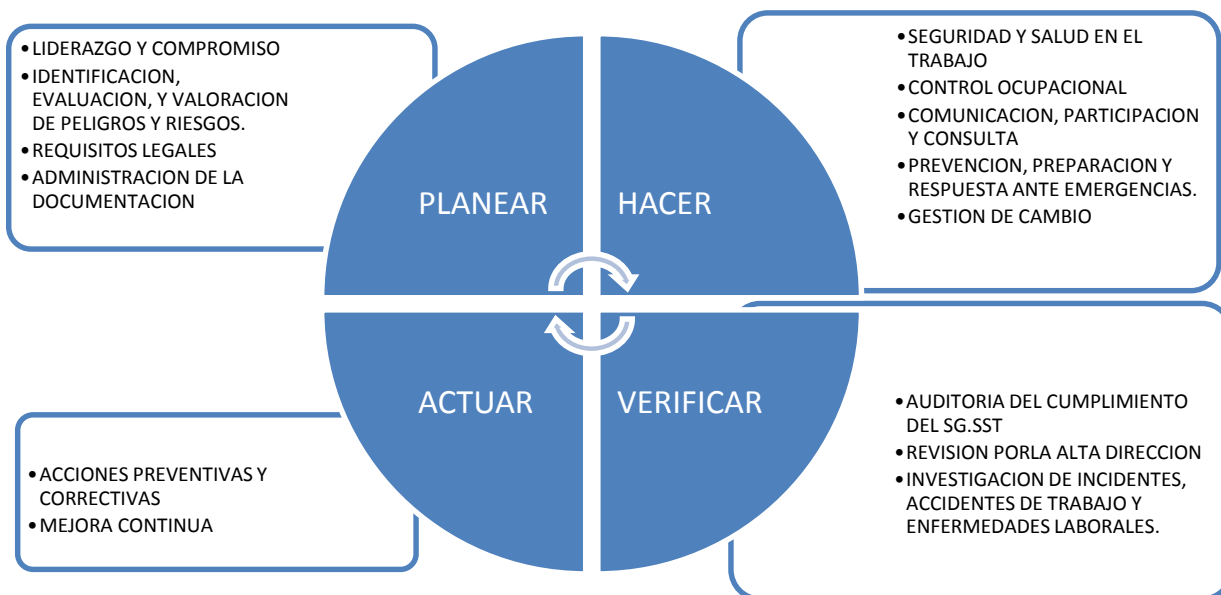
En el programa de salud ocupacional se debe obtener información sobre: las condiciones de riesgo propias de una actividad económica en particular; las fuentes que las generan; el tiempo de exposición a los factores de riesgo; el grado de control; las consecuencias para la salud de las personas, la productividad y los bienes materiales de la empresa.

Diseñando programas de bienestar laboral y social; orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Por lo anterior se busca implementar un modelo estratégico en el área de salud Ocupacional que contribuya con la mejora continua de la empresa Consorcio Express, propiciando un ambiente de trabajo seguro y velando por su integridad física y bienestar de los trabajadores; mediante la continua capacitación, generación y transferencia de conocimiento.

**Figura 1: CICLO DEMING - PHVA**

Elaborada por: Jorge Eduardo Eslava



*Figura 1: CICLO DEMING - PHVA 1*

La investigación es muy importante ya que se orienta a definir exactamente el nivel de implementación que tiene el SGSST según los lineamientos del Decreto 171 de 2016. Determinar el nivel de implementación y el cumplimiento de los requisitos, permite a los empleados y funcionarios conocer de primera mano en qué va el sistema, qué falta y cómo ellos pueden contribuir y ser sujetos de beneficios otorgados por el citado Decreto.

Esto es, anticiparnos, reconocer, evaluar y controlar los peligros y sus posibles riesgos; que puedan surgir en lugar de trabajo u originarse del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores y también los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general.

**Figura 2: PELIGRO, EXPOSICIÓN Y RIESGO**

Elaborada por: Jorge Eduardo Eslava



*Figura 2: PELIGRO, EXPOSICION Y RIESGO 1*

Es importante investigar los temas propuestos porque nos permite ampliar la gestión del conocimiento en los inconvenientes presentados y dar solución en forma concreta en las diferentes áreas, realizando así acciones de mejoramiento para la empresa que permitan el cambio y progreso en cada una de las dependencias.

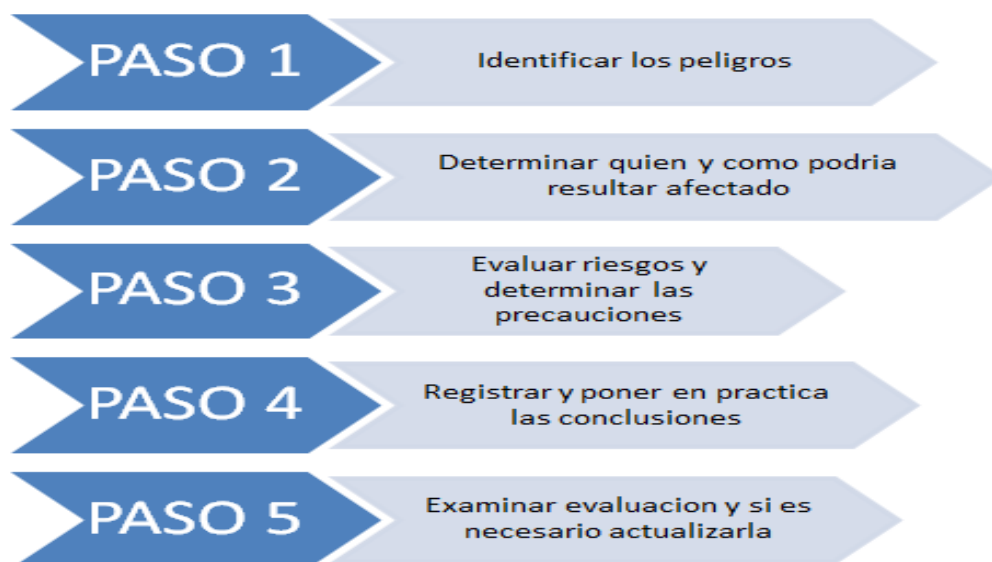
El programa de salud ocupacional obtendremos información relacionada con: las condiciones de riesgo propias de una actividad económica en particular; las fuentes que las generan; el tiempo de exposición a los factores de riesgo; el grado de control; las consecuencias en la salud de las personas, la productividad y los bienes materiales de la empresa; para diseñar programas de bienestar laboral y social, a partir de las iniciativas de la empresa, como procesos permanentes

orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

El método de evaluación de los riesgos consta de cinco pasos que se muestra en la siguiente figura:

**Figura 3: PASOS EVALUACIÓN DE RIESGOS**

Elaborada por: Jorge Eduardo Eslava



*Figura 3: pasos evaluación de riesgos 1*

Dentro del SGRL (Sistema General de Riesgos Laborales) están las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), esto se hace con el fin de afiliar a los trabajadores contra los diferentes tipos de riesgos en las actividades. El papel que juega es brindar servicios de promoción y prevención conforme a la ley artículo 11 de la Ley 1562 de 2012.

## 4. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Marco Teórico

La protección de la salud de los trabajadores es una política pública mundial, donde se trata como disciplina, que previene las lesiones y enfermedades causadas por actividades laborales promocionando la salud de los trabajadores, su objetivo principal es mejorar estas condiciones y el medio ambiente laboral, se espera como resultado el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

La seguridad y salud en el trabajo nace en la edad media; debido a que, en Italia aparece publicada la obra clásica de Ramazzini: *DE MORBUIB ARTIFICUM DIATRIBA*, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo.

En Colombia para el año 1904, el presidente señor General Rafael Uribe Uribe es el primero en hablar acerca de la salud de los trabajadores. En 1910 solicita indemnizar a los trabajadores que sufrieran lesiones a causa de accidentes de trabajo. El congreso de la república aprobó la ley 57 de 1915, la que obliga a otorgar asistencia médica y farmacéutica y a pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte" y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro, en homenaje póstumo de su ambición y de su esfuerzo. En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones. En 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley. En 1938, mediante la Ley 53, se otorgó protección a la mujer embarazada dándole derecho a ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto.

El 21 de julio de 1945, el ministro del trabajo Adán Arraiga Andrade, de la administración de Alfonso López Pumarejo, presento a consideración del Congreso, el proyecto de ley que se convirtió en la Ley 90 de 1946, creadora de los Seguros Sociales. El ISS empezó a prestar servicios el 26 de septiembre de 1949, Las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente. Después de muchos años, el año de 1993 se aprueba la ley 100 en la que se crea el sistema de seguridad social y en año 1994 el decreto ley 1295 el cual determina la

organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y en este momento no solo se reparaba al trabajador por los daños, sino que ahora evitaba los riesgos, y también nacen las ARP, IPS y las EPS. Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). Mientras en la relación salud-trabajo los accidentes de trabajo siempre han sido fácilmente identificables en el instante mismo que suceden, para que esto mismo acontezca con la enfermedad laboral se ha necesitado recorrer un largo camino de diferentes estudiosos a lo largo de la historia. "A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y normativas que beneficiaban a los trabajadores" (García y Real s/f, 10) se fue desarrollando la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella empezó a tomar importancia para la sociedad. En la edad media la manufactura estaba relacionada a la minería sin medidas de higiene y seguridad, por lo cual cada vez que enfermaba un minero se les designaba como enfermedades de esclavos. La civilización romana no fue diferente. La utilización de otros medios de construcción trajo consigo aumento de accidentes laborales por el uso excesivo de fuerza presentando problemas osteomusculares. En esta edad media se valían de los monjes y charlatanes como medio terapéutico.

Con el desarrollo industrial en la época contemporánea aumentaron los riesgos laborales ante el uso de diferentes maquinarias. Estos riesgos eran ignorados, motivo por el cual, en 1884, Lehmann "sienta las bases para el aspecto preventivo de las enfermedades de trabajo y el control del ambiente industrial" (Quintana 2003,). Una vez finalizada la I Guerra Mundial (1919) se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual publica el Convenio 155 concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores, que es ratificado por diversos países con aplicación diferente entre los mismos, generando desigualdad en las condiciones de competencia en el

mercado. Bajo este escenario, se constituye el actual espacio de desarrollo de la prevención de riesgos laborales, al trascender la frontera de la aplicación técnica de la prevención tomando una visión económica e incursionando en las ciencias de la administración.

Si bien es cierto que en un comienzo la prevención de riesgos laborales se limitaba a la práctica de la higiene industrial y posteriormente a la medicina del trabajo; con la salud ocupacional se mantuvieron estas dos modalidades de intervención en las empresas con la participación simultánea de profesionales de las áreas de ingeniería y salud. Hoy día, el Sistema General de Riesgos Laborales se transforma integrando estos dos campos técnicos con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Si bien ello implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales, vale la pena considerar que no es la instancia última ya que todavía queda un reto todavía mayor: Que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de las organizaciones. (Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 2013) En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y salud ocupacional. En el año 2014 se expide el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El 26 de mayo de 2015 se expide el Decreto 1072, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y su Artículo 2.2.4.7.4.. El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y sus componentes:

1. Sistema de Estándares Mínimos.
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.
3. Sistema de Acreditación.
4. Sistema de Información para la Calidad.

- El Decreto 171 de 2016 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. En este artículo se establecían unos plazos definidos para que las empresas implementaran el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Dichos plazos eran:

- 18 meses para empresas de menos de diez (10) trabajadores

- 24 meses para empresas con un número de trabajadores que oscilara entre diez (10) y doscientos (200)
- 36 meses para empresas de doscientos (200) o más trabajadores

ARTICULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.

ARTICULO 350. CONTENIDO DEL REGLAMENTO. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.
2. Prevención de accidentes y enfermedades.
3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas cunas en su caso.
4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.
5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.
6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.
7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.
8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos peligrosos.
9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

#### **a) Gestión del Conocimiento**

La Gestión del Conocimiento debe entenderse como “la capacidad para generar nuevos conocimientos, diseminados entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. Es la clave del proceso a través del cual las firmas innovan” Nonaka, (1995) (p.93).

A su vez, la Gestión del Conocimiento, busca hacer un mayor aprovechamiento a los recursos de la organización. Sin embargo, en muchas ocasiones las organizaciones no utilizan todo su potencial basado en el conocimiento para enfrentar día a día los cambios establecidos en el

mercado, dado que generalmente no se encuentran organizados los procesos para la exteriorización del conocimiento, y la cultura organizacional establecida no ayuda al uso de ese conocimiento, por lo que es muy probable que exista ventajas potenciales que no han sido consideradas a explotar o las estrategias establecidas no las apoyan directamente.

Otro concepto es que se debe ver desde el punto de vista estratégico, y que ayudará en la aplicación del modelo de Gestión del Conocimiento es el Aprendizaje organizativo.

## **b) Procesos de la Gestión del Conocimiento**

Ponjuán (2006) identifica esencialmente 7 procesos de la Gestión del Conocimiento en las organizaciones.

- 1. Identificación:** Conjunto de técnicas y herramientas que facilitan a las organizaciones conocer qué conocimiento se halla dentro de la organización, dónde se registra y quienes lo portan dentro de la organización o fuera de ella.
- 2. Adquisición:** Luego de identificar qué conocimientos tiene la organización y sus principales lagunas en este aspecto, la organización debe instrumentar una serie de estrategias para adquirir el conocimiento que no posee y que se halla en fuentes externas a la organización, dígame expertos, otras organizaciones.
- 3. Desarrollo:** Cuando el conocimiento no se encuentra dentro de la organización ni fuera, es necesario desarrollarlo o crearlo. Es mediante este proceso que la organización deberá facilitar espacios para que los individuos innoven.
- 4. Compartición y distribución:** Consiste en la distribución del conocimiento a las personas adecuadas o hacerlo disponible en el lugar donde realmente se necesite. Para ello la organización puede habilitar espacios de interacción entre los individuos que les permita intercambiar experiencias y fomentar nuevas ideas.
- 5. Uso:** Es necesario que el conocimiento sea usado para garantizar una respuesta adecuada de la organización ante las situaciones internas y externas a enfrentar. El uso del



conocimiento en la solución de problemas se convierte en esencial para que la organización pueda responder adecuadamente a los cambios continuos del entorno.

**6. Retención:** consiste en conservar el conocimiento para que pueda ser reutilizada siempre que se requiera por la organización y evitar el retrabajo.

**7. Medición:** Es necesario para evaluar los cambios ocurridos en la base de conocimiento organizacional y si se han cumplido con los objetivos de conocimiento de la organización.

### **c) Bienestar laboral:**

Hace unos años la teoría económica dio un giro interesante, se empezó a preocupar por algo más que el crecimiento económico, las discusiones giraron en torno al desarrollo humano como dinamizador de la economía y como vía para el crecimiento de las empresas.

De esta manera no solo la economía, sino una gran variedad de ramas del conocimiento ha adelantado discusiones sobre el desarrollo humano como pilar fundamental de la nueva era, la época del humanismo. Desde la administración de empresas se habla de la escuela humanista como precursora en esta temática, y sus primeras aproximaciones a los conceptos ahora tan popularizados como: **organización informal, liderazgo, motivación**, entre otros. Por lo tanto, el mejor proceso de desarrollo es aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas.

La persona es un ser de necesidades, y estas necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan entre sí.

El Bienestar Social dentro de la concepción de Desarrollo a Escala Humana, compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. (Vigoya, 2002, 25)

La cultura organizacional demarca el imaginario del bienestar de los funcionarios ya que reúne los mitos, costumbres, principios, modos de operar, además facilita o entorpece los programas encaminados al mejoramiento de la calidad de vida. Es así, como todas las instituciones

conformadas por seres humanos, deben adelantar programas y acciones que garanticen el bienestar del grupo.

#### **d) El Aprendizaje Organizativo.**

Es el enfoque que da sentido y continuidad al proceso de creación de valor. El aprendizaje, es suma, es la clave para que las personas y la organización puedan ser más inteligentes, memorizando y transformando información en conocimiento. Se pueden asociar a este enfoque los conceptos de organizaciones inteligentes, organizaciones que aprenden (learning Organizations).

#### **e) Concepto de Capacitación:**

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Esta actividad debe ofrecer a la organización un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones y pueda descubrir las reales necesidades empresariales

#### **f) Modelo de Capacitación:**

Un modelo, constituye un sistema de conocimientos fidedigno, sintetizado que ofrece una representación íntegra de las regularidades y concatenaciones esenciales de la realidad y que describe, explica y predice el funcionamiento de un conjunto determinado de sus componentes, siendo por tanto una abstracción y un reflejo que produce la realidad

Se utiliza habitualmente en las formaciones conceptuales de problemas, cuyo desarrollo puede representarse a través de tres etapas fundamentales: conocimiento y familiarización con el fenómeno o proceso (fenómeno y observación); caracterización (conceptos) y formulación de modelo (imagen), con la imprescindible realimentación desde la imagen hacia el fenómeno para garantizar una constante actualización con el nuevo conocimiento.

#### **g) Importancia de la Capacitación:**

Es un factor esencial en el proceso de mejoramiento continuo de una empresa, es por ello, que se le debe dar su debida importancia, ya que el espíritu que subyace en la calidad total, es la adopción de una actitud de aprendizaje permanente por parte de todo el personal como mejor

garantía de respuesta a la necesaria competitividad imprescindible para afrontar cambios empresariales, logrando evitar altos costos por retrabajos y problemas servicio y calidad, aumentando la eficiencia y eficacia en el rendimiento del trabajo y aumentando las utilidades, motivando a los trabajadores.

A continuación, se citan referencias de varios autores, que trataron el tema de la Salud Ocupacional y los SG-SST:

**Vigoya (2002) pg.8:** *“Una buena gerencia tiene que ver con el bienestar de sus empleados, ya que los miembros de las organizaciones son el activo más importante dentro de las mismas”*

**Henao Robledo, F. (2010), pg.13:** *“A través de salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas”.*

**Huertas (2009 pg.71):** *“Propone cuatro conceptos que permiten ver la relación que hay entre el bienestar y la agencia. Estos conceptos son el logro del bienestar, la libertad del bienestar, el logro de la agencia y la libertad de la agencia”.*

**Benavides, Ruiz y García, 2000, pg. 45:** *“La salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome positiva o negativa, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo”.*

**Bustelo Ruesta & Amarilla Iglesias, 2001:** *“El conocimiento en una organización se produce cuando un individuo de la misma hace uso de lo que sabe y de la información que tiene disponible para la resolución de un problema o el desarrollo de un proyecto.”*

**Parra. M, 2003, pg.1:** *“El trabajo es fuente de salud, mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que*

*todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no solo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales sólo se enumeran algunos; Salario, actividad física y mental, contacto social, desarrollo de una actividad con sentido, producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos”.*

**Sen, 1987:** *“La misión de las empresas, más que crear empleos, es brindar oportunidades laborales”.*

**Alejandro Mojica 2015 (Enfermedades laborales):** *“Las molestias gastrointestinales se asocian a episodios de estrés y presentan un promedio de incapacidad por enfermedad entre cinco y 13 días”.*

**Chu, 2003:** *“La salud laboral se consolidada como una temática relevante en las últimas décadas, cuando se estudia la relación entre el ser humano y el trabajo, ya que se ha encontrado que, pese a algunos avances importantes realizados por los organismos internacionales, gobiernos, empresas, sindicatos y universidades, el número de accidentes mortales, lesiones y enfermedades ocupacionales sigue siendo inaceptablemente elevado”.*

**Chiavenato 1999:** *“La organización es una entidad social, constituida por personas y se encuentra orientada hacia objetivos porque está diseñada para alcanzar resultados”.*

**Navarro. Frías, R. 2012, pg. 14) Proceso de Creación del Conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995:** *la autora Navarro habla de que este, “Es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. Se constituye en una espiral permanente de transformación ontológica interna de conocimiento, desarrollada siguiendo 4 fases; La socialización, la exteriorización, la combinación y la interiorización”.*

**Soto Balbon, (2007: pg.4:** *“Las formas en que las organizaciones y la sociedad han enfrentado la gestión del conocimiento han permitido la conformación de un cuerpo teórico y conceptual Representado en la literatura especializada de las ciencias de la información y otras afines”*

**Mac Donald 2009:** *“El estrés laboral constituye una de las problemáticas del mercado de trabajo del siglo XXI, afectando a miles de trabajadores en el mundo”.*

**Barceló. M, 2000, pg.4:** *“Hay dos fases tipo en el ciclo del conocimiento: su generación y su afianzamiento. La generación de conocimiento se entiende de una forma más intuitiva y se refiere a la creación, la captura y la difusión de ese conocimiento por la Organización. La segunda fase, de afianzamiento o apalancamiento, es clave para generar nuevo conocimiento e innovar y se compone de cuatro procesos relevantes: acceso, análisis, aplicación y reflejo o aprendizaje”.*

**Garvín 1998,** *“La gestión del conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación de las empresas”.*

**Valhondo Solano, (2010), pg. XXIII y XXIV:** *“La importancia de la gestión del conocimiento en la empresa actual es de tal magnitud que afecta profundamente a su competitividad y supervivencia, convirtiendo su nivel de asimilación en las actuaciones empresariales en uno de los factores determinantes del éxito o fracaso”.*

**Tallur Michael J. Griffin, Enciclopedia de la OIT de Salud y Seguridad en el Trabajo. [2-2-2008]:** *Psicosis relacionadas con el trabajo; es un término general empleado con frecuencia para describir una alteración grave de la función mental. En general, esta deficiencia es tan importante que el individuo es incapaz de realizar las actividades de la vida cotidiana, incluyendo la mayor parte de las actividades laborales.*

## 5. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

### 3.1. Método de la investigación

Teniendo en cuenta el desarrollo de la investigación para diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento de Consorcio Express, Se identifica que es una investigación descriptiva, permitiendo recopilar información en base a un problema o hipótesis expuesta; la información se presenta de manera cuidadosa ya que busca reconocer la situación actual, exacta de procesos y actividades que realizan evaluando los resultados contenidos para un mayor conocimiento significativo.

El método de investigación del proyecto está encaminado de forma cuantitativa aplicando la objetividad como estrategia para alcanzar la gestión del conocimiento ya que se utiliza medición controlada y exhaustiva; el objeto de la investigación es empírico buscando la relación entre el sujeto y el objeto, este método de investigación nos permite el uso de indicadores precisos que pueden ser medibles, permitiendo evaluar los conocimientos y actitudes de forma directa.

Se Aplica un modelo de encuesta de tipo descriptivo con preguntas cerradas como herramienta que busque recopilar información para obtener resultado permitiendo el análisis de situaciones reales de los procesos que se evalúan en el área de salud ocupacional.

Como también es una investigación Descriptiva, donde se describe todos los componentes principales la realidad de la empresa, estableciendo el porqué de los hechos y su relación causa y efecto.

La metodología que se propone cuenta con cuatro etapas, a continuación, se describen de manera general, estas etapas están formuladas de acuerdo al ciclo PHVA. De Deming:

#### **Etapas 1. (PLANEAR).**

1.1 Conocer la situación de la documentación en la organización, mediante la entrevista y observación directa. Para la ejecución del diagnóstico inicial del SG-SST, se aplicarán técnicas como la observación directa, la entrevista y la revisión de documentos.

1.2 Se observarán la existencia o no de los documentos, registros y procedimientos necesarios para diseñar el SG-SST y en qué medida cumplen con los requisitos establecidos para la documentación y si están siendo utilizados adecuadamente.

1.3 Se identificará la normatividad vigente en materia de Seguridad y salud en el trabajo, peligros existentes en cada puesto de trabajo y su valoración,

1.4 Se definirán las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección),

1.5 Diseñaran los objetivos del SG-SST.

1.6 Se establecerán los indicadores de estructura, proceso y resultados del SG-SST.

## **Etapa 2. (HACER)**

2.1 Se realizará una gestión global de los peligros identificados, prevención, preparación y respuesta ante emergencias para esto se identificarán las amenazas que puedan afectar a la empresa; los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.

2.2 Se analizará la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.

2.3 Se valorarán y evaluarán los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.

2.4 Se diseñarán e implementarán los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias

2.5 Se Asignarán los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias.

### **Etapa 3 (VERIFICAR)**

3.1 Se diseñará un procedimiento de auditorías con el fin de evaluar el SG-SST, además se establecerá un programa de auditorías anual.

### **Etapa 4 (ACTUAR)**

4.1 En esta última etapa se diseñarán los formatos para hacer seguimiento a las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Este trabajo se realizará basándonos en la recolección de la información a través de encuestas y entrevistas a los empleados y área de talento humano, de igual manera se realizará un análisis del contenido existente y de la documentación referente a la temática abordada, lo anterior con el fin de realizar el análisis de la situación actual de la empresa y elaborar el plan de mejora

### **3.2 Población y Muestra**

La población corresponde a 194 trabajadores de la empresa Consorcio Express, a los cuales se aplicará la encuesta y las entrevistas relacionadas con las condiciones laborales y de salud en la que están actualmente.

**TIPO DE ESTUDIO:** Descriptivo cuantitativo

Para el tamaño del ejercicio se utiliza la fórmula de poblaciones finitas, donde se plantea tener:

Seguridad 95%

Precisión: 3%

Proporción esperada: 5%

**Formula:**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = Total de la población Consorcio Express cuenta con una población de 5.000
- $Z_{\alpha}$  = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)



- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%)

$$n = \frac{5000 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2 * (5000 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 194$$

**N= 194**

### **3.3 Fuentes de información**

Para la investigación se utiliza dos fuentes de información que permitirá la recolección de información la cual consta de:

- Fuentes primarias: está conformada por los soportes originales documentales en el área de salud ocupacional en los procesos de actas, procedimientos, instructivos y formatos.

Se aplica la entrevista estandarizada; con el personal de Consorcio Express, la cual es una fuente primaria, para indagar sobre los efectos y procedimientos que tienen en el personal con el ánimo de obtener acceso a información concreta y organizada, bajo esta metodología son preguntas cerradas que permitan medir los resultados obtenidos y construir un diagnóstico acerca del estado actual.

Se utiliza la encuesta como técnica aplicada al personal de las diferentes áreas de Consorcio Express; como fuente primaria en recolección de datos, para obtener información sobre las falencias en el proceso de salud ocupacional como fuente primaria en Consorcio Express; la encuesta permite el conocimiento de las actitudes, opiniones de los trabajadores con relación al objeto de investigación en los procesos de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento.

- Fuentes secundarias: se acude a la base de datos, libros y web que facilite el planteamiento sobre nuevos temas y en la generación del marco teórico de la investigación.

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

Se utiliza como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta, a través de la cual se conoce la opinión de los sujetos seleccionados los trabajadores de la empresa Consorcio Express. Según (Salinas, 2000) se entiende por técnicas de recolección de datos, es “todo conjunto de procedimientos que permiten desarrollar la investigación de una manera organizada y sistemática”. Por la cual la técnica permite identificar como se perciben y se practican los procedimientos del objeto de investigación.

Se recolectará la información pertinente relacionada con accidentes laborales y posteriormente se realizará la tabulación de los datos donde se agruparán por sus características según su ocurrencia.

De acuerdo a la gráfica 5 es la fuente de información que usaremos en la encuesta para los funcionarios de Consorcio Express, donde se realizara un adecuado diagnóstico sobre su conocimiento del SG-SST

Según García Ferrado 2014, se entiende que “la encuesta es una investigación realizada en una muestra de sujetos donde se utilizan procedimiento estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas con una gran variedad de características objetivas y subjetivas”. Por lo cual la técnica e instrumento de recolección de datos permite obtención de conocimiento para llevar un control de los datos y manejar la información adecuada.

La aplicación de la encuesta nos permite realizar un adecuado diagnostico en referencia al proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento, a un alcance real y específico con preguntas de tipo cerrada en un total de 10 preguntas de fácil respuesta, se desarrolla de forma presencial al personal aplicable al tamaño de la muestra que son 194 aplicando el análisis de causa y efecto, el instrumento confiable y valioso, enfocados a datos medibles y observables, la orientación hacia la descripción, predicción y explicación, la información precisa y objetiva ya que se utiliza técnicas estadísticas y métodos de normalización.

## 6. CAPÍTULO 4: RESULTADOS

### 4.1. Presentación de Resultados

Se llevó a cabo una encuesta interna a los empleados escogidos de las diferentes áreas de la empresa Consorcio Express del centro de operaciones Calle 191, con el fin de identificar falencias y causas de la problemática, las cuales nos permitirán plantear una propuesta de mejoramiento.

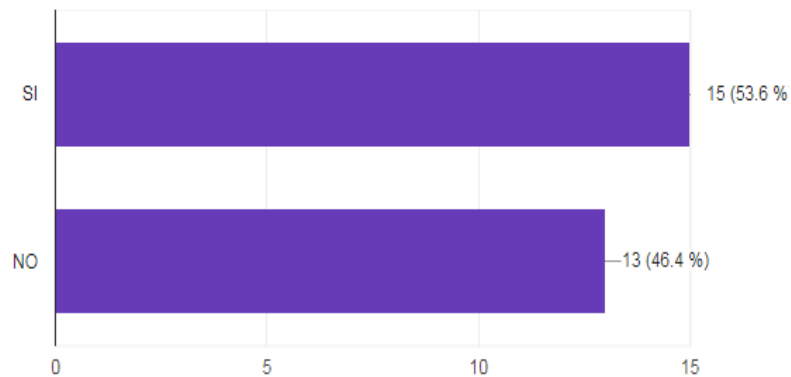
### 4.2. Análisis de datos

Realizamos un análisis detallado de cada una de las preguntas a fin de identificar su incidencia en la encuesta. A continuación, presentamos los gráficos de la encuesta realizada:

#### Pregunta No 1

Usted sabe que es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

28 respuestas



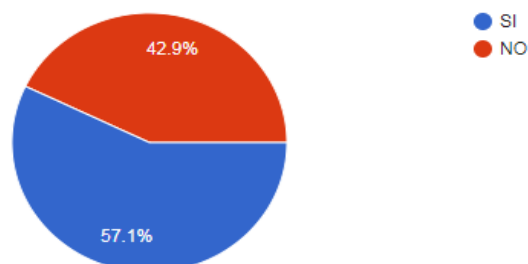
*Grafica pregunta 1*

Podemos observar que el 53.6% de los colaboradores encuestados conocen el SG-SST, no obstante, el 46.4% afirma no conocerlo.

## Pregunta No 2

Usted considera que se aplican las normas de salud ocupacional en la empresa

28 respuestas



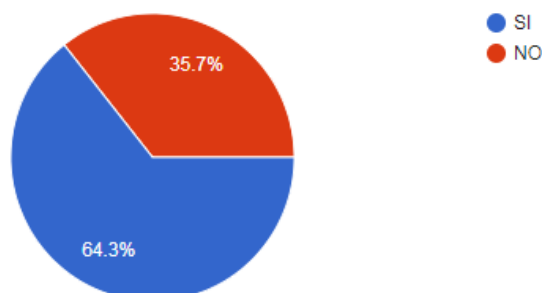
Gráfica pregunta 2

El 57.1% de los encuestados afirma que las normas de salud ocupacional al interior de Consorcio Express se aplican, no obstante, existe una problemática con relación al 42.9% de los empleados, quienes afirman que estas normas no se aplican al interior de la empresa

## Pregunta No 3

A usted le gustan los servicios que se ofrecen sobre salud ocupacional en la empresa

28 respuestas



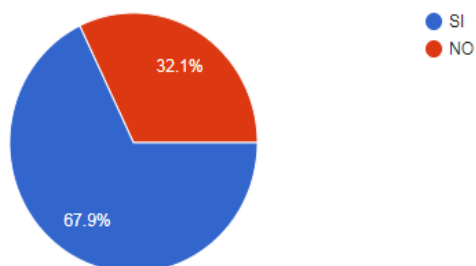
Gráfica pregunta 3

Es preocupante saber que solo al 64.3% de los encuestados le gustan los servicios que ofrece salud ocupacional, por el contrario, el 37.7% opinan lo contrario.

#### Pregunta No 4

Usted considera que las actividades que se realizan sobre seguridad y salud en el trabajo permiten la prevención de accidentes e incidentes en la empresa.

28 respuestas



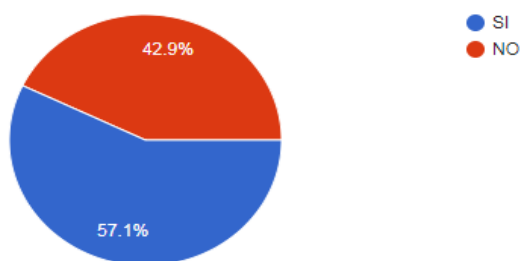
Gráfica pregunta 4

La mayoría de los encuestados con el 67.9% afirman que las actividades que se realizan sobre seguridad y salud en el trabajo nos permiten prever accidentes e incidentes en Consorcio Express, por el contrario, el 32.1% opina que no.

#### Pregunta No 5

Su puesto de trabajo cumple las condiciones necesarias para el buen desarrollo de la labor asignada

28 respuestas



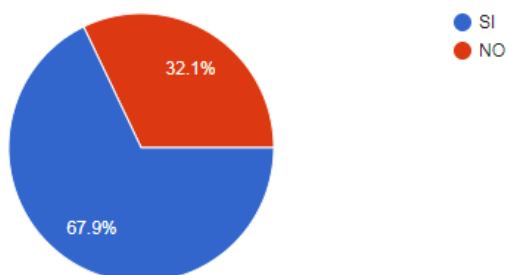
Gráfica pregunta 5

Consorcio Express cuenta con el 57.1% en adecuación de los puestos de trabajo, nos falta reforzar el 42.9% para culminar esta labor.

## Pregunta No 6

Usted siente que la empresa se preocupa por mejorar los puestos de trabajo para evitar accidentes e incidentes laborales

28 respuestas



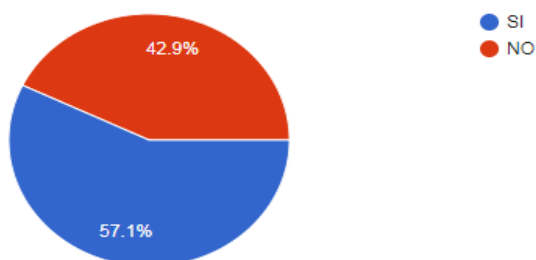
*Grafica pregunta 6*

Consortio Express se preocupa solo un 67.9% en la adecuación de los puestos de trabajo, nos falta por mejorar el 32.1% para afianzar este requerimiento.

## Pregunta No 7

Usted considera que la empresa desarrolla actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial de los colaboradores

28 respuestas



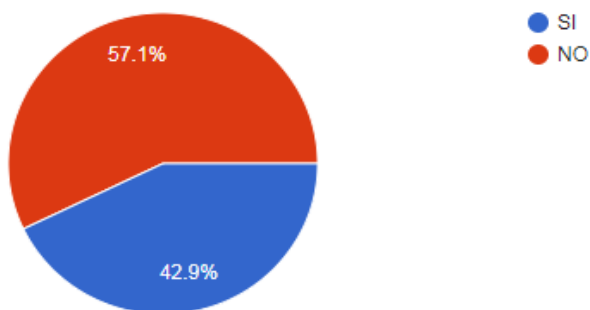
*Grafica pregunta 7*

Tan solo el 57.1% de los encuestados afirma que Consortio Express desarrolla actividades para el mejoramiento físico y psicosocial de los colaboradores, por el contrario, el 42.9% afirma que falta por mejorar en este tema.

### Pregunta No 8

Las capacitaciones que recibe son efectivas para el desarrollo de actividades en su puesto de trabajo

28 respuestas



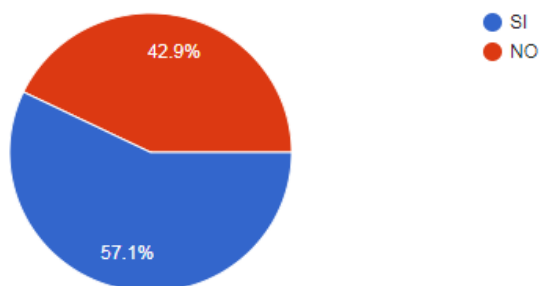
Grafica pregunta 8

Tan solo un 42.9% de los encuestados afirma que las actividades de capacitación son efectivas, nos falta por mejorar al 57.1% de la población.

### Pregunta No 9

Usted ha recibido retroalimentación por parte de su jefe inmediato sobre trabajo seguro

28 respuestas



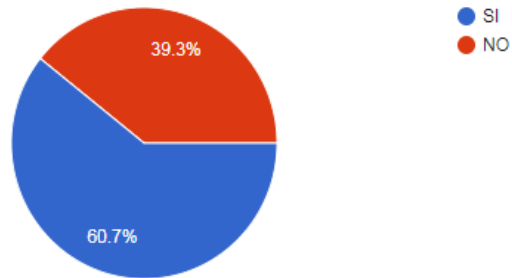
Grafica pregunta 9

Tan solo el 57.1% de los encuestados afirman haber recibido retroalimentación sobre trabajo seguro por parte del jefe inmediato, por el contrario, el 42.9% de los trabajadores dicen que no.

## Pregunta No 10

Siente usted que las jornadas de trabajo son excesivas y producen desgaste físico y mental

28 respuestas



*Grafica pregunta 10*

El 60.7% de los encuestados perciben que las jornadas de trabajo en Consorcio Express son excesivas, produciendo desgaste físico y mental. Tan solo un 39.3% de la población opinan que no.



## 7. CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

### 5.1 Resumen de Hallazgos

En desarrollo de la presente auditoria, podemos evidenciar que la empresa Consorcio Express cuenta con un área de salud ocupacional, la cual presenta las siguientes novedades.

- El personal de consorcio Express no tiene claro lo que es el SG-SST
- Se percibe en los colaboradores como las normas de salud ocupacional no son aplicadas en su totalidad.
- Los colaboradores no se encuentran a gusto con las actividades con las actividades que se ofrecen en salud ocupacional
- Los colaboradores no tienen claro la importancia del SG-SST
- Una gran parte de la población afirma que se deben mejorar las condiciones de los puestos de trabajo
- Existen pocas actividades para el mejoramiento del bienestar físico y psicosocial
- Las capacitaciones que recibe el personal para el desarrollo de actividades no son efectivas
- En consorcio Express según la percepción del personal, las jornadas son excesivas.

La profundización en la información en Consorcio Express debe tener compromiso real, llevando a cabo las auditorías, para un mejor desarrollo de los procesos de salud ocupacional.

Un método que resultara vital para los trabajadores será el tema de capacitación en dotación de elementos de protección en la, con el fin de tener disminución en la probabilidad que se presenten enfermedades laborales, accidentes de trabajo y el no adecuado reporte de novedades a los directivos de empresa y a su vez a los entes de control.

Se puede evidenciar como existe poca participación del personal entorno a las actividades del SG-SST, al igual que mecanismos por mejorar que faciliten la integración y puesta en marcha de nuevos y mejores.

## **5.2 Recomendaciones**

Después de realizar un análisis sobre los diferentes hallazgos encontrados en la auditoria con énfasis en salud ocupacional, se generan las siguientes recomendaciones.

- Redefinir indicadores medibles con el propósito de facilitar la obtención de resultados y el desempeño de salud ocupacional en Consorcio Express.
- Desarrollar nuevos objetivos encaminados a satisfacer las necesidades del sistema.
- Implementar nuevos modelos de capacitación que permitan un desarrollo constante de los colaboradores en las diferentes áreas.
- Establecer responsables en la ejecución de actividades
- Tabular y analizar la información sobre actividades realizadas en generación de conocimiento.
- Generar controles para el reporte de incidentes en cada uno de los puestos de trabajo.
- Fomentar una cultura de salud ocupacional en Consorcio Express.
- Diseñar un plan de salud ocupacional, que permita planificar, organizar y controlar el funcionamiento de las actividades en Consorcio Express.

## **5.3 Propuesta**

El objetivo básico del Sistema General de Riesgos Laborales es la prevención, protección y atención a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollen.

Debido a lo anterior; Se adoptarán los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para la empresa “Consorcio Express”.

Según la información obtenida se evidencio la necesidad de implementar un plan de mejoramiento para la empresa Consorcio Express en el área de salud ocupacional, la cual se enfoca en el bienestar de cada uno de los colaboradores al interior de la empresa.

Se encontró que no se ha desarrollado acciones enfocadas a las novedades; porque ejecutando de una forma adecuada se aplica cambios, y mejoras en la gestión del conocimiento permite generar cambios positivos en el personal, el clima laboral, y la empresa realizando estrategias de implementación continúa a través del modelo integral.

Esto es, anticiparnos, reconocer, evaluar y controlar los peligros y sus posibles riesgos; que puedan surgir en lugar de trabajo u originarse del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores y también los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general.

Nuestra propuesta consiste en diseñar un plan de mejoramiento que permita suplir los inconvenientes, presentados en el área de salud ocupacional de la empresa Consorcio Express. Para lograr resultados exitosos, no solo a nivel individual sino a nivel general, se pueden programar grupos primarios, que son reuniones periódicas que se pueden realizar por grupos de trabajo teniendo en cuenta los centros de operaciones que tiene Consorcio Express, para este caso serían entre los colaboradores de cada área, para que se realicen actividades lúdicas que aumenten la integración y el compartir de formas de trabajo que le puedan ayudar a los demás. Para ello se aplicará el diseño de un modelo estratégico integral de gestión del conocimiento propuesto es el por Nonaka y Takeuchi en 1995 modelo SECI174, con sus mecanismos de conversión de conocimiento (socialización, exteriorización, combinación e interiorización).

Entonces nuestro modelo estratégico integral, para el SG-SST con énfasis en GT para la empresa Consorcio Express se implementará para:

- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y prevenirlos.
- Evaluar los riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo que existan en la empresa.
- Actualización periódica de los factores de riesgo y que debe contar con la participación de todos los trabajadores y del Gerente también.
- Elaborar un plan de mantenimiento periódico de los equipos, herramientas y lugares de trabajo.
- Contribuir a mejorar el Bienestar Laboral.

Este programa de SG-SST con énfasis en GT, tendrá entre sus funciones y actividades, crear, fortalecer, elaborar y vigilar que se cumplan disposiciones tales como:

1. Planes nacionales de normalización técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Mapas de riesgos.

3. Sistema de vigilancia epidemiológica.
4. Registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
5. Sistema de aseguramiento de los riesgos profesionales.
6. Programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo que conlleve a la creación de la cultura de prevención de los riesgos laborales.
7. Programas de formación y capacitación para los trabajadores teniendo en cuenta los riesgos a que se expondrán los trabajadores.
8. Certificación de los profesionales en la materia.
9. Asesoría a empleadores y trabajadores en seguridad y salud en el trabajo.
10. Establecimiento de los servicios de salud en el trabajo.
11. Generación de un Área y capacitación de personal competentes dentro de Consorcio Express, en la prevención de riesgos laborales.

La gestión del talento humano es muy importante para la organización, dado que le permite a CONSORCIO EXPRESS, cumplir a cabalidad con su reglamento interno de trabajo, así como a organizar y velar por sus colaboradores, que son un componente vital para llevar a feliz término sus operaciones.

El departamento de Talento Humano orienta a la empresa en:

- Admisión de personas, dado que representa el reclutamiento y la selección de las personas que aplican para un cargo dentro de la organización
- Aplicación de personas, representa el diseño de cargos y la evaluación de desempeños.
- Remuneración, compensaciones financieras y no financieras y salariales.
- Capacitación y formación de la fuerza laboral.
- Mantenimiento de las personas con lo cual representa las condiciones laborales de las personas y exige compromisos en diferentes aspectos como son: los programas de higiene, seguridad industrial y seguridad ocupacional, la disciplina entre otros.

La función fundamental del área de Gestión Humana dentro de toda compañía es preservar y cuidar uno de los recursos más importantes que poseen las empresas, dado que estas son las que ayudan a construir a diario a las organizaciones y que sin el esfuerzo mancomunado de los colaboradores no sería posible el crecimiento de las organizaciones.

Lo que quiere lograr no es solo el crecimiento de la organización, sino también lograr el crecimiento conjunto empresa – colaborador, para así estar juntos progresando cada día para dar lo mejor de sí en un mundo que exige y cambia cada día más.

#### MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DE GT



Como ya se mencionó; esta propuesta se elabora teniendo en cuenta el modelo de creación de conocimiento de los autores Nonaka y Takeuchi, en la que debemos adoptar:

#### a) La socialización:

Este proceso de medición continúa y permite en la empresa detectar a través de entrevistas y encuestas el nivel de conocimiento del personal con respecto a los programas de salud ocupacional sobre las falencias de conocimientos que se presenta actualmente.

**b) La exteriorización:**

Este proceso determina la conversión del conocimiento tácito en explícito haciéndolo comprensible para todos los niveles de la empresa; por lo cual se propone la definición de personal con capacidad de conocimiento tácito se presentan coordinadores de cada programa y actividad de salud ocupacional integrado por gerentes, profesional en salud ocupacional, jefes de áreas, y jefe de desarrollo humano, que permita transmitir el conocimiento a todo el personal de la empresa desarrollando la gestión de los recursos para cumplir con el plan de mejoramiento para mejorar los procesos indicados en el área de salud ocupacional.

**c) La combinación:**

Se elabora una propuesta de mejoramientos para los procesos indicados la cual se utilizan capacitaciones, talleres, socializaciones en donde se realizará de manera continua.

**d) La interiorización:**

Es la incorporación del conocimiento explícito en conocimiento tácito “aprender hacer”, por lo tanto, se implementa un plan de entrenamiento y competencia para garantizar que todo el personal tenga un buen clima laboral aplicando los procesos y procedimientos de salud ocupacional, y bienestar en el desarrollo laboral.

**e) Plan de comunicación**

Tiene como estrategia la generación de interés y participación del personal de la empresa en los programas y actividades de salud ocupacional que se realizan.

**f) Plan de capacitación**

Utilizar las diferentes herramientas didácticas y tecnológicas para la realización de transferencia de conocimiento al personal de Consorcio Express.

**g) Plan de entrenamiento**

Practicar el conocimiento obtenido en el plan de capacitación en el área de trabajo que ejecuta.

**h) Plan de medición**

Identificar los indicadores de medición que permita medir las actividades realizadas en el área por medio de:

- Incentivos por participar y cumplir con las actividades realizadas
- Implementar los programas en el personal laboral
- Realizar asesorías de forma continua al personal de todas las áreas de la empresa
- Aplicación de normas legales de salud ocupacional adecuado al sistema de gestión prevención y el control de riesgos
- Realizar capacitación de la importancia de salud ocupacional para la sensibilización y gestión del conocimiento en el personal de la empresa

Dentro del modelo propuesto para poder dar a conocer y aplicar los ítems pendientes por desarrollo en el programa de salud ocupacional, el punto de inicio de la dinámica de gestión de conocimiento es el proceso de definición y planeación de la estrategia de la organización. Dicho proceso, moviliza a Consorcio Express en el sentido en el que introduce una serie de objetivos a alcanzar, que a su vez generan grandes cambios en los procesos clave de la empresa, con el fin de garantizar que estos cambios sean efectivos, la organización toma su base de conocimiento actual, trabaja con ella, la transforma de acuerdo a su necesidad e introduce nuevos conocimientos para garantizar su éxito.

Lo mencionado anteriormente genera una gran cantidad de conocimiento, que unas veces es creado al interior de la organización y otras veces es adquirido por otras fuentes. Comúnmente este conocimiento queda como conocimiento tácito generado a través de experiencias, tornándose en conocimiento muy volátil que es necesario capturar para que se transforme en explícito, de tal forma que pueda ser guardado y compartido con mayor facilidad. A la par con la captura de este conocimiento, se hace necesario someterlo a un proceso de organización en el cual se catalogará el conocimiento, se revisará su nivel de profundidad y confiabilidad y se definirá en qué tipo de actividades o situaciones aplica. Una vez se ha capturado y organizado este conocimiento, estará disponible en un medio adecuado que permita que los otros miembros de la organización puedan acceder a él, con la suficiente claridad y profundidad como para afirmar que este puede ser transferido sin errores en su interpretación.

### Requisitos para la implementación:

De acuerdo con los requisitos que por mandato legal debe cumplir el SG-SST; relacionamos los elementos que debemos tener en cuenta para la implementación según la siguiente estructura:

- PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO DE LA ALTA DIRECCIÓN
- APLICACIÓN Y OPERACIÓN
- AUDITORIA Y REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN
- ASEGURAMIENTO O MEJORA CONTINUA.

### PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO DE LA ALTA DIRECCIÓN

|   |   |
|---|---|
| <b>Administración de la documentación</b>                   | Procedimientos: <ul style="list-style-type: none"><li>- Control de Documentos</li><li>- Control de los Registros</li></ul>  |
| <b>Funciones, responsabilidades y competencias.</b>         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Matriz de responsabilidades, funciones y competencias.</li><li>- Evaluación de desempeño.</li></ul>   |
| <b>Capacitación y entrenamiento.</b>                        | <ul style="list-style-type: none"><li>- Matriz de capacitación.</li><li>- Programa de inducción y reinducción.</li></ul>  |
| <b>Identificación de peligros, evaluación y valoración.</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Comunicación de riesgos en SST para los trabajadores y visitantes.</li><li>- Procedimiento de identificación y valoración de riesgos.</li><li>- Matriz de riesgos.</li></ul>  |
| <b>Requisitos legales.</b>                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Reglamento de SG-SST</li><li>- Reglamento de higiene y salud.</li><li>- Administradora de Riesgos Laborales.</li><li>- Administradora de Fondo de Pensiones,</li><li>- Entidad Promotora de Salud.</li><li>- Procedimiento de identificación de requisitos legales.</li><li>- Matriz de requisitos legales.</li></ul> |

*Planificación y liderazgo de la alta dir*



## APLICACIÓN Y OPERACIÓN

|  |  |
|--|--|
| <b>Control operacional</b>                                   | - Procedimientos operativos.   |
| <b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>                       | - Plan de trabajo trimestral, semestral o anual según se acuerde.<br>- Programa de inspecciones.<br>- Programa elementos de protección personal.<br>- Señalización.<br>- Programas de vigilancia epidemiológica.<br>- Gestión de riesgos prioritarios: Conducción, psicosocial, sustancias químicas, espacios confinados, etc. |
| <b>Comunicación, participación y consulta.</b>               | - Plan de comunicaciones.<br>- Programa de motivación en SST.  |
| <b>Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.</b> | - Plan de emergencia.<br>- Plan de ayuda mutua.<br>- Programa de simulacros.<br>- Brigadas de emergencias.   |
| <b>Gestión del cambio.</b>                                   | - Programa de gestión del cambio.  |
| <b>Adquisiciones.</b>  | - Programa de selección de proveedores.  |
| <b>Administración de contratistas y proveedores.</b>         | - Manual de contratistas y proveedores con criterios y manejo en SST.  |

*Aplicación y operación*

## AUDITORIA Y REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

|   |   |
|---|---|
| <b>Auditoria del cumplimiento del SG-SST.</b>                                       | - Programas de auditoria.<br>- Planificación.   |
| <b>Revisión por la alta dirección.</b>  | - Comité de la alta dirección.  |
| <b>Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</b> | - Procedimiento para la investigación de accidentes e incidentes.<br>- Registro estadístico de accidentes.<br>- Investigación de accidentyees e incidentes.<br>- Lecciones aprendidas (Conclusiones). |

## ASEGURAMIENTO O MEJORA CONTINUA

|  |   |
|--|---|
| <b>Acciones correctivas y preventivas.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructivo para las acciones preventivas y correctivas.</li> <li>- Análisis de causales.</li> <li>- Formato de registro para las acciones preventivas y correctivas.</li> </ul> |
| <b>Mejora continua.</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de la eficacia de las acciones correctivas o preventivas tomadas.</li> <li>- Comunicación de los resultados de las anteriores acciones tomadas.</li> </ul>              |

*Aseguramiento o mejora continúa*

### 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

| Actividades                           | Recurso humano | Materiales   | Financieros |
|---------------------------------------|----------------|--|-------------|
| Antecedentes del problema             | 2 Analistas    | Computador con acceso a internet y accesorios de oficina | 4.800.000   |
| Planteamiento del problema            |                |  |             |
| Formulación de objetivos              |                |  |             |
| Justificación de la investigación     |                |  |             |
| Marco teórico                         | 1 Analista     | Computador con acceso a internet y accesorios de oficina | 1.200000    |
| Método de investigación               | 3 Analistas    | Computador con acceso a internet y accesorios de oficina | 3.600.000   |
| Definición de población               |                |  |             |
| Fuentes de información                |                |  |             |
| Técnicas para la recolección de datos |                |  |             |
| Documentación                         |                |  |             |
| Presentación de resultados            | 2 Analistas    | Computador con acceso a internet y accesorios de oficina | 2.400.000   |
| Análisis de resultados                |                |  |             |
| Resumen de hallazgos                  | 2 Analistas    | Computador con acceso a internet y accesorios de oficina | 2.400.000   |
| Recomendaciones                       |                |  |             |
| Propuesta                             |                |  |             |
| Cronograma de actividades             |                |  |             |
| Entrega de propuesta                  |                |  |             |

*Recursos: Humanos, Materiales, Financier*

### 5.3.2. Diagrama de Gantt

<https://drive.google.com/file/d/1esEi862L2r9AVBxCnp3BHt1tARofsAjj/view?usp=sharing>

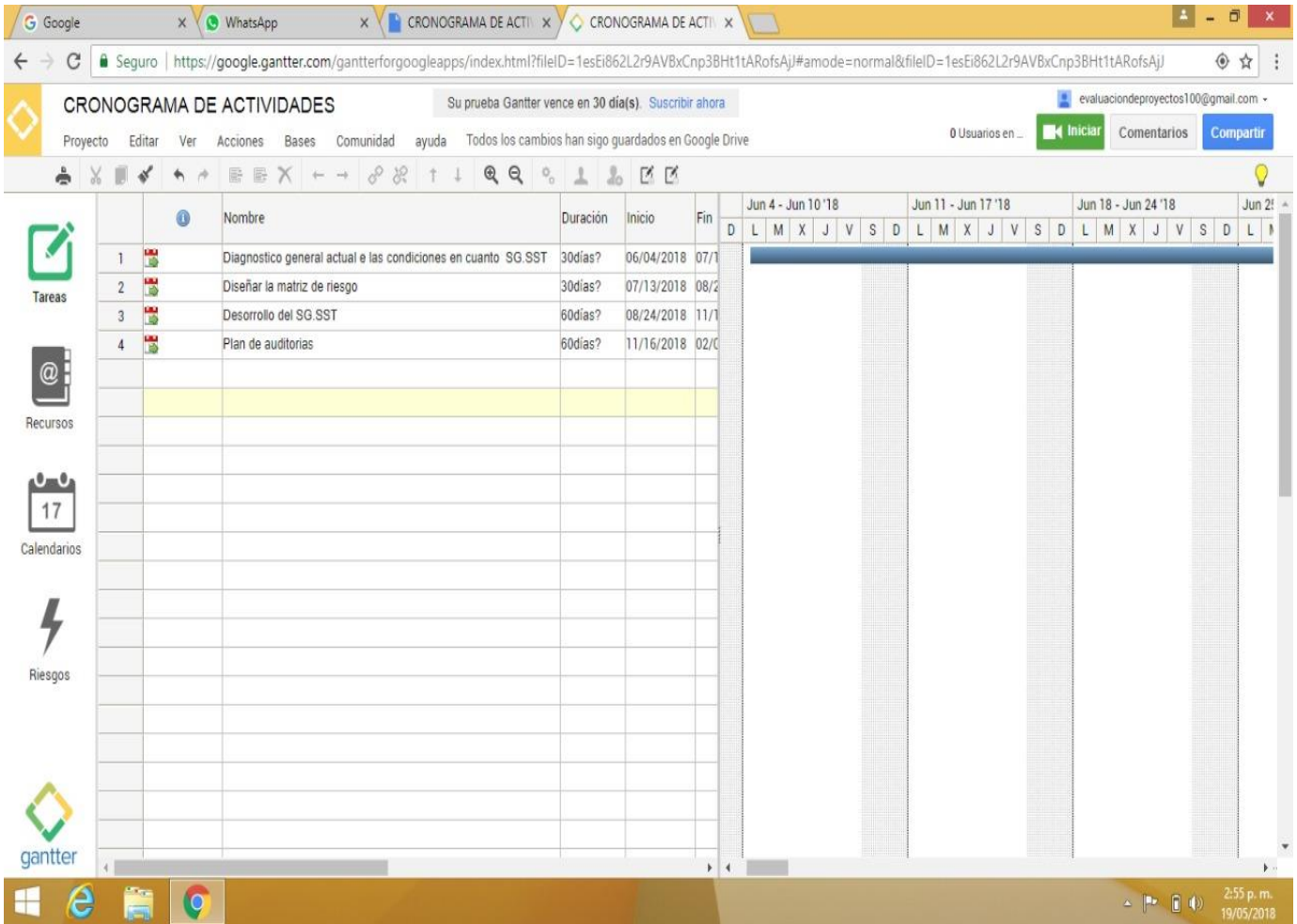


Diagrama de Gantt 1





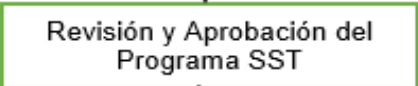
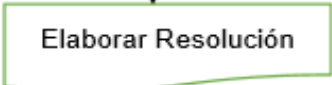
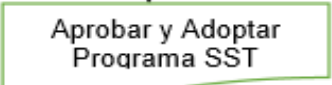
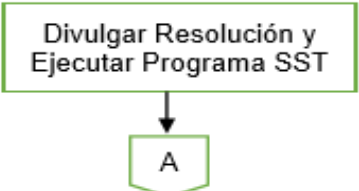
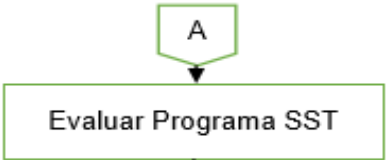

### 5.3.3. Cronograma de Actividades.

| <b>Objetivo</b>   | <b>Que hacer</b>  | <b>Como hacerlo</b>  | <b>Resultado</b>  |
|---|---|--|---|
| <b>Diagnostico general actual de las condiciones en cuanto a SG.SST</b> | Cuadro de evaluación acorde a la normatividad vigente, según decreto 171 de 2016  | Se hará auditoria a Consorcio Express, verificando que la documentación se ajuste al decreto 171 de 2016   | Consorcio Express cumple o no con la normatividad del decreto 171 de 2016   |
| <b>Matriz de riesgos - Caracterización</b>                              | Diseñar la Matriz de riesgos  | Se hará una visita a Consorcio Express y se evaluarán cada uno de los puestos de trabajo, identificando a que riesgos se exponen los trabajadores  | Se elaborará documentación de la implementación de la matriz de riesgos.  |
| <b>Desarrollo del SG.SST</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campañas de sensibilización</li> <li>2. Documentación del SG-SST.</li> <li>3. Socialización del SG-SST.</li> <li>4. Capacitaciones al personal de Consorcio Express.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Divulgación por intranet de la empresa, murales y folletos para sensibilizar al personal.</li> <li>2. De acuerdo a la información de las evaluaciones realizadas se socializará mediante reuniones a todo el personal del nuevo SG-SST</li> <li>4. Capacitación obligatoria a todo el personal en un periodo de 15 días para que se apropien del SG-SST</li> <li>5. Evaluaciones de seguimiento</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Registros de Documentación del SG-SST</li> <li>2. Registros de sensibilización</li> <li>3. Registros de capacitación</li> <li>4. Registro de reuniones</li> <li>5. Registros de evaluación de conocimiento en cuanto al SG-SST</li> </ol> |
| <b>Plan de Auditorias</b>   | Documentación del plan de auditorías que se realizarán, su cronograma de auditorías para el debido seguimiento al SG-SST  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer los objetivos, alcance y procedimientos a seguir.</li> <li>2. Realizar reunión con líderes de cada área para establecer cronograma de las auditorías internas</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Registros de Documentación del programa de auditorías</li> <li>2. Registros de Planes de mejora preventiva y correctivas al programa</li> <li>3. Registro de Cronograma general de auditorías</li> </ol>                                  |

*Cronograma de Actividades I*

### 5.3.4. Flujograma.

Tabla 13. Elaborada por: Jorge Eduardo Eslava

| FLUJOGRAMA  | ACTIVIDAD   | RESPONSABLE                                 |
|---|---|---|
|    | 1. Realizar evaluación inicial y elaborar el proyecto del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SST | Profesional Especializado Talento Humano    |
|    | 2. Planificar las actividades que se llevarán a cabo durante el año con el apoyo de la ARL.               | Profesional Especializado Talento Humano    |
|    | 3. Aprobar en primera instancia el Programa SST.  | Director de Talento Humano.                 |
|    | 4. Elaborar la Resolución para la adopción del Programa de la vigencia.                                   | Profesional Especializado Talento Humano    |
|    | 5. Aprobar y adoptar mediante Resolución Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo                      | Alta Dirección y Director de Talento Humano |
|  | 6. Divulgar la Resolución adoptada y ejecutar el Programa SST.  | Alta Dirección y Director de Talento Humano |
|  | 7. Evaluar las actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo al finalizar la vigencia.      | Alta Dirección y Director de Talento Humano |
|  | 8. Archivar los soportes de ejecución del programa.   | Profesional Especializado Talento Humano    |

Flujograma 1

## CONCLUSIÓN

- El modelo de Gestión del Conocimiento es un medio y no un fin para lograr innovación y transformar dicho conocimiento, es por ello que talento humano líderes y Gerencia deben participar activamente para incentivar a los empleados a ejecutar, mejorar y transformar sus procesos.
- La empresa Consorcio Express se ajusta a los aspectos contenidos en el modelo de Nonaka y Takeuchi; es importante trabajar en el tema de liderazgo, alineación del flujo de conocimiento e importancia de la formación, la capacitación y el desarrollo del personal.
- La utilización efectiva del recurso humano de una organización depende de la correcta aplicación de un departamento de talento humano, el cual realiza la ejecución del programa de capacitación, la evaluación, control y seguimiento del mismo. Esta labor permite establecer y reconocer requerimientos futuros, asegurar a la empresa el suministro de empleados calificados y el desarrollo del recurso humanos disponibles. El plan de capacitación juega un papel muy importante en el desarrollo de los recursos humanos de una organización, pues su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo en los empleados, que finalmente termina beneficiando a la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cuesta, A. (2009) Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>

Decreto 1295 DE 1994, que establece el Sistema General de Riesgos profesionales (22 de junio de 1994), Artículo 21. El Ministerio de la República de Colombia. Recuperado el 29 de septiembre 2016, de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

Ilo.org. (2017). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

LEY 1562. (2012). Consulta de la Norma: Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

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)

Organización Mundial de la Salud (O.M.S). (2010) “Salud mental: un estado de bienestar” Recuperado de [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/s](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/s).

Resolución 1016. (1989). Consulta de la Norma: Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Resolución 2346. (2007). Consulta de la Norma.: Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>

Resolución número 2013. (1986). Copaso.upbbga.edu.co. Recuperado de: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

Resolución Reglamentaria 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional (31 de Marzo de 1989) Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Recuperado el 29 de Septiembre 2016, de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>



Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. (2013).  
bdigital.<https://sites.google.com/site/kmcedroong/gestion-del-conocimiento/modelo-de-nonaka-ytakeuchi>

Sanguino, R. (2003). La Gestión Del Conocimiento. Su Importancia Como Recurso Estratégico para la Organización. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>

WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de: [https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento/Modelo\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_del\\_Conocimiento/Teor%C3%ADa\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_de\\_conocimiento\\_por\\_Nonaka\\_y\\_Takeuchi](https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi)

WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de: [https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento/Modelo\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_del\\_Conocimiento/Teor%C3%ADa\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_de\\_conocimiento\\_por\\_Nonaka\\_y\\_Takeuchi](https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi).

Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, Marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-desarrollo-del-capital-humano/>

## ANEXOS

### FORMATO N° 2 ENCUESTA

1. ¿Para usted que es importante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Si \_\_\_ No \_\_\_

2. ¿Cuáles cree que son los factores más relevantes que influyen en la generación de enfermedades laborales?

R/

3. ¿Está satisfecho con el tipo de actividades que se realizan actualmente para mejorar este tipo de inconvenientes en la salud de los empleados y por qué?

R/

4. ¿Realizan diariamente las pausas activas?

R/

5. ¿Mencione que ejercicios de pausas activas realiza en su puesto de trabajo?

R/

6. Mencione los elementos de protección personal utilizados por usted para el desarrollo de sus funciones

R/

7. ¿Con que frecuencia la empresa realiza auditoria sobre el buen uso los implementos de protección?

R/

8. ¿Anualmente cuántas veces ha recibido capacitación sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de la empresa?

0 \_\_\_

1 \_\_\_

2 \_\_\_

3 \_\_\_

9. Llevan a cabo actividades e integraciones deportivas programadas por la empresa?

Si \_\_\_ No \_\_\_

10. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

Si \_\_\_ No \_\_\_

11. sabe usted a que ARL se encuentra afiliado?

Si \_\_\_ No \_\_\_

12. ¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique a cuál?

R/

13. Realizan la prevención y preparación emergencias?

Si \_\_\_ No \_\_\_

14. Están definidas las brigadas de emergencia?

Si \_\_\_ No \_\_\_

15. ¿Qué actividades cree que se deben realizar para mejorar el ambiente laboral y la salud ocupacional en el trabajo?

R/

*Formato n° 2 encuesta 1*