

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO) CON
ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA ACERÍAS DE
COLOMBIA ACESCO**

POR:

DANIEL ALEJANDRO YEPES_ C.C. 1.085.905.352

KEYLA PATRICIA SALAS BARRIOS_ C.C. 1.047.341.085

LINA MARÍA RODRÍGUEZ_ C.C. 1.019.066.993

ROSSY LILIANA BARÓN_ C.C. 20.830.627

PRESENTADO A:

CLAUDIA ROCÍO ROCHA

TUTOR

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS**

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

GRUPO_101007_78

2018

Tabla de contenido

Introducción	6
Capítulo 1: El Problema.....	7
1.1 Antecedentes Del Problema	7
1.2 Planteamiento Del Problema.....	7
1.3 Objetivos	9
1.3.1 Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9
1.4 Justificación de la Investigación.	9
Capítulo 2: Revisión de Literatura	11
2.1 Marco Teórico	11
Obligaciones de los jefes.....	11
Responsabilidades de los trabajadores	12
Capítulo 3: Metodología General.....	19
3.1 Método De La Investigación	19
3.2 Población Y Muestra.....	19
3.3 Fuentes De Información.....	21
3.4 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	21
Capítulo 4: Resultados	23
4.1 Presentación de resultados	23
4.2 Análisis De Datos.....	25
Capítulo 5 Conclusiones	32
5.1 Resumen De Hallazgos	32
5.2 Recomendaciones.....	34

5.3	Propuesta	36
5.3.1	recursos: humanos, materiales, financieros	38
5.3.2	cronograma de actividades. (Diagrama de Gantt).....	40
	Conclusiones.....	45
	Referencias.....	47

Lista de tablas

Tabla 1 Resultados de encuesta	23
Tabla 2 Parámetros de evaluación	24
Tabla 3 Presupuesto de la propuesta.....	39
Tabla 4 indicadores de innovación y aprendizaje	43

Lista de Imágenes

Ilustración 1 - Grafica Pregunta No. 1	25
Ilustración 2 Grafica Pregunta No.2	26
Ilustración 3 Grafica Pregunta No. 3	27
Ilustración 4 Grafica Pregunta No. 4	28
Ilustración 5 Grafica Pregunta No. 5	29
Ilustración 6 Grafica Pregunta No. 6	30
Ilustración 7 Grafica Pregunta No. 7	31
Ilustración 8 Diagrama de Gantt	40
Ilustración 9 Modelo nonaka y takeuchi para aceso.....	42

Introducción

La salud y seguridad en el trabajo, se ha convertido en un requisito que toda empresa debe cumplir, en vista de que las estadísticas de accidentalidad con ocasión de desempeño de labores muestran actualmente los resultados leves, severos y catastróficos que se muestran desde hace años atrás y los presentes, por esta razón el ministerio de trabajo y protección social en conjunto con demás organismos se vieron en la necesidad no solo de crear sino también de adoptar medidas nacionales e internacionales con el objetivo de mitigar estos resultados y aún más con el propósito de proteger y prevenir lesiones orgánicas en los trabajadores de las empresas de cualquier actividad económica que a partir de sus procesos y procedimientos generen en estos diferentes tipos de riesgos que afecten su seguridad.

Los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa pueden ser de tipo físico, biomecánicos, de seguridad, químicos, biológicos y psicosocial, por esta razón es importante que la empresa ejecute actividades de prevención en pro del cuidado y bienestar de los empleados.

En el presente trabajo final se propone reestructurar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de corregir las falencias que presenta el actual sistema en la empresa acerías de Colombia acesco.

A través de la aplicación de una entrevista en la empresa acesco y complementada a su vez por documentos disponibles en la página web de la empresa y en internet se realiza una investigación de tipo documental-descriptiva en la cual se analiza la situación actual de la empresa en cuanto a su desarrollo en la gestión del conocimiento y del talento humano para proceder a proponer un plan de mejora de un sistema integrado para dar solución tanto a los problemas de comunicación y de capacitación, como de la seguridad y salud de los empleados de la empresa acesco.

Capítulo 1: El Problema

1.1 Antecedentes Del Problema

En la empresa acerías de Colombia acesco, se analizó por medio de una investigación y se constata que la empresa tiene implementado un área de gestión del talento humano y por ende un sistema de seguridad y salud en el trabajo para prever accidentes y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.

El SG – SST consiste en realizar un perfeccionamiento de un proceso metódico y por etapas, se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

Entre los accidentes de trabajo presentados se encuentra pérdida de miembros del cuerpo como mano, brazos, heridas profundas por la manipulación de maquinarias en movimientos, por lo que el actual SG-SST, presenta falencias que deben ser corregidas. Por esta razón se hace necesario presentar un plan de mejoramiento a fin de prevenir en un mayor nivel las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales.

1.2 Planteamiento Del Problema

Se fundamenta en la necesidad de reestructurar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la en la empresa acerías de Colombia acesco, ubicada en el municipio de malambo atlántico. proceso en el que se busca prevenir en un mayor nivel las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los empleados minimizando al máximo los accidentes laborales que se puedan presentar como consecuencia de la realización de las actividades.

Para el desarrollo del plan de mejoramiento del SG-SST todos los empleados de la empresa deben participar de manera activa y ser capacitados en todos los avances que se den en esta área, por otro lado la empresa acerías de Colombia acesco, debe permitir la circulación y el conocimiento a través del diario vivir, mediante el producto de la experiencia personal de cada colaborador en su área de trabajo y en la ejecución de sus actividades.

La empresa acerías de Colombia acesco, a través de su sistema de información, debe recopilar toda esta información proporcionada por los empleados en sus experiencias de las actividades realizadas en su día a día y transformar el conocimiento explícito para que se transmita a toda la organización. De forma que se organice el conocimiento que permita crear estrategias y propuestas de mejora en los procesos que se encuentran integrados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se podrán plantear excelentes mejoras al sistema, ya que se obtendrá la información en cuanto a los factores de riesgos, clima laboral, sobre carga laboral y de esta forma implementar políticas para prevenir y promover mejores condiciones laborales.

Los riesgos laborales afectan de manera significativa el entorno laboral a raíz de la realización de actividades complejas y funciones que los empleados deben realizar en su cotidianidad, por lo tanto en varias ocasiones el rendimiento del trabajador puede disminuir a raíz de su desgaste físico, emocional o mental lo cual le va a impedir realizar su actividad a cabalidad iniciando el bajo desempeño y generando una atención debida e inmediata al detectarlo.

A través de la circulación del conocimiento, el personal de la empresa acesco podrá exponer sus opiniones aportando a la construcción de nuevas políticas que mejoren las condiciones de trabajo y la productividad de la empresa.

El sistema de gestión del conocimiento dará los instrumentos a los trabajadores para reclamar sus derechos y proceder en caso de afectaciones a su salud, debido a que tendrán los conocimientos sobre cuáles son las obligaciones de la empresa, lo cual estará contemplado en las políticas que conforman el sg-sst, y tendrán la información sobre cómo actuar en casos que se presenten emergencias.

La empresa acerías de Colombia al reportar accidentes laborales de consecuencias graves, se logra evidenciar que el actual sistema presenta falencias las cuales deben ser mejoradas a fin de garantizar la seguridad y salud de los empleados.

De esta forma la pregunta objetivo de investigación sería la siguiente: **¿Cómo reestructurar el modelo estratégico del sg-sst con énfasis en la gestión del conocimiento en la empresa acerías de Colombia aceso para el año 2018?**

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Reestructurar el modelo estratégico del sg-sst con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa aceso para reducir los riesgos y accidentes laborales de los empleados.

1.3.2 Objetivos específicos

- determinar el nivel de riesgos y accidentes laborales en la empresa aceso.
- establecer la relación que existe entre los riesgos y accidentes laborales con el desempeño de los empleados de aceso en relación a la productividad empresarial.
- analizar las consecuencias que genera los accidentes laborales a nivel de empresa y en cada una de las áreas que la conforman.
- estructurar un plan de mejoramiento para reducir los índices del problema identificado.

1.4 Justificación de la Investigación.

Se considera que la prevención de los factores de riesgo laborales es la base para una apropiada gestión de la seguridad y salud en el trabajo; por ende, cada compañía debe planear las acciones preventivas a partir de los riesgos identificados, luego se procede a evaluar los riesgos en el momento de elegir los equipos de trabajo, el acondicionamiento de los lugares de trabajo,

entre otros más y hacerles una intervención cuando sean perjudiciales para la salud. La inversión que se realiza con la ejecución de ese sistema se transformará en un componente que brinde una mejor vida social y productiva para los empleados.

El propósito de la investigación reside en la importancia que efectúa el concepto de bienestar de los empleados que trabajan en la empresa acerías de Colombia acesco., motivo por el cual, se propone establecer un plan de mejoramiento al actual sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para lograr minimizar al máximo los riesgos que se puedan presentar en la realización de las actividades laborales de los empleados, igualmente sensibilizar a los colaboradores sobre las enfermedades psicológicas y físicas que se producen a través de condiciones laborales inadecuadas, en donde se incluye las instalaciones, adicional carga laboral lo que desencadena estrés laboral, entre otras,

Como futuros administradores la investigación toma gran valor debido a que el manejo de personal se convierte en el área más importante, ya que el talento humano de una organización en el que hace posible el desarrollo de las empresas, y de su bienestar laboral dependen los resultados y crecimiento de la organización, por ello más que un deber, el sg-sst es una oportunidad tanto para brindar mejor calidad de vida y potenciar el desarrollo de la organización.

La prevención de los factores de riesgo laborales es esencial en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; por esta razón por mínimo que sean los niveles de riesgos todas las empresas deben realizar acciones preventivas, concibiendo así ambientes de trabajos seguros, lo cual va a ver reflejado en la disminución de ausentismo por enfermedades laborales presentadas en los empleados y por ende va a incidir en el aumento de la productividad de las empresas.

Con la investigación realizada igualmente se espera obtener un impacto positivo sobre la empresa acerías de Colombia acesco los trabajadores y toda la comunidad que tiene relación con la misma, ya que a través del análisis de la situación presente de la empresa y de una propuesta de mejoramiento al actual sistema integrado de sg-sst y de gestión del conocimiento la mejoría es tanto interna como externa, debido a que inicialmente los trabajadores se encontraran mejor, las familias de los mismos tendrán mejores oportunidades a través de los programas sociales que contiene un sg-sst e igualmente se obtendrá un aumento de la productividad de la empresa, al tener empleados más eficientes en la realización de sus funciones y ejecución de los procesos.

Capítulo 2: Revisión de Literatura

2.1 Marco Teórico

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

El sg-sst debe ser liderado e implantado por el jefe, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Obligaciones de los jefes

El jefe se encuentra obligado a proteger la seguridad y la salud de sus empleados, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del sg-sst el jefe tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.
- Cumplir con los requisitos normativos
- Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la participación de los empleados.
- Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- Definir y asignar los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar el sg-sst.
- Gestionar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la organización.
- Prevenir los riesgos laborales.

- Darle rumbo al sg-sst en la organización.
- Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la organización.

Responsabilidades de los trabajadores

Los empleados deberán tener las siguientes responsabilidades en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo:

- Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión en el trabajo.
- Informar de manera oportuna al jefe sobre los peligros y los riesgos que pueden encontrar en su puesto de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud definido dentro del plan de capacitación del sg-sst.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del sg-sst.

La prevención de riesgos en el trabajo

Es el conjunto de actividades, medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que los trabajadores sufran daños derivados del trabajo, ya sean estos accidentes, enfermedades, patologías o lesiones. El concepto de prevención de riesgos laborales ha venido a sustituir en los últimos años al de seguridad e higiene en el trabajo. La herramienta fundamental en la prevención de riesgos laborales es la evaluación de riesgos, que propondrá, si es necesario, unas medidas preventivas encaminadas a evitar o disminuir los riesgos en los puestos de trabajo.

En la prevención de riesgos laborales se integran grandes áreas de intervención:

- seguridad industrial.
- higiene industrial.
- ergonomía y psicología aplicada.
- medicina del trabajo

Proceso de conversión del conocimiento: nonaka y takeuchi

El modelo de nonaka y takeuchi está orientado específicamente a la creación de conocimiento dentro de las organizaciones. Así definen una ontología distintiva que hace referencia a las entidades de creación de conocimiento en diferentes niveles: individual, grupal, organizacional e interorganizacional. Su modelo propone la espiral de creación del conocimiento.

La socialización: la socialización se inicia con la creación de un campo de interacción, el cual permite que los miembros de un equipo compartan sus experiencias y modelos mentales.

La exteriorización: es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, haciéndolo comprensible para otros miembros de la empresa.

La combinación: el conocimiento explícito se sintetiza y formaliza de manera que cualquier miembro de la empresa pueda acceder a él.

La interiorización: es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de "aprender haciendo".

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

Bienestar social laboral

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

El programa debe partir de las necesidades reales de los trabajadores y no de lo que crean conveniente determinado número de personas, y para ello es necesario hacer un diagnóstico, esto no quiere decir que todo lo deseado sea procurado, la empresa decide cómo y cuándo de acuerdo a los recursos tanto económicos, de infraestructura como humanos.

La divulgación del programa a todos los niveles de la empresa, es fundamental para su real aprovechamiento y lograr un verdadero bienestar, satisfacción y compromiso en el trabajo.

Concepto de investigación cualitativa desde distintos autores

Pérez serrano (1994^a: 465), define "la investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y rigurosos de indagación dirigida en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto esta en el campo de estudio.

Strauss y corbin (1990: 17) cualquier tipo de investigación que produce resultados a los que nos ha llegado por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación.

Denzin y Lincoln (1994^a: 9) definen la investigación cualitativa como un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en ocasiones contra disciplinar. Atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas.

Sandín esteban (2003), la investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos.

Accidente trabajo

Accidente es un término que deriva de *accīdens*, una palabra latina. Se trata del evento que se causa un daño involuntario o que modifica el estado habitual de los sucesos. Trabajo, por su parte, es un concepto con varios usos: en este caso nos importa su acepción como la actividad que se desarrolla a cambio de una retribución económica.

Un accidente de trabajo, por lo tanto, es una contingencia que le ocurre a una persona en el marco de su actividad laboral o mientras se dirige desde su domicilio hacia su lugar de empleo (o viceversa). La legislación brinda protección a los trabajadores ante esta clase de accidentes.

Los accidentes de trabajos pueden tener diferentes grados de gravedad. En algunos casos, provocan apenas una molestia y no dejan secuelas. En otros, en cambio, causan lesiones que pueden ser temporales o permanentes. Hay accidentes de trabajo que incluso causan la muerte del trabajador.

Gestión de riesgos laborales

la creciente actuación de las organizaciones en fomentar la gestión de riesgos laborales como muestra de su compromiso de mejorar las condiciones de trabajo y el control de todos los riesgos, constituyendo la misma una inversión y no un costo que facilita la gestión hacia la prevención de riesgos asociados con el negocio.

Esto incluye la definición de responsabilidades y estructura de la organización, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos y recursos para desarrollar, implantar, alcanzar, revisar y mantener la política de prevención de riesgos laborales de la organización”. El mejoramiento de las condiciones y del ambiente de trabajo debe considerarse como un objetivo importante y práctico, que puede lograrse con acciones tales como el control de los factores de riesgo; la adaptación de las máquinas y herramientas de trabajo a las capacidades humanas; los cambios en la organización, contenido y control del trabajo; la vigilancia ambiental y la educación.

La evaluación de riesgos debe ser un proceso dinámico, para ello toda empresa de acuerdo con ley, debe desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales que tiene por

objeto promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores mediante aplicación de medidas adecuadas y procedimientos necesarios para la continua identificación de peligros, evaluación de los riesgos e implementación de las medidas de control necesarias.

Salud: es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad.

Trabajo: es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

Ambiente de trabajo: es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

Riesgo: es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.

Factor de riesgo: es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

Incidente: es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir un casi accidente. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.

Accidente de trabajo: es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte). Ejemplo herida, fractura, quemadura. Según lo anterior, se considera accidente de trabajo:

- el ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas en la empresa.
- el que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa.
- el que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador.

De igual manera no se considera un accidente de trabajo el sufrido durante permisos remunerados o no, así sean sindicales, o en actividades deportivas, recreativas y culturales donde no se actúe por cuenta o en representación del empleador.

Enfermedad profesional: es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. El gobierno adopta 42 enfermedades como profesionales, dentro de las cuales podemos mencionar la intoxicación por plomo, la sordera profesional y el cáncer de origen ocupacional. También es enfermedad profesional si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad.

Salud ocupacional: se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. En Colombia el campo de la salud ocupacional, se encuentra enmarcado en toda la reglamentación dada a través del sistema general de riesgos profesionales.

El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (Copasst) trata de buscar acuerdos con las directivas y responsables del programa de salud ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros, se debe reunir por lo menos una vez al mes en la empresa y en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión.

El Copasst debe estar conformado por igual número de representantes por parte del empleador e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.

Clasificación de los riesgos de trabajo

Seguridad: se estudian e intentan reducir los riesgos de accidente.

Factor de origen: se determina por medio agentes encontrados en el ambiente de trabajo (agentes físicos, agentes químicos y agentes biológicos).

Características del trabajo: factores de tipo ergonómico.

Organización del trabajo: se estudian los riesgos de tipo psicosociológicos.

Riesgos físicos

- Ruido.
- Presiones.
- Temperatura.
- Iluminación.
- Vibraciones
- Radiación ionizante y no ionizante.
- Temperaturas extremas (frío, calor).
- Radiación infrarroja y ultravioleta.

Riesgos químicos

- Polvos.
- Vapores.
- Líquidos.
- Disolventes.

Riesgos biológicos

- Anquilostomiasis.
- Carbunco.
- La alergia.
- Muermo.
- Tétanos.
- Espiroquetosis icterohemorrágica

Riesgos psicosociales: stress.

Capítulo 3: Metodología General

3.1 Método De La Investigación

El método de la investigación utilizado en nuestro proyecto es la cualitativa, ya que la información se obtuvo a través de la observación, entrevistas abiertas, las propias palabras de las personas habladas o escritas.

Cualitativa: la investigación cualitativa apunta directamente a las cualidades, describe de forma minuciosa, eventos, hechos, personas, se apoya en la entrevista y la observación para posteriormente hacer la interpretación de las respuestas conseguidas a través de los sujetos

La observación constante y el análisis de cada situación relacionada es la base de la investigación cualitativa.

3.2 Población Y Muestra

Tipo de muestreo: debido a la selección directa de la población el tipo de muestreo se considera incidental.

Población: se conforma por todos los empleados de la organización acesco acerías de Colombia ubicada en la ciudad de barranquilla, confirmada aproximadamente por 230 empleados.

Tamaño de la muestra: tipo probabilístico y aleatorio simple, los elementos del universo que lo confirman son conocidos y tienen igual posibilidad de ser seleccionados en la muestra.

Para ello se implementa la siguiente formula:

$$n = Z^2 \frac{\infty}{2} \frac{N \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + Z^2 \frac{\infty}{2} \cdot p \cdot q}$$

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

α = Nivel de Confianza 95%

$(Z \alpha/2)$ = intervalo de confianza = 1.96 = $Z^2 \frac{\infty}{2} = 1.962 = 3.8416$

P = probabilidad de éxito 50%

Q = probabilidad de fracaso 50%

E = margen de error 5%

$$N = 1.96^2 \frac{230 * 0,5 * 0,5}{0,052 (230 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 3.8416 \frac{57,5}{0,0025 (229) + 0.9604}$$

$$n = 3.8416 \frac{57,5}{1,53} = 144$$

El tamaño de la muestra a tomar fue n = 144

Dado este resultado se procederá a tomar aleatoriamente por medio del muestreo aleatorio simple el número de individuos al azar de acuerdo a la lista de empleados.

3.3 Fuentes De Información

Las fuentes de información son de tipo primaria, secundaria,

primaria: puesto que la información para la investigación se obtiene directamente realizando una entrevista al personal de la empresa acesco, en la cual se realizan preguntas abiertas para conocer cualitativamente como se encuentra actualmente la empresa en cuanto al sistemas de gestión de conocimiento y salud ocupacional. Y la observación se recoge datos para posteriormente ser interpretados.

Secundarias: fuentes de información documental, a través de registros e informes, catálogos

3.4 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

Para la obtención de la información se utiliza la técnica de observación directa en las instalaciones de la empresa acerías de Colombia acesco, en cada una de las áreas de trabajo, se hace una inspección en el sitio determinando las falencias en cuanto a gestión del conocimiento y salud ocupacional de los empleados, registrando los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

Así mismo es utilizado la entrevista como instrumento de recolección de datos, en la cual se hacen una serie de preguntas abiertas, en donde se ahondan sobre los temas abordados desde la observación para profundizar más sobre los mismos, la entrevista realizada a un funcionario de la empresa del área de gestión del talento humano, quien explica desde sus experiencias los avances que ha tenido la empresa en estos procesos, como se ejecutan actualmente y cuáles son sus expectativas para mejorar los mismos. adicional se obtiene información sobre las condiciones de salud y seguridad en el trabajo desde la identificación de factores de riesgos que puedan causar accidentes laborales y condiciones del área de trabajo que puedan generar molestias de salud en los empleados de la empresa acesco. Verificando cuales son las medidas de protección implementadas para prevenir dichos accidentes y cuáles son las actividades y

programas para prevenir dichas enfermedades laborales que garanticen la seguridad y el bienestar de los empleados de la compañía.

A través de la entrevista y la observación se realiza un diagnóstico de la situación de la empresa aceso, creando un informe para ejecutar un plan de mejoramiento en el actual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual va integrado por el sistema de gestión del conocimiento.

Capítulo 4: Resultados

En el presente capítulo se abordan las respuestas a las preguntas de investigación que se formularon de manera clara y ordenada, utilizando los diferentes gráficos y tablas para analizar los porcentajes de los hallazgos y hacer un análisis donde permita identificar el porqué del problema y así mismo plantear una solución de mejoramiento.

4.1 Presentación de resultados

De acuerdo con los empleados elegidos de la empresa acerías de Colombia aceso según la muestra se procedió a realizar una encuesta por las diferentes áreas de trabajo con el fin de identificar el problema para posteriormente formular una propuesta.

Tabla 1 Resultados de encuesta

Preguntas	siempre	muchas veces	algunas veces	solo alguna vez	nunca
¿Las actividades en su trabajo son rutinarias y aburridas?	40	30	34	20	20
¿Se siente acosado laboralmente?	12	9	33	50	40
¿Se realiza pausas activas durante su actividad laboral?	20	30	70	20	4
¿Cree que con un taller de sg-sst reduciría los accidentes laborales?	98	35	11	0	0
¿Ha sufrido alguna vez un accidente laboral?	45	24	35	5	35
¿Tiene usted conocimiento sobre el sistema de seguridad y salud laboral?	12	25	30	52	25
¿Utiliza los elementos de protección personal para realizar actividad laboral?	54	60	15	25	10

Fuente: Elaboración Propia

Resumen de los parámetros a evaluar a los empleados de acesco acerías de Colombia detectado por evaluación

Tabla 2 Parámetros de evaluación

Ítem	Parámetros por evaluar	Si	No
1	las condiciones físicas del lugar de trabajo afecta el rendimiento, la salud y el bienestar de los empleados		x
2	la falta de los elementos de protección personal afectan la salud de los trabajadores	x	
3	la temperatura hace influencia sobre el bienestar y el confort de los empleados		x
4	el exceso laboral puede causar riesgos y accidentes laborales	x	
5	la falta de espacios y zonas demarcadas constituyen un riesgo laboral	x	
6	la jornada de trabajo es excesiva y produce desgaste físico y mental		x
7	el trabajo se desarrolla bajo ambientes de presión para cumplir objetivos de producción	x	
8	los trabajadores tienen pocos espacios para realizar actividades de pausas activas	x	
9	el sistema de sg-sst es aplicado correctamente en la empresa		x
10	el personal de talento humano está capacitado sobre la nueva norma de sg-sst	x	

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Análisis De Datos

1. ¿Las actividades en su trabajo son rutinarias y aburridas?

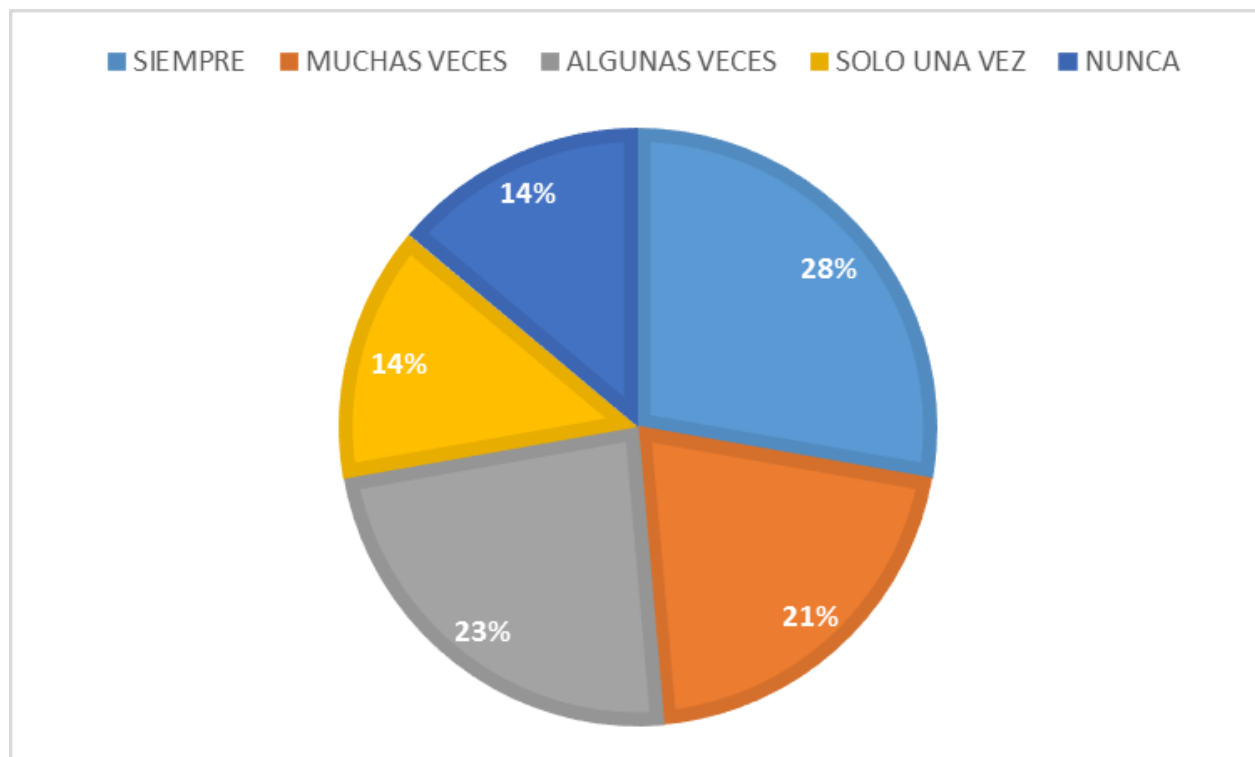


Ilustración 1 - Grafica Pregunta No. 1

Análisis.

Lo anterior determina que más de la media población o muestra identifica que las actividades a desarrollar dentro de su entorno laboral se convierten en rutinarias y aburridas que pueden contribuir a la generación de un mal ambiente laboral que afecte la producción y el nivel de competitividad en la organización y por ende la confianza en el desarrollo que las actividades con relación a la pericia generando un alto grado de confiabilidad y así evitar seguir las respectivas normas y procedimientos establecidos para cada proceso.

2. ¿Se siente acosado laboralmente?

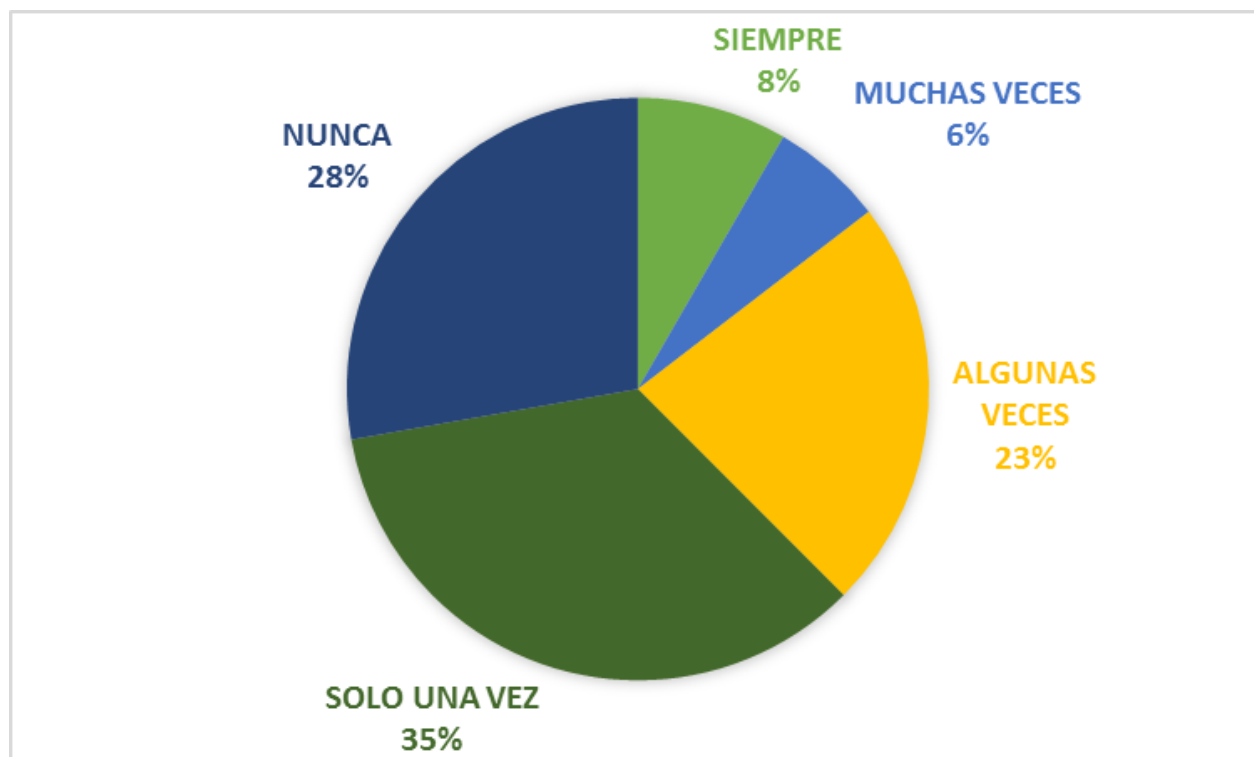


Ilustración 2 Grafica Pregunta No.2

Análisis.

Los resultados nos permiten apreciar que en aceso acerías de Colombia el acoso laboral no es factor determinante e influyente en el desarrollo de las actividades diarias de los colaboradores superando de esta forma más del 50% de los encuestados con respuesta favorable.

3. ¿Se realiza pautas activas durante su actividad laboral?

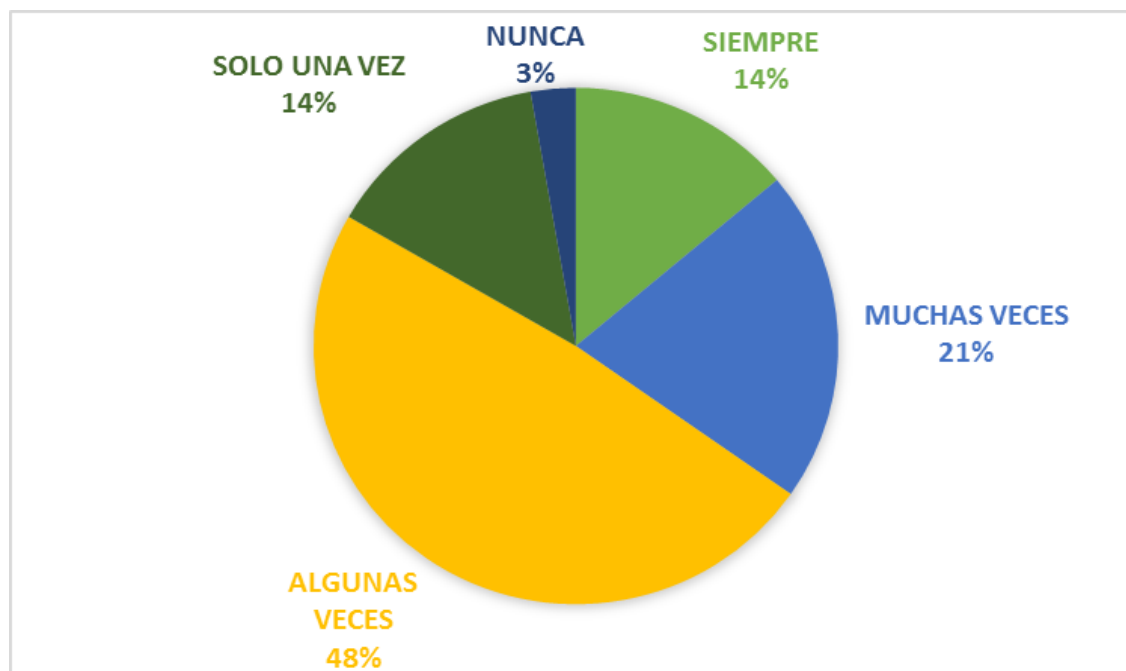


Ilustración 3 Grafica Pregunta No. 3

Análisis.

La mayoría de los trabajadores no están cumpliendo con las actividades intermedias durante su jornada laboral, tan solo el 35% de los trabajadores sacan el tiempo necesario para realizar la pausa activa y así mismo cuidar de su salud y bienestar laboral, un 3% desconoce totalmente la importancia de realizar esta actividad y los otros no tienen constancia al realizar la actividad; esto se convierte en un punto importante para fortalecer dentro de la organización.

4. ¿cree que con un taller de sg-sst reduciría los accidentes laborales?

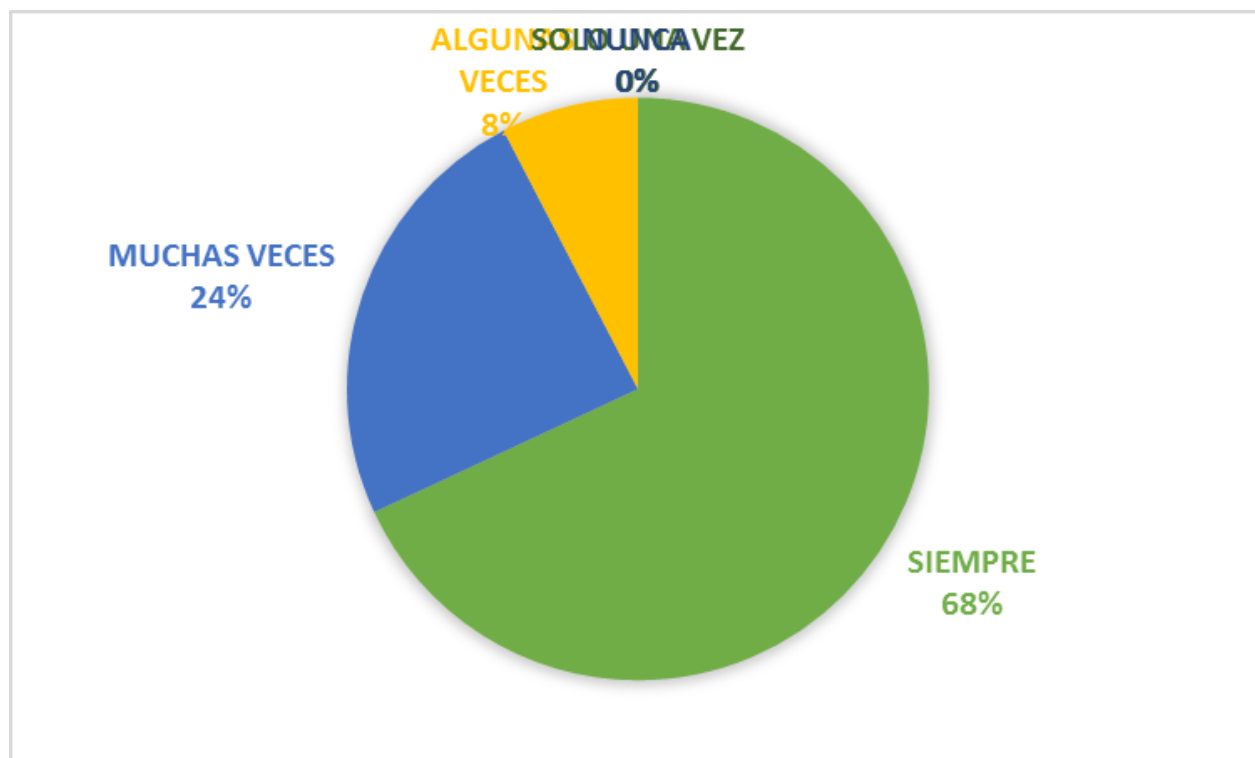


Ilustración 4 Grafica Pregunta No. 4

Análisis.

Por lo que podemos darnos cuenta un alto porcentaje de la muestra o población considera de vital importancia un taller de sg-sst para la reducción de accidentes laborales y/o para conocer más sobre los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, este taller puede ser de vital importancia para generar ambientes laborales sanos y que permitan aumentar la productividad de los empleados y de la organización.

5. ¿ha sufrido alguna vez un accidente laboral?

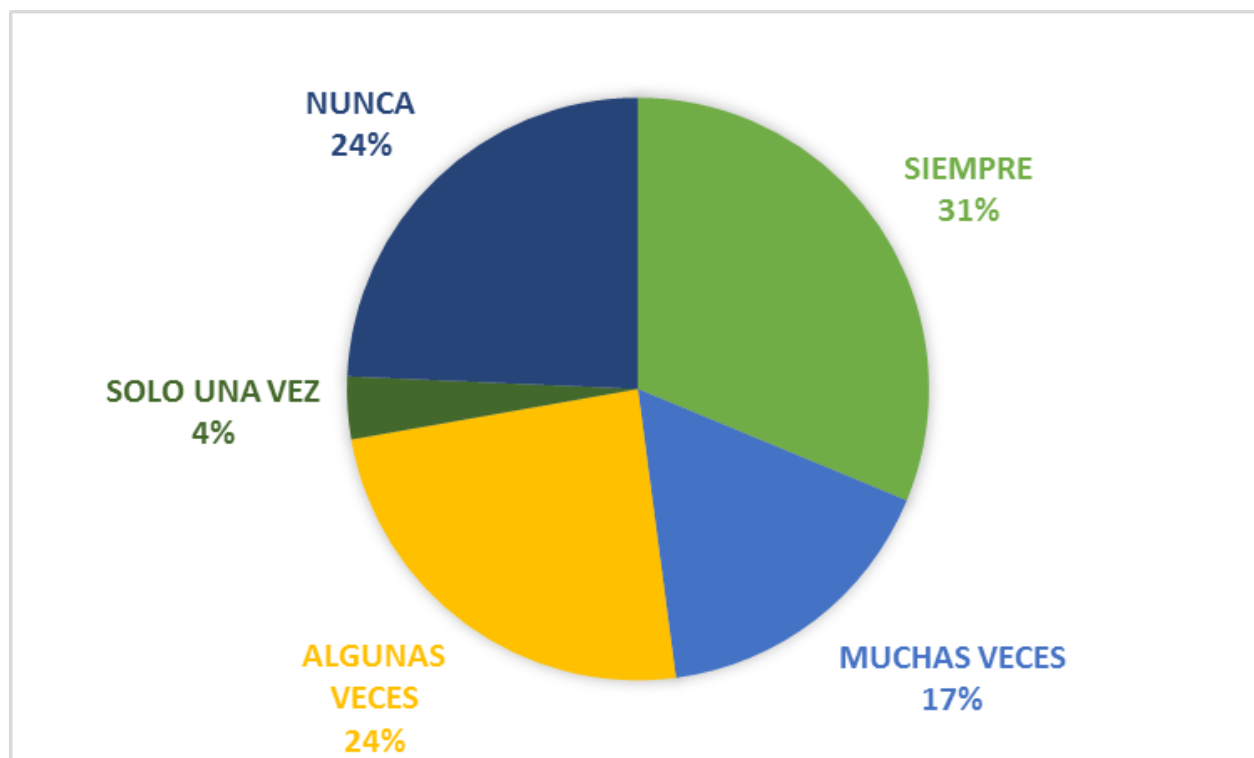


Ilustración 5 Grafica Pregunta No. 5

Análisis.

De los encuestados el 31% equivalente a 45 empleados han sufrido algún tipo de accidentes laborales, con frecuencia están presentes en aceso acerías de colombia lo cual invita a establecer políticas de reducción de riesgos y accidentes en la empresa.

6. ¿tiene usted conocimiento sobre el sistema de seguridad y salud laboral?

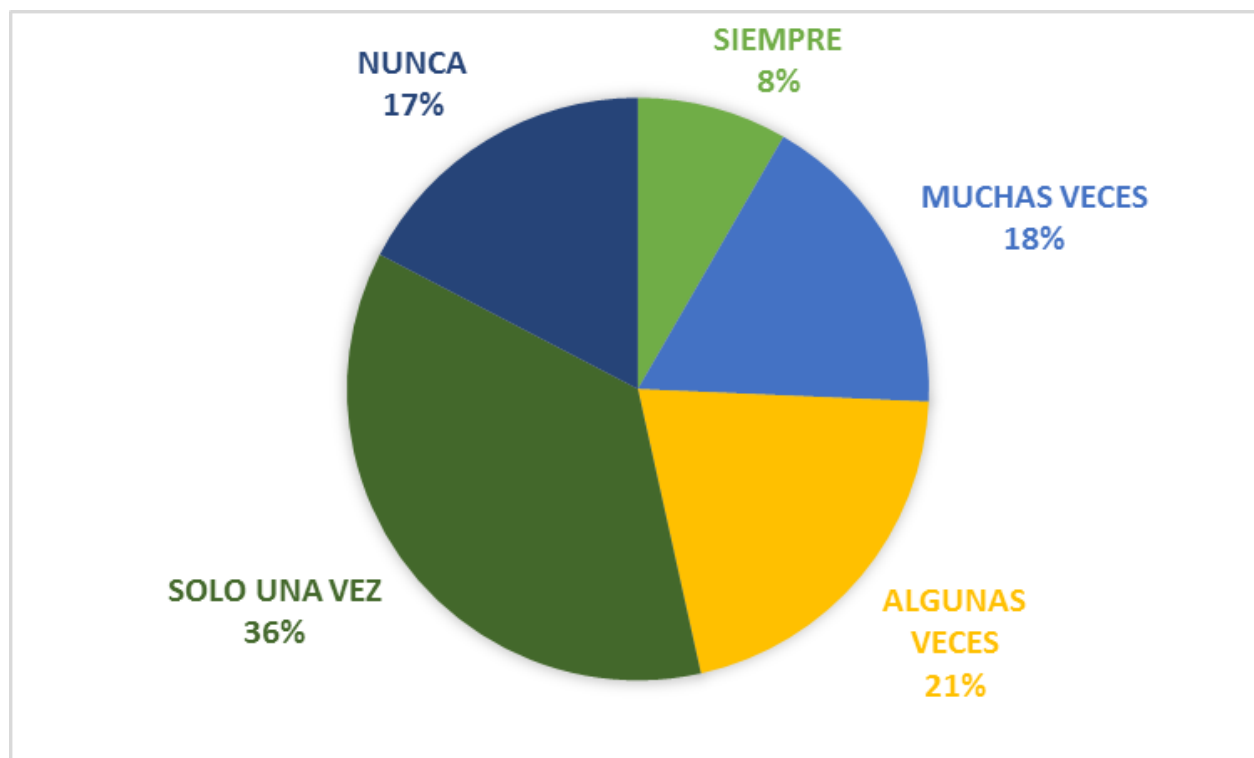


Ilustración 6 Grafica Pregunta No. 6

Análisis

Más del 50% de los encuestados tienen desconocimiento sobre el sistema y seguridad aboral que maneja la empresa, factor importante al momento de establecer un plan de mejora que contribuya a la salud física y mental de los colaboradores.

7. ¿utiliza los elementos de protección personal para realizar actividad laboral?

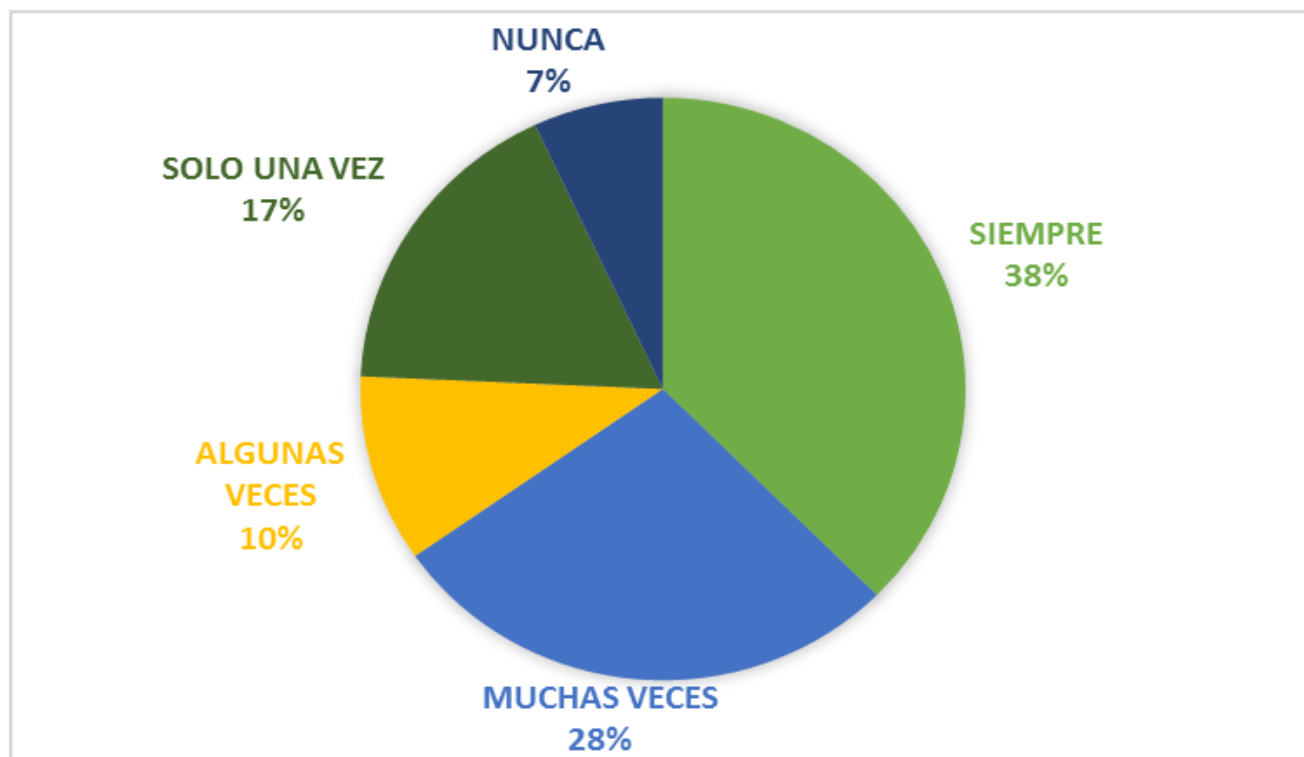


Ilustración 7 Grafica Pregunta No. 7

Análisis.

el 34% de la muestra equivalente a 50 colaboradores manifiesta que no hace uso de los elementos de protección personal con frecuencia para el desarrollo de las actividades laborales, posible factor de confianza puede terminar en un riesgo o en un accidente laboral.

Capítulo 5 Conclusiones

5.1 Resumen De Hallazgos

La empresa acerías de Colombia acesco., cuenta con un área de talento humano en la que se manejan todos los procesos sin embargo presentan falencias en su ejecución.

No se realiza una excelente gestión del conocimiento que permita definir elementos y herramientas que puedan mejorar los procesos a fin de lograr la excelencia operacional

El actual sistema de seguridad y salud en el trabajo, no está previniendo totalmente los factores de riesgos y las enfermedades a las que se encuentran expuestos los empleados aun a pesar de que la empresa acesco se esfuerce por minimizar los riesgos, hace falta desarrollar un sistema que minimice al máximo los factores que puedan generar perturbaciones en la salud de los colaboradores, el cual debe ir integrado aun un sistema de gestión de información para asegurar el cumplimiento de las políticas que se establezcan.

En materia de condiciones de seguridad e higiene del trabajo se encontraron las siguientes falencias.

Fuentes de riesgo

- No se llevan a cabo pausas activas
- Conexiones eléctricas se encuentran en mal estado en el área de oficinas administrativas y en planta
- Algunos empleados no portan los elementos de protección personal.
- Extintores insuficientes para el área
- Puestos de trabajo incomodos en las oficinas administrativa (se observó en un área se encuentran habilitados 14 puestos de trabajo.
- Manipulación de maquinarias de un riesgo altísimo lo que podría generar perdida de miembros del cuerpo
- Altas temperaturas en planta (ventiladores insuficientes)

- Se encontró materiales y producto en las zonas de circulación

Riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados de aceso

- **Riesgos físicos:** se constató que los empleados se encuentran expuestos a altos niveles de ruido provenientes de las maquinarias, igualmente se observó poca iluminación en las plantas de producción.
- **Riesgos químicos:** se observó que los empleados manipulan productos químicos como pinturas para los materiales arquitectónicos que produce la empresa.
- **Riesgos biológicos:** se determinó que los empleados de área de servicios generales se encuentran expuestos a riesgos biológicos debido a la manipulación de basuras y limpieza de las instalaciones de la empresa.
- **Riesgos psicosociales:** se constató en el estudio que los empleados de aceso trabajan bajo presión y presentan cargas laborales.
- **Riesgos mecánicos:** a través de la observación se determinó que los empleados de planta se encuentran expuestos a este tipo de riesgo por la circulación de objetos pesados en el puente grúa y manipulación de maquinarias.

Hallazgos en las condiciones de salud encontrados en la empresa aceso

Enfermedades o molestias

- Con el estudio se encontró que los empleados de planta presentan constantes resfriados, fiebre, gripas, debido a las altas temperaturas del área de trabajo.
- Se constató en el área administrativa que los empleados presentan cansancio en medio de la jornada laboral producto de las malas posiciones en sus puestos de trabajo.
- Se identificó que gran parte de los empleados de la empresa aceso presentan dolores de cabeza, respiración corta, ahogo latidos del corazón rápido molestias generadas por el

estrés laboral como consecuencia del trabajo bajo presión y carga laboral principalmente las áreas de logística y comercial de la empresa

En materia de gestión de la información se determinó que la empresa debe fortalecer su sistema de información a fin de que esta pueda ser suministrada de manera eficaz a las personas, para esto se debe determinar las responsabilidades para el uso efectivo.

La gestión de la información tiene mantiene una relación directa con la gestión del conocimiento en el contexto organizacional, puesto que los objetivos de la gestión de información se concentran en los procesos pertenecientes al almacenamiento, el tratamiento y la transmisión del conocimiento explícito que se encuentra constituido en los documentos. Pero, en este escenario, la gestión del conocimiento va más allá que la gestión de la información, ya que ésta convertiría todo el conocimiento en conocimiento corporativo y de publicarlo apropiadamente. Sus funciones serían la de tomar decisiones especializadas y trascendentales referentes a la formación, la identificación, el almacenamiento y la propagación del conocimiento constituido en una empresa. Así mismo, el avance de estos procedimientos se efectuaría en relación con la dimensión humana de esos métodos, respetando y replanteando los componentes organizativos necesarios.

Teniendo en cuenta lo anterior se determinó que a través de la gestión del conocimiento se creara conciencia en los empleados dando a conocer los problemas e inconvenientes de la compañía y así obtener información que nos orientara para la solución de la problemática presentada.

5.2 Recomendaciones

La recomendación necesaria es la reestructuración del proceso de gestión del talento humano dentro de la empresa, a fin de mejorar la ejecución de los procedimientos reclutamiento, selección de personal, contratación, inducción, capacitación, que permitan incrementar los niveles de productividad de la empresa. Así mismo, con la reestructuración de esa área se

reestructura el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir riesgos y las posibles enfermedades presentadas en el área de trabajo.

Al haberse identificado en la empresa acesco falencias en la ejecución del sg-sst se realizaron unas mejoras en el actual sistema, por lo que se recomienda.

- Crear conciencia en los empleados en cuanto a la importancia del uso de los elementos de protección personal esto se realizará a través de la gestión del conocimiento. Se llevarán a cabo capacitaciones que aborden estas temáticas.
- A través de capacitaciones se creará conciencia en los empleados sobre la no manipulación de maquinarias en movimientos.
- Se realizará una evaluación de las funciones desempeñadas en cada puesto de trabajo, con esto se busca identificar sobre carga laboral presentada en algunos cargo, para posteriormente eliminar y crear nuevos puestos a fin de aliviar la carga laboral generadora de estrés.
- .
- A través de capacitaciones se educará a los empleados en cuanto a posturas que deben tener en su puesto de trabajo, a fin de disminuir los riesgos ergonómicos
- Se asignarán nuevos ventiladores en el área de planta a fin de regular la temperatura
- Se asignarán luces en algunos sitios de planta, a fin de mejorar la iluminación.
- Se llevarán a cabo evaluaciones periódicas al personal que está expuesto a altos niveles de riesgos laborales para así poder identificar a tiempo posibles accidentes laborales y brindar el apoyo y asistencia de salud ocupacional.
- Se fomentará en los empleados de la compañía el compañerismo a fin de fomentar el trabajo en equipo para afrontar las diferentes situaciones de trabajo y promover la prevención de riesgos logrando así un aumento de la productividad y menos conflictos laborales.
- Se recomendará al área de talento humano continuar con las diferentes actividades de esparcimiento durante todo el año con el fin de garantizar el bienestar físico, social, emocional y a su vez fomentar la integración laboral.
- Se fortalecerán los programas de bienestar laboral con el fin de tener a los colaboradores motivados.

- Se analizará el resultado de las actividades de bienestar laboral para obtener información que permita mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- Se socializará por medio de reuniones periódicas las diferentes oportunidades de mejora en cuento a la salud y seguridad del trabajador haciendo énfasis en el uso de los elementos de protección personal.
- Se implementará de manera constante las actividades de pausas activas para disminuir los riesgos y accidentes en el área de trabajo.

5.3 Propuesta

Análisis del diagnóstico de la situación actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de sg-sst de la empresa seleccionada.

Teniendo en cuenta que la empresa acerías de Colombia acesco presenta falencias en su sistema sg-sst se propone reestructurar el actual sistema por un modelo integral con énfasis en la gestión del conocimiento donde se desarrollen actividades que estén orientadas al autocuidado y a disminuir en gran medida los accidentes laborales, para poder contar con ambientes de trabajos seguros que generen motivación en los empleados y de esta forma lograr alcanzar altos niveles de productividad en la compañía.

se hace necesario recurrir a un manejo interno del conocimiento, ya que se debe construir las estrategias a partir de las experiencias internas de todo el personal. De esta forma, la empresa acerías de Colombia acesco, sabrá que decisiones o métodos nos ayudarán en cada proceso.

Con la presente propuesta se entregara a la dirección de empresa acesco una guía para la implementación de un sistema de modelo integral en la gestión y seguridad en el trabajo. Se lograra mejorar el desempeño de los empleados; estas nuevas prácticas se traducen en personal seguro y motivado.

Análisis de factibilidad – evaluación de la propuesta

Es reestructurar el sg-sst para disminuir los riesgos y accidentes laborales de los empleados de acesco que permita siempre generar un mayor bienestar laboral contando con el apoyo del área de talento humano, los directivos, trabajadores, recursos económicos, tecnológicos, tiempo y biografía necesaria.

Impacto positivo

- la propuesta permitirá disminuir el grado de accidentalidad laboral que viene afectando el desempeño laboral de los colaboradores afectando el bienestar personal.
- aportará a la empresa una nueva forma de evaluar a sus colaboradores
- brindará información oportuna de la relación que existe entre los accidentes y/o riesgos laborales y el desempeño de los trabajadores.
- mejorará la salud y bienestar de los trabajadores.
- permitirá que los empleados conozcan la temática fundamental para prevenir riesgos y accidentes en el área de trabajo.

Impacto negativo

- no se encuentra ningún impacto

Restricciones o limitaciones

- tiempo de aplicación de las diferentes actividades y horarios por las diferentes ocupaciones de los trabajadores de acesco.
- falta de un lugar adecuado para llevar a cabo las actividades.
- permisos o vacaciones de los empleados
- resistencia de los jefes para desarrollar la respectiva evaluación por temor a los diferentes resultados.

5.3.1 recursos: humanos, materiales, financieros

Para la ejecución de este modelo estratégico para la sg-sst en la empresa acesco acerías de colombia, con énfasis en la gestión del conocimiento se dispone de recursos por valor de \$45.000.000 los cuales serán adicionados en la medida que la organización cuente con nuevos recursos en su presupuesto.

Las actividades serán programadas en los meses comprendidos entre enero y diciembre del 2018, y se relacionara el costo total que tendrá cada una de las actividades durante el año.

Para llevar a cabo estas actividades se debe contar con los siguientes recursos:

Humanos: se debe contar con la participación activa de todo el personal de las diferentes áreas que confirman la empresa acesco acerías de colombia, tanto la parte directiva como la parte operativa. El área de salud ocupacional de la organización será la encargada de llevar a cabo y en práctica el desarrollo de las actividades para el sg-sst.

El bienestar laboral es para todos los empleados por ende es de vital importancia que todos los procesos y actividades estén involucrados todos los empleados de la organización.

Materiales: debemos contar un sitio destinado para capacitaciones, un video vean y material de apoyo, además se debe tener presente que con el desarrollo de estas actividades el gasto para el programa de sg-sst se verá afectado.

Financieros: para la ejecución de estas actividades en pro del bienestar laboral el presupuesto asignado corresponde a la disminución de accidentes y riesgos laborales en la organización, por lo tanto es necesaria la inversión con los materiales requeridos y el tiempo a emplear.

Presupuesto para cada actividad de aceso sobre el sg-sst

Tabla 3 Presupuesto de la propuesta

CONCEPTO	COSTO PARCIAL POR ACTIVIDAD	TIEMPO DE TRABAJO	COSTO TOTAL
Equipos de cómputo y proyección (portátil, video Beam, audiovisuales, tablero)	\$200.000	1 al mes	\$2.200.000
Orador contratado - prestación de servicios	\$30.000 por hora	6 horas	\$180.000
Materiales de papelería (cartulina, marcadores, lapiceros, etc.)	\$100.000	al mes	\$500.000
Refrigerio	\$5.000 por persona	al mes	\$550.000
	TOTAL, POR ACTIVIDAD		\$3.430.000

Fuente: Elaboración Propia

5.3.2 cronograma de actividades. (Diagrama de Gantt)

MODELO ESTRATEGICO PARA LA MEJORA DEL SG-SST EN ACESCO ACERIAS DE COLOMBIA								
ACTIVIDADES O TAREAS	PROCESO/PROCEDIMIENTO	RECURSOS	ENER	EBRER	MARZ	ABRIL	MAYO	JUNIO
Gestion de Recursos para el desarrollo de la propuesta	Conocimiento de la empresa a trabajar el SG_SST	tiempo transportes Papeleria Pc Videoveam						
tabulacion de Informacion								
Visita a oficinas								
Preesentacion de la propuesta a directivos								
aplicación del Modelo con gestion del conocimiento	Presentacion en power point en una reunion y entrega de folletos	Video veam papeleria						
desarrollo de actividades	Exposicion de las actividades	Video veam						
APLICACIÓN DE TECNICAS DE PREVENCIÓN EN RIESGOS Y ACCIDENTES								
PROCEDIMIENTO								
Jornada Psicofisica	se realizaran ejercicios de respiracion abdominal, gimnasia laboral y estiramiento de partes moviles en tres secciones por grupos de 30 personas	Instructor refrigerio						
Taller de Capcaitacion elementos de proteccion personal	secciones de 45 minutos desde la 7:00am a 7:45 am	profesional en salud laboral						
capacitacion sobre primeros auxilios	sesion de 30 minutos con cinco representates de cada area de trabajo	Enfermería profesional salud ocupacional						
Simulacro plan de emergencia	todo el personal	Directivos y personal empresa						
Evaluacion de los resultados	se avalua despues de cada actividad para verificar si esta dando resultado, esta evaluacion se hace por medio de test a los empleados y analizar el resultado	timpo papeleria refrigerio						
estandarizacion y mejoramiento continuo	identificar el mejor desempeño laboral y la reduccion de riesgos	tiempo						

Ilustración 8 Diagrama de Gantt

Diagnóstico inicial de la gestión del conocimiento.

En la empresa acerías de Colombia acesco, se constata que se presentan falencias en el proceso de talento humano y por ende, no se realiza un respectivo modelo de gestión del conocimiento que puedan generar y encontrar elementos que tras su análisis manifiesten los requerimientos que trazan los procesos innovadores.

La empresa acerías de Colombia acesco realiza su proceso de socialización del apoyados en empresas externas que brindan capacitación a los empleados por lo cual se pierde el

conocimiento desde las experiencias propias de sus trabajadores, lo cual es una gran desventaja, porque si bien son empresas certificadas en formación, no son los mismos trabajadores quienes presentan desde sus perspectivas nuevas mejoras, nuevas oportunidades, lo que les quita oportunidades de sentirse e integrarse más a la empresa, mediante el aporte de información y propuestas propias, igualmente no se abarcan problemáticas y mejoras propias desde el interior de la empresa.

Producción del conocimiento organizacional.

Para la producción del conocimiento se propone a la empresa acesco, utilizar el modelo de nonaka y takeuchi este es un modelo de gestión del conocimiento muy utilizado en las compañías este modelo afirma que para trabajar con la teoría de la creación del conocimiento organizacional, es preciso atender la naturaleza del conocimiento. Para esto se trata las dos dimensiones del conocimiento: la ontológica y la epistemológica.

Con este modelo se busca llevar a cabo acciones de mejora en el proceso de capacitación de los empleados.

Proceso de conversión del conocimiento (nonaka y takeuchi,):

- la socialización: la socialización se inicia con la creación de un campo de interacción, el cual permite que los miembros de un equipo compartan sus experiencias y modelos mentales.
- la exteriorización: es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, haciéndolo comprensible para otros miembros de la empresa.
- la combinación: el conocimiento explícito se sintetiza y formaliza de manera que cualquier miembro de la empresa pueda acceder a él.
- la interiorización: es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de "aprender haciendo".



Ilustración 9 Modelo nonaka y takeuchi para aceso

Almacenaje.

Se propone a la empresa aceso almacena la información generada en las capacitaciones a través de los siguientes elementos:

- Carpetas en red a la que tengan acceso los coordinadores del procedimiento de capacitación
- A través de la plataforma de la empresa publicar información relevante de las capacitaciones.

Circulación y actualización

- Se propone que se conversen con los jefes inmediatos semanalmente cuales son las necesidades de capacitación de sus equipos de trabajo, adicional a través del correo corporativo enviar información relevante de las capacitaciones y montar información en la página web, con esto se genera una incesante circulación y actualización del conocimiento.
- De igual manera se propone la implementación de un programa de chat institucional donde el trabajador puede realizar las consultas, impartir información o compartir documentos a todos los compañeros, de esta forma se aumenta la comprensión del conocimiento.

Medición para el desarrollo de los indicadores se toma como referencia el modelo de Kaplan y Norton (1996) balance scorecard, en el cual se distribuyen indicadores en cuatro bloques

Tabla 4 indicadores de innovación y aprendizaje

N°	Estrategia	Nombre	Objetivo	Unidad de medida	Modelo matemático
Indicadores De Detección De Necesidades De Capacitación					
1	necesidades de capacitación	porcentaje de efectividad en la solución de problemáticas a partir de las reuniones	identificar el nivel de efectividad de la capacitación en la problemática presentada en dicho proceso	%	(total de personal capacitado/ disminución de quejas y reclamos) *100

4	cumplimiento de estrategias	cumplimiento del conocimiento tácito desarrollado en la empresa	evaluar el conocimiento tácito desarrollado en los colaboradores	%	(total estrategias cumplidas en el mes actual. total estrategias cumplidas el mes anterior) *100
5	asistencia a las capacitaciones	cumplimiento de asistencia del personal a las capacitaciones	determinar el nivel de cumplimiento de los empleados a las capacitaciones	%	(total de colaboradores que asiste a las capacitaciones) *100

Indicadores Desde La Perspectiva Financiera

1	incremento del presupuesto	porcentaje de cumplimiento del 100%	determinar el porcentaje de cumplimiento de capacitaciones presupuestadas en el mes	%	(costo total de capacitaciones semestrales / total costo semestral de personal) *100
---	----------------------------	-------------------------------------	---	---	--

Indicadores de los procesos internos

1	eliminación de errores en procesos	porcentaje de mejora en las falencias presentadas en los procesos	determinar el porcentaje de efectividad de los colaboradores en los procesos	%	(total de errores presentados en el mes actual en los procesos. total de errores presentados en el mes anterior en los procesos) *100
---	------------------------------------	---	--	---	---

Fuente: Elaboración Propia

Conclusiones

- El sistema de seguridad y salud en el trabajo prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y salud de todos los empleados.
- El sg-sst debe responder a la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, y contribuir al mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral al control de los peligros y riesgos en el área de trabajo
- La valoración de los riesgos en una empresa debe incluir primeramente la identificación de los mismos, esta valoración y control debería realizarse con ayuda de los trabajadores expuestos a dichos riesgos.
- Es importante resaltar que los representantes de los trabajadores para las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud y los miembros de los comités paritarios sobre seguridad y salud deberían recibir formación complementaria acorde con sus responsabilidades.
- Los empleados deben cumplir con las normas y reglamentos de sistema de gestión – seguridad y salud en el trabajo
- Es importante que las empresas deben potenciar en los trabajadores el uso de los elementos de protección personal.
- Todos los empleados de la compañía deben velar por la seguridad y esto lo hacen informando de los peligros y riesgos que pueden encontrar en su puesto de trabajo

- La gran mayoría de los trabajadores sufren de algún tipo de enfermedad laboral, o inconformidad con los beneficios que recibe por parte de la empresa en que labora, lo que afecta notoriamente el bienestar de cada persona y su desempeño dentro y fuera de la organización.
- La salud de los trabajadores significa un interés primordial a cuidar por parte de los empresarios, pues esto, genera bienestar tanto en lo somático como en lo psicológico y lo social, mejorando de este modo la productividad y, disminuyendo drásticamente los gastos por seguros de compensación.
- La higiene del trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde son ejecutadas. La higiene del trabajo está relacionada con el diagnóstico y con la previsión de las enfermedades ocupacionales.

Referencias

AAAP.ORG (2013) Asociación de agentes de aduana del Perú. Recuperado de:

<http://www.aaap.org.pe/>

AELE.COM (2005) seguridad y salud en el trabajo. Glosario de términos. Recuperado de:

<http://www.aele.com/NODE/5192>

Bienestar social recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/BIENESTAR-SOCIAL->

[LABORAL/](https://www.gestiopolis.com/BIENESTAR-SOCIAL-LABORAL/)

Chamorros. (2016). Como elaborar un programa de bienestar laboral. Recuperado de:

<https://www.deustoformacion.com/BLOG/RECURSOS-HUMANOS/ELABORAR-PROGRAMA-BIENESTAR LABORAL>

Clasificación de los riesgos de trabajo recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Riesgo_laboral

Cleaner (2018) programa de bienestar 2016 – 2018. Recuperado de:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_tienda_virtual/plan_de_bienestar_cleaner.pdf

Comité parietario de salud ocupacional recuperado de:

<http://acolombianlawyers.com/noticias/2017/04/01/el-comite-paritario-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-constituye-un-medio-para-promocionar-la-salud-ocupacional-en-la-empresa/>

Cuesta, A. (2009) gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, Co: Ecoe ediciones proquestebrary. Web. 27 november 2016. Recuperado de:

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://site.ebrary.com%2fLIB%2fUNADSP%2fREADER.ACTION%3fDOCID%3d10467110>

Definición de accidente de trabajo recuperado de: <https://definicion.de/accidente-de-trabajo/>

ESAN. EDU. (2016) el balance scorecard y sus cuatro grupos de indicadores recuperado de:

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/el-balanced-scorecard-y-sus-cuatro-grupos-de-indicadores/>

Gestión de riesgos laborales recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/gestion-de-riesgos-laborales/>

Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento recuperado de:

<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

Investigación cualitativa recuperada de:

<http://www.monografias.com/trabajos95/investigacioncualitativa/investigacioncualitativa.shtml>

Método cualitativo recuperado de: <http://conceptodefinicion.de/metodo-cualitativo/>

Método de investigación cualitativa recuperado de:

<https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>

Montoro M.P. (2009). Gestión de la información recuperado de:

<http://glossarium.bitrum.unileon.es/Home/gestion-de-la-informacion>

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

Prevención de riesgos laborales recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Prevenci%C3%B3n_de_riesgos_laborales

Salazar Y. (2015) los procesos de gestión del conocimiento. Recuperado de:

<http://yngridsalazarpucp.blogspot.com/>

Sánchez M. (2005) breve inventario sobre los modelos para la gestión del conocimiento en las organizaciones recuperado de: <http://eprints.rclis.org/7964/1/aci060605.pdf>

Sanquino, R (2003). La gestión del conocimiento. Su importancia como recurso estratégico para la organización recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>

Smsafemode.com (2018) Safe Mode. Recuperado de: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG.SST) recuperado de:
<https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

Sistema general de riesgos profesionales recuperado de:

<https://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/http://so.smsafemode.com/>

Tipos de riesgo recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos35/tipos-riesgos/tipos-riesgos.shtml>

UNAD (2018) Universidad Nacional Abierta y a Distancia recuperado de:

<https://campus0b.unad.edu.co/campus/>

Vega Zambrano R. (2011, septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Recuperado de:

<https://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

Wikilibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por nonaka y takeuchi. Gestión del conocimiento- modelo 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

Wikipedia (2018) investigación cualitativa. Recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cualitativa

Zúñiga Montalvo Melissa (2015 marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo.

Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>