

**DISEÑAR UN MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE
SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA
LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA**

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

IVONNE CRISTINA ARIAS Q. CÓD. 25.292.490

SANDRA MILENA CERÓN F. CÓD. 25.292.035

ARNOLD AMADI DIAGO F. CÓD. 76.328.661

MARÍA CRISTINA CASTRO. CÓD. 25.284.935

GRUPO DEL CURSO: 101007_37

PRESENTADO A:

JENIFER MOSQUERA.

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

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MAYO 2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	5
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Antecedentes del problema	7
1.2. Planteamiento del problema	8
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación de la investigación	9
CAPITULO 2: REVISION DE LITERATURA	10
2.1. MARCO TEORICO	10
2.1.1. Seguridad y Salud Ocupacional en Colombia	10
2.1.2. Reglamentación en Colombia sobre seguridad social y salud ocupacional	12
2.1.3. Concepto de Salud Ocupacional	15
2.1.4. Programas de salud ocupacional	16
2.2. GESTION DEL CONOCIMIENTO	22
2.2.1. ¿Qué es la gestión del conocimiento?	22
2.2.2. ¿Cómo gestionar el conocimiento?	24

2.3. Salud ocupacional y Gestión del conocimiento	26
2.4. MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI	28
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	31
3.1. Método de la investigación	31
3.1.1 Investigación cuantitativa	32
3.1.2 Investigación descriptiva	32
3.1.3 Investigación explicativa	33
3.2 Población y Muestra	33
3.3 Fuentes de información	35
3.3.1 Fuentes de información personales	35
3.3.2 Fuentes de información institucionales	35
3.3.3 fuentes de información documentales	35
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	35
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	36
4.1. Presentación de Resultados	36
4.2. Análisis de datos	40
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	41
5.1 Resumen de Hallazgos	41

5.2 Recomendaciones	41
5.3 Propuesta	42
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros para la posible implementación de la propuesta.	46
5.3.2. Cronograma de Actividades (Diagrama de Gantt)	47
BIBLIOGRAFIA	48
ANEXO	52

INTRODUCCIÓN

La Corporación Universitaria UNICOMFACAUCA cuenta con el sistema de Bienestar Institucional Unicomfacauca, el cual se ocupa de la construcción de un ambiente ideal para el mejoramiento de la calidad de vida en la Comunidad Universitaria, mediante procedimientos, programas y actividades que promueven formación en valores, mediante la generación de procesos participativos y de convivencia que generen espacios de reflexión en busca de fines e intereses comunes entre todos los miembros de la comunidad y su entorno.

El sistema de Bienestar Institucional de UNICOMFACAUCA, es un sistema que se está ejecutando, se encuentra en vigencia, actualizado y además cumpliendo con los lineamientos requeridos en cuanto a normatividad y programas, pero está enfocando dichas actividades al estudiantado dejando de lado en gran medida al personal del área administrativa de la Corporación, el cual por su alto grado de carga laboral tiende a incrementar su nivel de estrés conllevando al ausentismo y a bajar su nivel profesional.

Este proyecto de investigación va direccionado hacia el mejoramiento del programa de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la Corporación Universitaria de Comfacauca, encontrando dentro de la investigación realizada aspectos que deben ser mejorados y rediseñados para cumplir con los objetivos de dicho programa.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA:

En este proyecto se diseña un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la Corporación Universitaria Comfacauca, teniendo en cuenta los conocimientos tácitos y explícitos de los que nos hace referencia Nonaka y Takeuchi que nos permitirán Planear, Hacer, Verificar y Actuar sobre las falencias encontradas en el programa de salud ocupacional de UNICOMFACAUCA, corporación dedicada a la Educación No formal, Educación Universitaria, Educación Continuada y por Extensión. Para lo cual tomamos como fuente primaria la observación que nos permite conocer en tiempo real toda la información posible, dando claridad de cómo se debe llevar a cabo el programa de salud ocupacional en la universidad de Comfacauca con respecto al personal administrativo, encontrando la mayor falencia que tiene dicho programa y suministrando una solución que permita la mejora continua que beneficie el buen desempeño del trabajador administrativo de la corporación universitaria Comfacauca, haciendo referencia a la promoción y desarrollo de actividades recreativas y culturales, que hacen parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios la cual esta principalmente dirigida al personal estudiantil y muy poco al personal administrativo, y a fuentes secundarias que nos permitan reforzar conocimientos y aprovechar las conclusiones obtenidas en investigaciones similares para estar así en capacidad de emitir un juicio objetivo respecto a las falencias que podamos encontrar en el proceso que la universidad realiza en el momento de poner en marcha el programa de salud ocupacional como también sugerir correcciones que

permitan que la calidad del procedimiento sea más óptima y genere los resultados esperados en cuanto al clima laboral, la agilidad en el cumplimiento de las funciones y la producción, porque a pesar de contar con un programa sólido y estructurado se han hallado falencias que mediante el desarrollo de este proyecto vamos a poner en evidencia y gracias a la investigación estaremos en capacidad de sugerir correctivos para mejorar y velar por el bienestar y el clima laboral dentro de esta Corporación.

1.1. Antecedentes del Problema:

La Corporación Universitaria de Comfacauca se constituye en una entidad de servicio a la sociedad, contribuye a la formación de personas integrales, altamente competitivas, creativas e innovadoras que impulsan la tecnología y la productividad en las organizaciones, apoyándose en la docencia, la investigación y la proyección social, en la búsqueda constante de la excelencia, la equidad social y el mejoramiento de las condiciones de vida de los caucanos y colombianos. UNICOMFACAUCA tiene establecido un programa de salud ocupacional el cual hace referencia a la promoción y desarrollo de actividades recreativas y culturales, encontrando como única falencia que esta principalmente dirigida al personal estudiantil y muy poco al personal administrativo. Falencia que hace que el programa de promoción y desarrollo sea ampliado con mayor direccionamiento hacia el personal administrativo dado que este personal tiene un alto nivel de estrés por su gran responsabilidad laboral para con los estudiantes de la corporación llevándolos a perder su buen rendimiento laboral el cual se exige para ejercer sus cargos en la corporación.

1.2. Planteamiento del problema:

El presente proyecto pretende responder y aportar información en relación a la siguiente pregunta:

¿Cómo diseñar un Modelo Estratégico Integral para el proceso Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la Corporación Universitaria Comfacauca?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Diseñar el Plan de Mejoramiento para el proceso de salud ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento para la Corporación Universitaria Comfacauca.

1.3.2 Objetivos específicos

- Estructurar el proceso de salud ocupacional de acuerdo a las necesidades encontradas en la corporación universitaria de Comfacauca
- Realizar seguimiento al programa de salud ocupacional (promoción y desarrollo).
- Proponer acciones correctivas inmediatas en las falencias del programa de salud ocupacional evaluando la adherencia del personal administrativo.

1.4 Justificación de la Investigación

El objetivo principal de la salud ocupacional es el de velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo en una organización dado que la presencia de la salud ocupacional en una organización es de vital importancia, ya que además de procurar el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, éste también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, El éxito de cualquier empresa se da al crear un programa lo suficientemente efectivo de salud ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad. En el momento en el que una empresa desarrolla un programa que implemente la Salud Ocupacional, se logran beneficios como: la mejora de la calidad del clima laboral, mayor satisfacción del personal, productividad, y calidad en productos y servicios. Es por tal motivo que al mejorar el programa de salud ocupacional de Unicomfacauca se estará dando mayor atención al personal administrativo haciendo que su rendimiento laboral sea aún mayor y que su trabajo se vea reflejado en la preferencia y calidad del estudiantado, llegando a ser una de las mejores universidades de la ciudad de Popayán.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

En este capítulo se incluye la teoría relacionada con el trabajo de investigación, mencionando las teorías existentes sobre la temática, los conceptos y definiciones que comparten diferentes autores, que permitirán conocer el tema que se aborda en el trabajo y que permite dar una concepción más amplia y clara del mismo.

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Seguridad y Salud Ocupacional en Colombia

En Colombia se empieza a hablar de seguridad en el trabajo cuando Simón Bolívar, en un discurso ante el congreso de Angostura el 15 de febrero de 1819 afirmó “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”. En 1904, cuando se consideró el tema cuando en conferencia dada por el general Rafael Uribe Uribe en el teatro municipal de Bogotá dijo: Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; creemos que es necesario dictar las leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados. Él fue quien mencionó este término, y propuso un proyecto de ley sobre accidentes laborales, que luego se llamó ley 57 de 1915, aprobada en el congreso de la república. Que contenía reglamentación de los accidentes de trabajo y las enfermedades derivadas de los mismos, establece las

prestaciones económicas como derecho de los trabajadores, y define la responsabilidad del empleador, la pensión de sobreviviente, el tipo de incapacidad y la indemnización en caso de presentar limitación física como consecuencia del trabajo. Luego, mediante ley 90 de 1946 es creado el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, entidad encargada de garantizar la seguridad social de los trabajadores, y en 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, en el que se establecieron normas referentes a la salud ocupacional, la jornada laboral, el descanso obligatorio, prestaciones sociales y medidas de seguridad en el trabajo, entre otras. Tiempo después se crea el sistema general de riesgos profesionales SGRP. Mediante el decreto ley 1295, modificado por la ley 1562 de 2012, cambiando el nombre a Sistema General de Riesgos Laborales: SGRL. Esta ley define el Sistema General de Riesgos laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas destinadas a prevenir, proteger y atender a todos los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles como consecuencia de su trabajo, también considera a la salud ocupacional y la considera como Seguridad y Salud en el trabajo, y es aquella que trata de enfermedades y lesiones sufridas efectuando labores, y se incluye la búsqueda de planes de prevención y promoción. A los Programas de Salud Ocupacional los entiende como un proceso de mejoramiento continuo a través de los cuales se debe diagnosticar, analizar, planear estrategias, proyectar y ejecutar planes de contingencia para minimizar los riesgos laborales derivados del trabajo, así como atender de manera efectiva y oportuna cuando llegaren a suceder. También amplía y obliga a los empleadores a afiliar sus trabajadores a cajas de compensación familiar, eps , arp, y afp, considerando que si los empleadores desean realizar una contribución

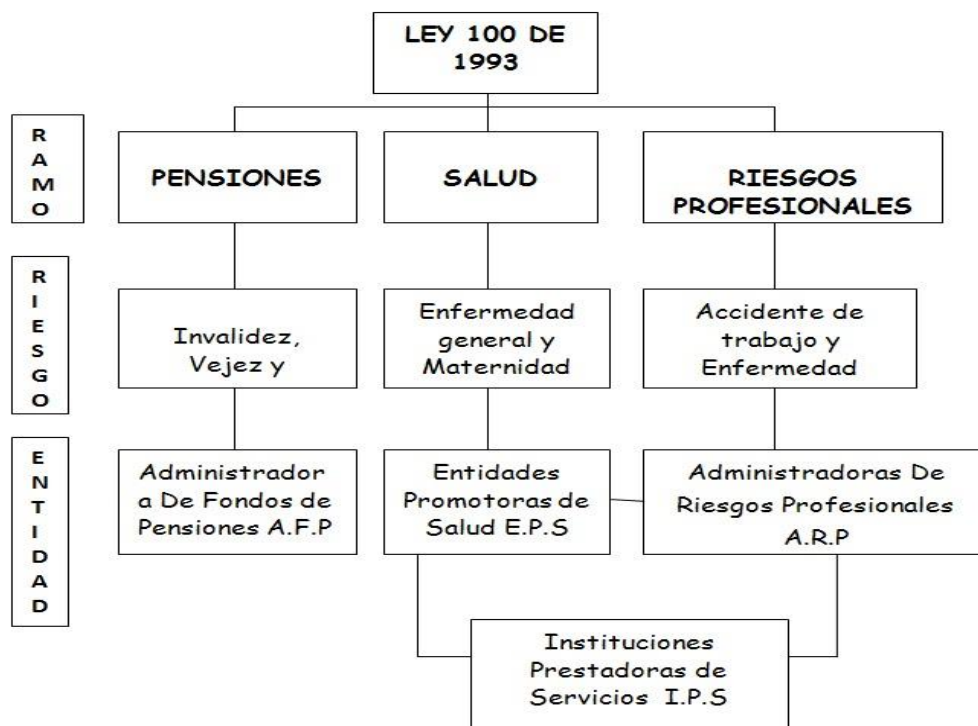
adicional a este fondo lo pueden hacer con el fin de recibir una suma monetaria un poco más alta al momento de pensionarse. (Fernández 2014: 5)

2.1.2 Reglamentación en Colombia Sobre seguridad social y salud ocupacional

La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones
- La Atención en Salud
- El Sistema General de Riesgos Profesionales

Gráfico 1:
Ley 100 de 1993



Fuente: 2011. Recuperado de: <http://marcela0521.blogspot.com/2011/10/ley-100.html>

Tabla 1:**Principales Decretos y Resoluciones que reglamentarán la Salud Ocupacional en Colombia**

Ley-Año	Contenido
Ley 9a. De 1979	Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
La Resolución 2400 de 1979 de MinTra*	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 614 de 1984 de MinTra Y MINSALUD	Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país
La Resolución 2013 de 1986 de MinTra	Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas
La Resolución 1016 de 1989 de MinTra	Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas
Ley 100 de 1993 de MinTra	Se crea el régimen de seguridad social integral
Decreto 1281 de 1994 de MinTra	Reglamenta las actividades de alto riesgo
Decreto 1295 de 1994 de MinTra y MINHACIENDA	*Dicta normas para la autorización de las Sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo *Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales *Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (A.R.P)
Decreto 1346 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez
Decreto 1542 de 1994 de MinTra	Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional
Decreto 1771 de 1994 de MinTra	Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional
Decreto 1772 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1831 de 1994 de MinTra	Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1832 de 1994 de MinTra	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Decreto 1834 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Decreto 1835 de 1994 de MinTra	Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos
Decreto 2644 de 1994 de MinTra	Tabla Única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral
Decreto 692 de 1995 de MinTra	Manual Único para la calificación de la Invalidez
Decreto 1436 de 1995 de MinTra	Tabla de Valores Combinados del Manual Único para la calificación de la Invalidez
Decreto 2100 de 1995 de MinTra	Clasificación de las actividades económicas
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
Circular 002 de 1996 de MinTra	Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5

Fuente: Zuñiga Castañeda, Giovanni. Principales Decretos y Resoluciones que reglamentarán la Salud Ocupacional en Colombia. 2004. Recuperado de:

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>

Cabe resaltar la importancia de contar con leyes protectoras, de la creación de conciencia en el empleador, así como su aplicación y el buen ambiente laboral en una organización, cuando estos dos aspectos se combinan se puede contar con colaboradores comprometidos, logrando un mayor sentido de identidad corporativa beneficioso para cualquier compañía, y con altos índices de pertenencia organizacional, generando un trabajo con mayor motivación, ambientes laborales sanos, y se garantiza la seguridad organizacional, pues lo más significativo para la empresa es lograr la fidelidad de un trabajador, evitando así filtración cualquier tipo de información. En Colombia existen sistemas de afiliación como EPS, AFP y ARP. (Fernández 2014: 9)

Tabla 2:

Sistemas de afiliación

SITEMA DE AFILIACIÓN	¿QUÉ SON?	CARACTERÍSTICAS
Entidad promotora de salud EPS	Es una entidad encargada de asegurar a los usuarios, para que puedan acceder a servicios médicos en clínicas y hospitales.	Actúa bajo dos regímenes: Contributivo Subsidiado
Aseguradora de riesgos profesionales ARP	Entidades destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las enfermedades ya accidentes laborales.	Está controlado y vigilado por el gobierno e implementa campañas de prevención y educación en riesgos laborales.
Administradores de fondos de pensiones y cesantías. AFP	Empresas privadas encargadas de administrar y gestionar los fondos de pensiones y de ahorro individual de los trabajadores.	Garantizar liquidez de los afiliados, administrar el ahorro de los trabajadores colombianos, para garantizar una vejez tranquila

Fuente: Fernández Perdomo, Wilmer Adriano. *Sistemas de afiliación*. Bogotá. 2014. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12671/1/Fernandez.pdf>

2.1.3 Concepto de Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Cabe destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia para los gobiernos, que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo. Para eso suele realizar inspecciones periódicas que pretenden determinar las condiciones en las que se desarrollan los distintos tipos de trabajos.

Es importante tener en cuenta que la precariedad del empleo incide en la salud ocupacional. Una empresa que tiene a sus trabajadores en negro (es decir, que no cuentan con cobertura médica) y que presenta un espacio físico inadecuado para el trabajo pone en riesgo la salud de la gente. (OMS 2008)

La salud ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. “A través de la 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” (Henaó 2010: 33).

La Organización Internacional del Trabajo la define como: “El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los

riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas” (ídem. 34).

2.1.4. Programas de salud ocupacional

Para un buen ambiente laboral, seguro y estable, se desarrollan programas de salud ocupacional, compuestos de una serie de planes que giran en torno a la salud de los empleados.

De acuerdo al tipo de necesidad que atiendan, estos planes pueden ser: planes de higiene (relacionados con la asepsia y la seguridad en torno a las cuestiones higiénicas), planes de seguridad (aseguran la vida de los empleados en aspectos relacionados con riesgos o accidentes) y planes de medicina preventiva (acciones que tomará la empresa a fin de mantener a su personal informado en todo aquello que sea necesario a fin de prevenir cualquier tipo de enfermedad). Todas ellas tienen como objetivo prioritario mantener y mejorar la salud de los empleados dentro del ambiente laboral.

Lo fundamental en la salud ocupacional es asegurar un alto grado de bienestar mental, social y físico para los trabajadores y prevenir toda clase de accidentes e imprevistos; asegurando un lugar de trabajo sin elementos nocivos para su salud y otorgando la seguridad del empleo, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos que se le han encomendado.

Algunas de las complicaciones que se encarga de tratar y prevenir la salud ocupacional son:

- * Torceduras o quebraduras que pueden devenir de la realización de movimientos repetitivos;

- * Problemas en los oídos a causa de los exacerbados ruidos;

- * Problemas en la vista provocados por una sustancia o fijación indebida de este sentido;

- * Enfermedades en los órganos internos a causa de inhalar o estar en contacto con sustancias nocivas para el organismo;

- * Enfermedades causadas por una exposición prolongada a la radiación;

- * Otro tipo de enfermedades o complicaciones por haberse expuesto a diversas sustancias o elementos.

Los riesgos laborales, se definen como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”. En Colombia se ha estipulado en las compañías bien sea de sector público o privado, el planeamiento, y ejecución de planes de promoción y prevención encaminados a mejorar las condiciones en el trabajo, pues la población trabajadora es la fuente de desarrollo del país, y de la calidad que vida se presenten depende la percepción sobre el progreso social que exista. Por eso la actividad laboral del individuo y su grado de satisfacción es trascendental en su desarrollo como ser individual, como miembro de un círculo familiar y social. Cuando existen buenos ambientes laborales, el colaborador da lo mejor de sí, logrando resultados de éxito. Las organizaciones deben reconocer la importancia de sus

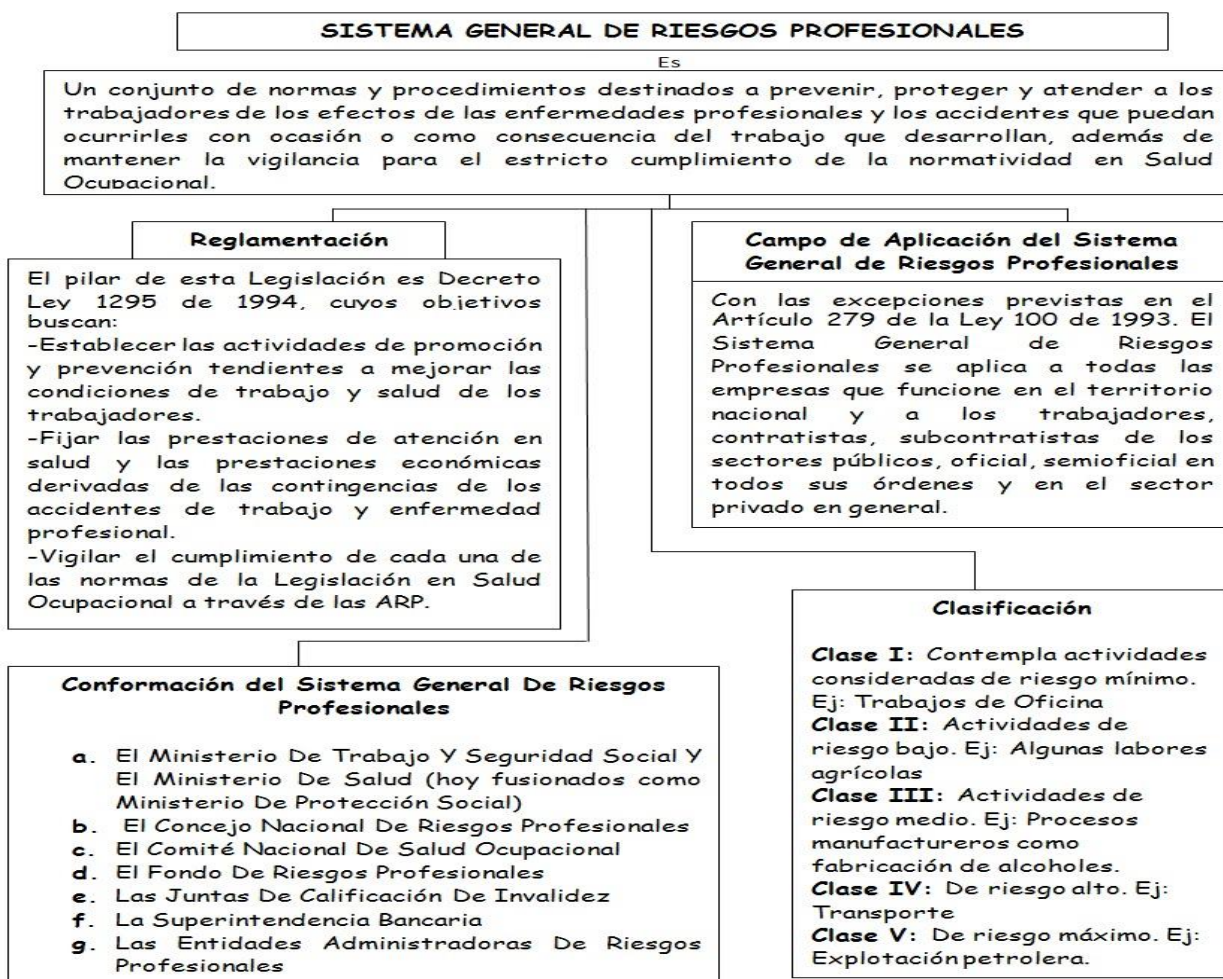
trabajadores y crecer junto a ellos; en este sentido se debe cuidar su bienestar en salud y prever los tipos de riesgos posibles en el desarrollo de cualquier actividad laboral.

Para determinar los factores incidentes en los buenos planes y prácticas laborales, es importante identificar aspectos como la higiene y seguridad en el campo laboral. En cuanto a la higiene debo decir que es un grupo de normas cuyo objetivo es proteger la integridad del empleado, velando y disminuyendo los riesgos de salud generados en desarrollo de las actividades laborales. En la organización se debe realizar una consultoría en el tema para verificar planes efectivos, y diagnosticar posibles aspectos a mejorar, como una forma de minimizar los riesgos y responsabilidades existentes. Es importante determinar las condiciones físicas y ambientales del lugar en donde el trabajador desempeña sus funciones, brindándole la mayor comodidad, y menguando los factores representantes de posible deterioro en la salud del trabajador. Los planes de higiene en la compañía deben centrarse en cumplir objetivos claros en los que se debe incluir las posibles enfermedades adquiridas durante el desempeño laboral, prevenir y vigilar los síntomas de lesiones y enfermedades, brindar capacitación a los colaboradores sobre los peligros evidenciables en el ejercicio de su trabajo y brindar mecanismos de prevención. Cuando un colaborador requiera la utilización de materiales, máquinas o químicos la organización debe brindar medidas de protección y enseñar medidas de alerta a tener en cuenta. También es significativo considerar la utilización de señales para indicar alerta, peligro o rutas de evacuación, como también gestionar y mantener un buen ambiente laboral para aumentar la rentabilidad de la compañía. El plan de higiene en el

trabajo debe involucrar a los servicios médicos, pero sobre todo de enfermería y primeros auxilios, pues en el momento de la ocurrencia de un accidente no siempre los médicos hacen presencia inmediata, y se requiere por lo menos haya una persona capacitada prestar servicios de manera rápida. Aunque no en todas las organizaciones se aplique, lo ideal sería sin importar el tamaño de la empresa existencia de un lugar específico para brindar primero auxilios. Otro factor importante para prevención en salud, es tener en cuenta los tipos de riesgos existentes en la organización como intoxicaciones, dermatitis, agentes biológicos, rayos solares, ruido excesivo y temperaturas térmicas extremas, etc. Por lo cual la organización debe elaborar brochure con información sobre medidas preventivas, hábitos saludables, y ejercicios realizables cuando se está expuesto a largas horas en la misma posición. Asegurar a los empleados en las EPS y ARP, para garantizar su atención en caso de accidente o lesión permanente. (MINTRABAJO).

Gráfico 2:

Mapa conceptual del sistema general de riesgos profesionales



Fuente: Zuñiga Castañeda, Giovanni. Principales Decretos y Resoluciones que reglamentarán la Salud Ocupacional en Colombia. 2004. Recuperado de:

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>

La implementación de políticas de salud ocupacional debe ser una iniciativa que parte de la gerencia de la compañía, pues son las directivas de la empresa quienes deben proveer de todos los recursos y capital necesario para implementar programas de mejoramiento para sus empleados. Se deben tener en cuenta aspectos que incluyan el cumplimiento de las normas vigentes sobre salud ocupacional y seguridad laboral.

Protección del trabajador, brindando buenas condiciones físicas y mejorando el ambiente para disminuir los riesgos mentales a los que se exponen sus empleados. Proporcionar todas las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades, buen manejo de los recursos, para obtener mayor rentabilidad y 20 disminuir el impacto ambiental que puedan generar. Difundir los protocolos y políticas de seguridad para que todos los empleados se encuentren informados y se puedan disminuir los accidentes de trabajo. Las organizaciones deben tener en cuenta que para llevar a cabo planes de protección y promoción en salud laboral se debe incluir y contar con la participación de los miembros de la empresa, pues así también se mitiga la resistencia al cambio. La responsabilidad en este caso debe ser compartida, conocer las necesidades y valorar los aportes de los colaboradores ayudan a la gerencia a identificar las falencias y a crear estrategias de mejoramiento, con el fin de contar con ambientes de trabajo sanos y mejores condiciones para todos. Para lograr este objetivo la gerencia debe hacer seguimiento, control y dar a conocer estadísticas de los accidentes, para poder concientizar al trabajador sobre la importancia del cumplimiento de las reglas, se debe contar con un buen flujo comunicativo. La comunicación en la organización debe ser gestionada, así como la salud ocupacional, y es vital considerar la creación de un departamento de recursos humanos al igual que el de comunicaciones, pues la asesoría y el buen manejo de la información ayudarán mucho a llevar a cabo buenos procesos, que sean efectivos, y que las normas y la aplicación de planes de prevención no se conviertan algo tedioso para el trabajador, sino que contribuyan en alguna manera a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida . Muchas organizaciones solo ven la importancia de estos planes cuando ocurre un

hecho desafortunado con su empleado o cuando deben enfrentar demandas por incumplimiento de las normas laborales, en muchas ocasiones no se toma conciencia por parte del empleador, y la aplicación de estas políticas se ve como requisito para el funcionamiento de la empresa. Por lo que las normas no deberían enfocarse en sancionar cuando no se cumple, sino en capacitar a quienes dirigen las compañías en Colombia (Fernández 2014)

2.2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Peter Drucker (1993) decía que el conocimiento, por encima del capital o la mano de obra, es el único recurso económico con sentido en la Sociedad de Conocimiento y Peter Senge (1990) advertía que muchas organizaciones no podrían funcionar como organizaciones de conocimiento porque no podían aprender (learning disabilities).

La Gestión del Conocimiento es el proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización (Davenport 1994)

2.2.1 ¿Qué es la gestión del conocimiento?

Digamos que es un nuevo método de gestión empresarial que se asocia a los que se han ido desarrollando en las últimas décadas:

- Política de innovación permanente
- Marketing estratégico

- Política de recursos humanos
- Dirección por objetivos
- Calidad total
- Reingeniería de procesos.

La GdC podría resumirse en: información + gestión de recursos humanos. Éste puede ser el binomio del nuevo paradigma de gestión de las corporaciones en los inicios del nuevo siglo.

En este contexto, nos referimos a una concepción de gestión de recursos humanos que comporta: participación, compromiso, motivación y corresponsabilización de los trabajadores, que, asociada con las nuevas tecnologías de la información, crean las condiciones para este nuevo avance en la cultura empresarial.

«La aportación de empresas y profesionales especializados es la mejor garantía de que los resultados se corresponderán con las expectativas»

Partiendo de estas premisas, se trata de desarrollar un conjunto de actuaciones y procesos que aporten valor añadido a las actividades de la empresa y generalicen las mejores prácticas, en cada uno de los procesos de su actividad.

Para ello, es necesario hacer asequible, de manera sistemática y organizada, al conjunto de la organización, la información corporativa y los conocimientos y opiniones de los trabajadores.

Objetivo: La mejora de los resultados de la acción de las organizaciones, sea cual sea el ámbito de su actividad. Es decir:

- Aumentar la productividad de las empresas y las corporaciones.
- Aumentar la competitividad.
- Aumentar la capacidad de liderazgo de las organizaciones en sus respectivos mercados.
- Incrementar las oportunidades de negocio. (Josep Rodríguez 1999)

2.2.2 ¿Cómo gestionar el conocimiento?

En la medida que estamos hablando de conocimiento vivo, es decir permanentemente actualizable, para hacerlo útil es necesario establecer pautas de trabajo que incluyan:

- Definición de objetivos.
- Metodología para realizar los objetivos definidos.
- Prever y organizar los instrumentos para su realización.
- Organizar su puesta en práctica.
- Evaluar resultados.
- Generalizar resultados.
- Generalizar las mejores prácticas.

A modo de síntesis, se trataría de pasar de una situación en que, según opinión generalizada de los expertos, la información de las corporaciones está distribuida de la siguiente forma:

- el 10% está en formatos informáticos estructurados,
- el 20% está en formatos informáticos no estructurados,

- el 70% está en soporte papel,

Un volumen indeterminado, pero muy importante, está en la memoria de los trabajadores.

A una situación en la que toda la información, incluida la mayor parte posible de la que está en la memoria, sea asequible, utilizable y renovable, en cualquier momento y lugar, por cualquiera de las personas de la organización.

Algunas premisas básicas para abordar con posibilidades de éxito un proyecto de gestión del conocimiento son:

- Tener bien definida la misión corporativa.
- El liderazgo de la dirección.
- Una clara motivación del personal que asegure su participación activa.
- Unas estructuras que permitan compartir y sintetizar la información y aseguren la transferencia continua de las mejores prácticas. (Josep Rodríguez 1999)

Gráfico 3.

Factores de gestión del conocimiento



Fuente: Vásquez Rojas, Claudia. Teoría y evolución de la gestión del conocimiento. 2012. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/teoria-evolucion-gestion-conocimiento/>

2.3 Salud ocupacional y Gestión del Conocimiento:

El área de investigación e intervención en la promoción de la salud y la seguridad organizacional tiene una amplia relevancia social y científica, y es cada vez más importante en el campo de la Psicología. El desarrollo de este ámbito de estudio e investigación ha enfatizado la necesidad de un acercamiento multinivel que integre las perspectivas individual, social y organizacional. Este acercamiento requiere un enfoque integral y holístico que facilite el tratamiento de la información necesaria para conseguir una organización saludable. Los sistemas de gestión del conocimiento pueden ser una filosofía de trabajo útil para ello. Estos sistemas consisten en “técnicas y métodos formales que facilitan la creación, identificación, adquisición, desarrollo, preservación,

diseminación y, finalmente, la utilización del conocimiento sobre el cuidado de la salud” (Nicolini, Powell, Conville y Martínez-Solano, 2008, p.246). La introducción de estos sistemas en las organizaciones implica, con frecuencia, un proceso de cambio organizacional en el que la cultura tiene un papel crítico como barrera o facilitador. También, y aun cuando no se requiera un proceso de cambio, la cultura organizacional debe ser coherente con el sistema que se va a implantar y los objetivos que subyacen al mismo. Los valores, políticas y prácticas organizacionales deben estar orientados al aprendizaje y, en el caso que nos ocupa, a la promoción de la salud y la seguridad. (Nicolini, Powell, Conville y Martínez-Solano, 2008, p.246).

La mayoría de las personas considera que la buena salud es un elemento clave a la hora de definir su calidad de vida (Delhey, 2004). También el trabajo es un elemento crucial en el bienestar psicológico del individuo, ya que contribuye al sentido de la identidad y la utilidad social, y ocupa gran parte del tiempo de una persona. Por tanto, las condiciones de trabajo y su impacto sobre la salud y la seguridad juegan un papel importante en la calidad de vida. Los factores laborales que suponen un riesgo para la salud, tanto físico como psicológico, parecen haber sido los mismos durante los últimos 15 años, según se desprende de la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Los problemas de salud que se relacionan más frecuentemente con el entorno laboral son los trastornos músculo-esqueléticos, la fatiga, la tensión, los dolores de cabeza y la irritabilidad (Eurofound, 2005).

2.4 MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI

Para Nonaka y Takeuchi, el concepto de conocimiento va mucho más allá de aquello que remite al documento o a lo explícito, porque incluye todo el saber hacer no explicitado en los textos. El modelo de creación del conocimiento de estos autores se basa en la distinción entre saber tácito y saber explícito. El saber tácito está íntimamente ligado a la acción, las rutinas y los contextos específicos. El saber explícito es el conocimiento estructurado, transferible a través del lenguaje formal y sistemático.

Los conceptos presentados por Nonaka y Takeuchi a partir de: SOCIALIZACIÓN (adquiere), EXTERIORIZACIÓN (convierte), COMBINACIÓN (reúne) e INTERIORIZACIÓN (combina), nos dan a entender que debe partirse de alguno como proceso inicial (dependiendo de las características que mencionamos anteriormente) para por consiguiente pasar al siguiente proceso. Cabe destacar que como ciclo que se presenta siempre un proceso va a ser consecuencia de otro. Sin embargo se ha de resaltar que siempre va a estar presente el conocimiento como base fundamental que relaciona estos 4 conceptos, en donde las organizaciones han dejado de verse como estructuras cuya misión primera es la producción de bienes entendida como auto-enriquecimiento, para pasar a concebirse como sistemas colectivos de producción de los conocimientos que cada individuo necesita para integrarse e intervenir en su propio entorno. (Nonaka y Takeuchi 1999)

DESCRIPCIÓN DEL MODELO NONAKA Y TAKEUCHI

El modelo de Nonaka y Takeuchi permite comprender como se crea el conocimiento dentro de una organización y como lo llevan a cabo los individuos.

Este modelo afirma que el conocimiento se produce en dos dimensiones:

Epistemológica: comprende el conocimiento tácito y el explícito, los cuales se interacciona de forma dinámica y continua.

Ontológica: comprende el conocimiento individual, grupal, organizacional e interorganizacional, los cuales forman la espiral del conocimiento, se retroalimenta a sí misma y el proceso por el que se crea el conocimiento es interactivo y no lineal.

El Conocimiento Tácito está ligado a la acción, a las rutinas y a los contextos específicos, es el conocimiento adquirido a través de las experiencias personales, además de los valores, ideales y emociones de cada individuo. No se puede estructurar, almacenar, formalizar, distribuir ni compartir.

El Conocimiento Explícito puede ser estructurado, almacenado y transferible a través del lenguaje formal y sistémico usando tecnología de la información y la comunicación. Este conocimiento puede ser expresado en palabras, números y/o fórmulas y compartirlos.

El conocimiento, tanto el tácito y como el explícito, circula dentro de cualquier organización y se desarrolla en 4 fases:

Socialización: comienza con la creación de un equipo que comparte sus expectativas, ideas y modelos mentales a través de diálogos donde cada uno narra sus

propias perspectivas. En esta fase se adquiere el conocimiento tácito a través de exposiciones, experiencias, documentos, manuales y/o tradiciones. El conocimiento se convierte de individual a colectivo.

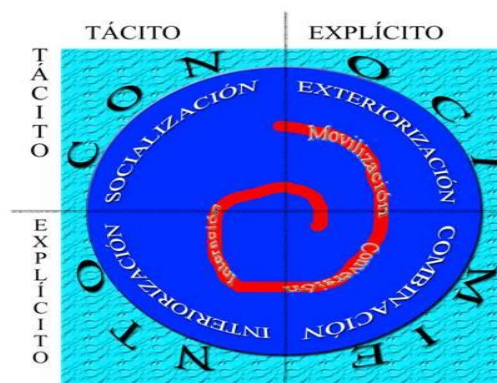
Exteriorización: en esta fase se convierte el conocimiento tácito colectivo en conocimiento explícito individual.

Combinación: inicia cuando el concepto generado por el equipo se combina con la información existente y con el conocimiento fuera del equipo, se intercambia el conocimiento explícito proveniente de documentos, reuniones, e-mail, informes y conversaciones.

Interiorización: comienza cuando los miembros interiorizan el nuevo conocimiento explícito adquirido en la fase anterior, lo cual les permiten ampliar, extender y redefinir su propio conocimiento tácito. En esta el conocimiento explícito colectivo se transforma. (Nonaka y Takeuchi 1999)

Grafico 4:

Gráfico Del Modelo "Nonaka Y Takeuchi"



Fuente: Universidad de Yacambú. Modelo Nonaka y Takeuchi. 2006. Recuperado de: <http://www.oocities.org/es/domingosalcedovalladares/gercon/foro4/contenido.htm>

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se trabaja la metodología que se llevó a cabo para la realización del trabajo en el plan de mejoramiento del programa de salud ocupacional para el personal administrativo de la Corporación Universitaria de Comfacauca, para lo cual se utilizan el método de investigación científica centrado en la descripción y explicación, debido a que se necesita describir las falencias que se han encontrado en el programa de salud ocupacional con relación al personal administrativo y así obtener las notas que caracterizan la realidad estudiada y explicativo porque se requiere demostrar las fallas que tiene el programa de salud ocupacional con relación al personal administrativo que conllevan a no dar un cien por ciento de su capacidad laboral.

3.1. Método de la investigación:

Se trabajada bajo criterio de los métodos de investigación cuantitativo, descriptivo y explicativo debido a que se requiere diagnosticar las falencias que tiene el programa de salud ocupacional con respecto al personal administrativo de UniComfacauca, dirigiendo una propuesta al mejoramiento y beneficio del personal administrativo para que este a su vez logre elevar su rendimiento y alcanzar los objetivos propuestos por la universidad.

3.1.1 Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa exige una máxima objetividad por parte del investigador, se deben recoger datos cuantitativos que permitan una medición sistemática, empleando a demás datos estadísticos como característica a resaltar.

Así como lo expresan R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado y P. Baptista Lucio, en la cuarta edición de Metodología de la investigación: el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Entonces, la investigación cuantitativa trata de comprobar hipótesis previas basadas en teorías aplicables, las cuales pueden resistir o corroborar a través del proceso de análisis de datos, ofreciendo un perfil del sujeto, es decir, la muestra o presentación de los aspectos que en mayor proporción se encuentran presentes en la muestra. (R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado y P. Baptista Lucio 2014)

3.1.2 Investigación descriptiva

La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de

manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. (Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer. 2006)

3.1.3 Investigación explicativa:

Investigación explicativa: es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Existen diseños experimentales y NO experimentales. Desde un punto de vista estructural reconocemos cuatro elementos presentes en toda investigación: sujeto, objeto, medio y fin. Se entiende por sujeto el que desarrolla la actividad, el investigador; Por objeto, lo que se indaga, esto es, la materia o el tema; Por medio, lo que se requiere para llevar a cabo la actividad, es decir, el conjunto de métodos y técnicas adecuados; Por fin, lo que se persigue, los propósitos de la actividad de búsqueda, que radica en la solución de una problemática detectada. (Sabino, C. 1992)

3.2 Población y Muestra:

Para la Corporación Universitaria Comfacauca se tiene una población de 165 personas en el área administrativa que se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 3:

Población y muestra

UNIVERSO	POBLACIÓN
RECTORA	1
DIRECTORA ACADÉMICA	1
DIRECTORA ADMINISTRATIVA	1
DIRECTORA FINANCIERA	1
DOCENTES	96
PERSONAL ADMINISTRATIVO	65
TOTAL	165

Fuente: Elaboración propia

Para el cálculo de la muestra se realiza la siguiente operación la cual arroja como resultado una muestra de 58 personas.

Calculo de la muestra

$$n = \frac{P * Q}{\left(\frac{e^2}{z^2}\right) + (P * Q/N)}$$

Donde n = Tamaño de la muestra

Z = Desviación de la muestra (confianza)

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

e = Error de muestreo

N = Población

$$n = \frac{0,5*0,5}{\left(\frac{0,05^2}{0,95^2}\right) + (0,5*0,5/165)} = 58$$

n=58

3.3 Fuentes de información:

3.3.1 Fuentes de información personales

Información de personas o grupos que se relacionan profesionalmente. Transmisión oral y visual de la información (UNAM 2000).

3.3.2 Fuentes de información institucionales:

Proporciona información sobre la institución, entendida esta como organización que realiza actividades de interés público ofrece datos sobre su funcionamiento ejemplo: centro de documentación, guías de bibliotecas, revistas, catálogos etc. (UNAM 2000)

3.3.3 fuentes de información documentales:

Proporciona información a partir o sobre, un documento. El documento es el soporte que contiene la información y que la trasmite (UNAM 2000).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

La recolección de datos se realiza mediante la siguiente encuesta, la cual se realiza a 58 personas del área administrativa, de Unicomfacauca según cálculo de la muestra. (anexo 1 adjunto)

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

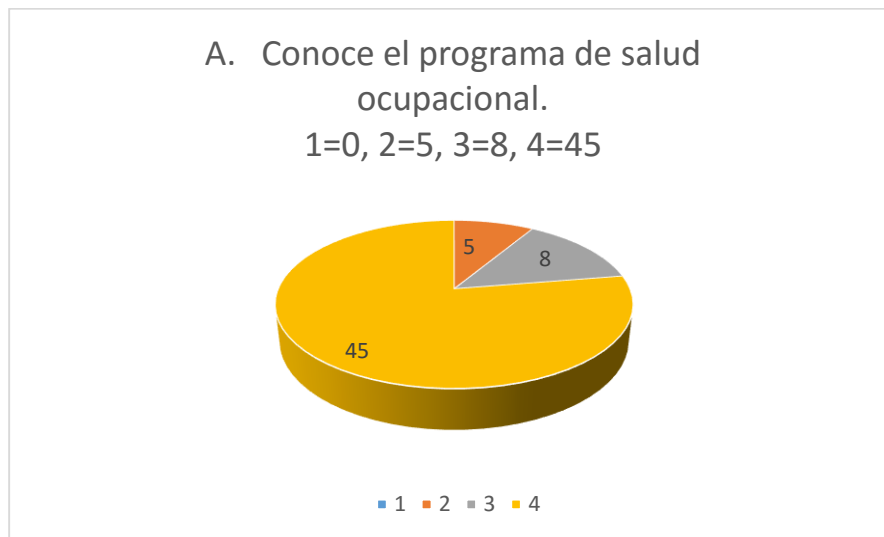
A continuación se presentan los principales resultados obtenidos dando análisis a la información recabada a través de los instrumentos empleados (encuestas, observación) por los métodos y propuestas anteriormente nombrados.

4.1. Presentación de Resultados

Los resultados de las encuestas aplicadas se presentan de acuerdo a unas variables con su respectivo porcentaje de incidencia y se representa por medio del método cuantitativo.

Grafico 5:

Nivel de conocimiento del programa de salud ocupacional de UNICOMFACAUCA

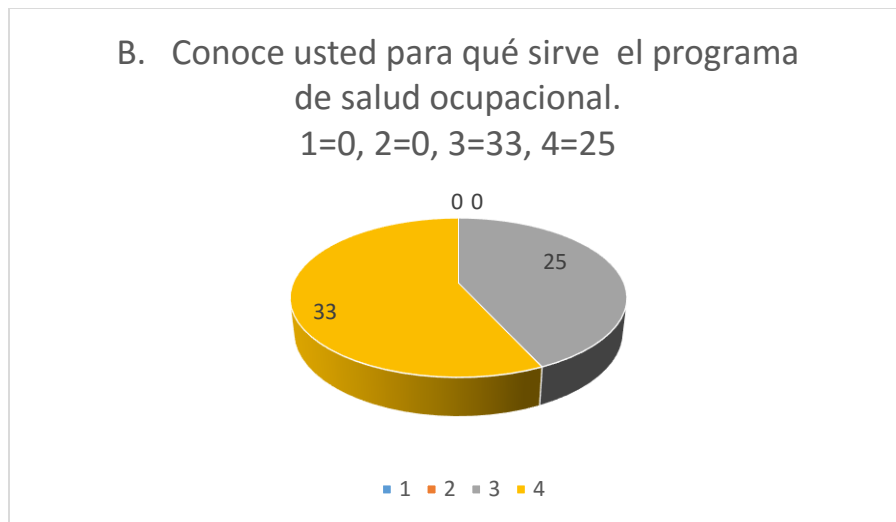


Fuente: Elaboración Propia

Comentario: Los resultados obtenidos en la encuesta nos arrojaron que de 58 personas encuestadas el 78% afirman tener completo conocimiento del programa de salud ocupacional.

Grafico 6:

Nivel de conocimiento sobre la utilidad del programa de salud ocupacional.

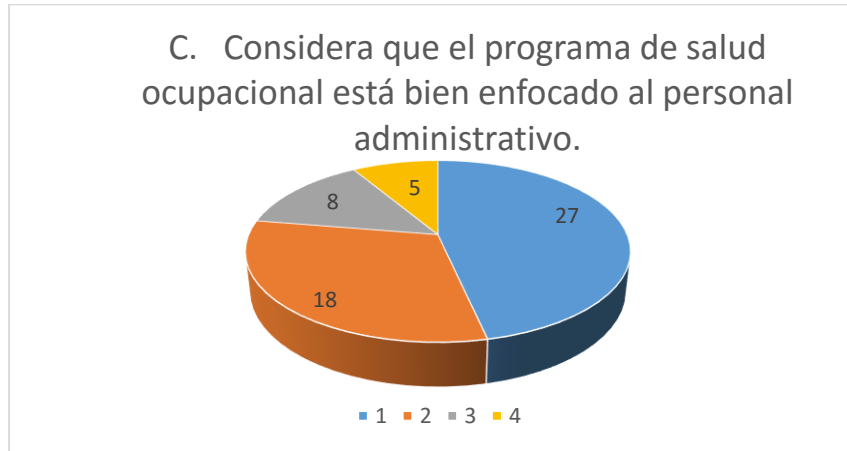


Fuente: Elaboración Propia

Comentario: Los resultados obtenidos en las encuestas nos arrojaron que de 58 personas encuestadas todas las personas tiene idea o conocimiento de para qué sirve el programa de salud ocupacional.

Grafico 7:

Enfoque del programa de salud ocupacional de La corporación Universitaria de COMFACAUCA

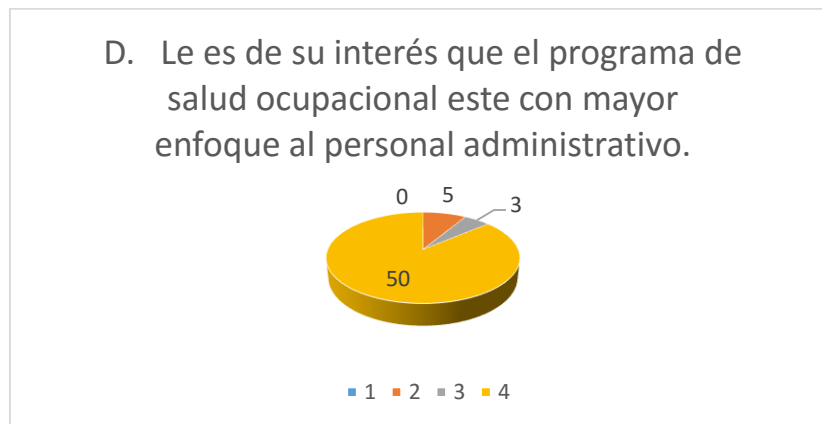


Fuente: Elaboración Propia

Comentario: El 27% de las personas encuestadas consideran que el programa de salud ocupacional no está bien enfocado al personal administrativo.

Grafico 8:

Nivel de interés del frente al enfoque del programa de salud ocupacional.

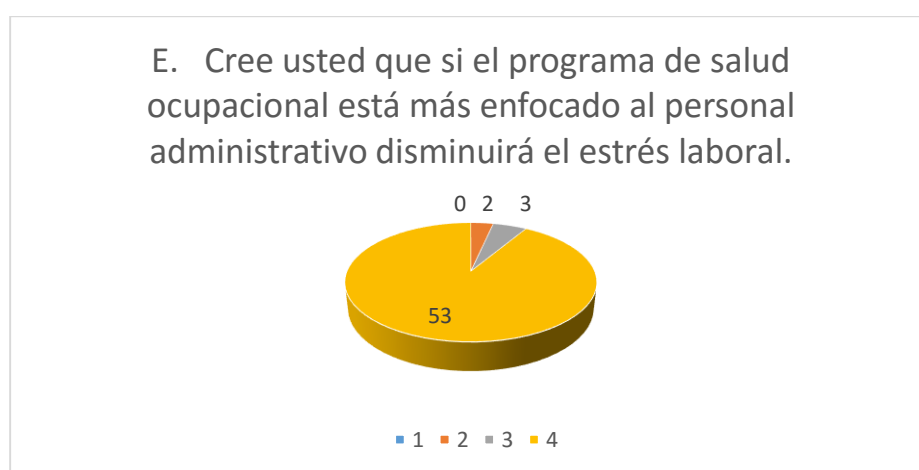


Fuente: Elaboración Propia

Comentario: El 86% de las personas encuestadas estarían interesadas en que el programa de salud ocupacional este más enfocado al personal administrativo

Grafico 9:

Grado de satisfacción frente al enfoque del programa de salud ocupacional direccionado a la reducción del estrés.

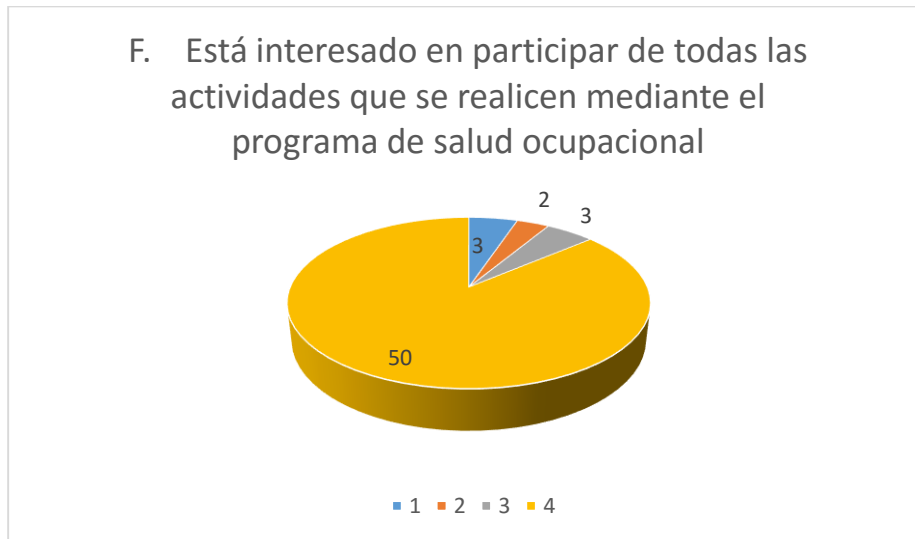


Fuente: Elaboración Propia

Comentario: El 91% de las personas encuestadas considera que si el programa de salud ocupacional está más enfocado al personal administrativo disminuirá el estrés mejorando las actividades laborales.

Grafico 10:

Nivel de interés frente a la participación de las actividades propuestas por el programa de salud ocupacional.



Fuente: Elaboración Propia

Comentario: solo el 3% de las personas encuestadas no participaría de todas las actividades que se realicen mediante el programa de salud ocupacional manifestando tener arduas jornadas laborales.

4.2. Análisis de datos:

Según los estudios cuantitativos los resultados muestran el panorama en que se encuentra la corporación con respecto al programa de salud ocupacional relacionado al personal administrativo, las encuestas y la observación reflejan que se requiere fortalecer el programa de salud ocupacional para el personal administrativo, dado que este vive en continuo estrés por el exceso de carga laboral.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

La Corporación Universitaria de Comfacauca tiene un programa de salud ocupacional muy bien elaborado, encontrando su falencia en el área de bienestar que hace referencia a la promoción y desarrollo de actividades recreativas y culturales, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios dirigida principalmente al personal estudiantil y muy poco al personal administrativo, sin pensar que el personal administrativo mantiene un alto grado de estrés por la gran carga laboral.

5.2 Recomendaciones

Enfocar el programa de salud ocupacional hacia el trabajador administrativo, hacer parte activa tanto en su realización como en su puesta en marcha a todos los funcionarios de la corporación Universitaria Comfacauca, para que estos tengan conocimiento y puedan hacer parte de todas las actividades propuestas en el programa de salud ocupacional y así tengan una disminución en el estrés y su carga laboral no perjudique su nivel profesional.

5.3 Propuesta

La propuesta que se realiza al Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento en la Corporación Universitaria ComfacaUCA, teniendo en cuenta las encuestas y en la observación se identifica como principal falencia que el programa de salud ocupacional está dirigido básicamente hacia el estudiantado y muy poco al personal administrativo olvidando que esté esta con una gran carga laboral la cual hace que pierda su eficacia y eficiencia disminuyendo su actividad laboral que conlleva a un estrés avanzado que altera la salud física y mental del trabajador.

Se procede a realizar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional teniendo en cuenta la gestión del conocimiento, en el cual se cuenta con personal calificado para su desarrollo y trasmisión del conocimiento quienes trabajaran en equipo para fortalecer el programa de salud ocupacional, los cuales contarán con la ayuda y necesidades de todo el personal administrativo y así tener en cuenta el 100% de esta población y mejorar su calidad de vida laboral en la Corporación Universitaria UNICOMFACAUCA.

Esta propuesta está basada en el modelo de Nonaka y Takeuchi el cual se aplicara al proceso de salud ocupacional de la universidad identificando la naturaleza del saber realizando la aplicación de las cuatro fases del conocimiento: (Nonaka y Takeuchi 1999)

1- **Socialización:** comienza con la creación de un equipo que comparte sus expectativas, ideas y modelos mentales a través de diálogos donde cada uno narra sus propias perspectivas. En esta fase se adquiere el conocimiento tácito a través de exposiciones, experiencias, documentos, manuales y/o tradiciones. El conocimiento se convierte de individual a colectivo.

Acciones: recolectar información por cada trabajador, en el que ellos muestran sentimientos, emociones en cada actividad realizada. Convirtiéndose en base de la planeación de los objetivos.

2- **Exteriorización:** en esta fase se convierte el conocimiento tácito colectivo en conocimiento explícito individual.

Acciones: Trabajar en equipo mediante la interacción del individuo y del grupo, para generar técnicas que logren convertir el conocimiento tácito en explícito

3- **Combinación:** inicia cuando el concepto generado por el equipo se combina con la información existente y con el conocimiento fuera del equipo, se intercambia el conocimiento explícito proveniente de documentos, reuniones, e-mail, informes y conversaciones. Aquí podemos ver como se debe preocupar la corporación universitaria por el trabajador administrativo, en brindarle las herramientas para hacer de su labor diaria eficiente y sin estrés de sobrecargas laborales y al estar incluidas tener pautas que el trabajar pueda llevar a cabo para no estresarse y no rendir en su labor.

Acciones: Capacitar a los trabajadores para mejorar con el propósito de tener mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones y plantear constantemente estrategias que brinden soluciones viables y/o aptas para no tener sobre carga de estrés y no presentar ausentismo laboral ni baja eficiencia y eficacia en su labor.

4- **Interiorización:** comienza cuando los miembros interiorizan el nuevo conocimiento explícito adquirido en la fase anterior, lo cual les permiten ampliar, extender y redefinir su propio conocimiento tácito. En está, el conocimiento explícito colectivo se transforma. Fase en la cual se van a encontrar los conocimientos sintetizados y materializados, de manera que cualquier trabajador de Unicomfacauca podrá disponer en cualquier momento. En la universidad se registra información valiosa e indispensable, oportunidad para ser aprovechada al máximo, y aprender de otros, como otros lo harán de nuestros conocimientos. **Acciones:** Capacitar mediante charlas, presentaciones, capacitaciones, conferencias utilizando medios audiovisuales, tecnológicos, en medios físicos y magnéticos, para que la información pueda ser utilizada y procesada de la manera más eficaz posible.

El Modelo de Nonaka y Takeuchi se plantea en Unicomfacauca, con la identificación de las cuatros fases y las acciones que se consideran se deben realizar para alcanzar el objetivo de este modelo, que es la gestión del conocimiento para convertirlo en conocimiento organizacional, dando paso a nuevas instrucciones que

puedan ser utilizadas en cualquier momento, generadas a partir de las experiencias y practicas mismas dentro de las funciones realizadas y tomando de cada trabajador sus fortalezas, creando de esta manera un conocimiento completo que brindara en la universidad un espacio de sana convivencia grupal e individual.

La propuesta que se realiza es sobre actividades que logren alcanzar objetivos medibles, pero sobre todo de mucha ayuda para los trabajadores de UNICOMFACAUCA, tenemos entonces como actividades:

Tabla 4:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL DISEÑAR UN MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DE CONOCIMIENTO PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA			
ACTIVIDAD	DURACIÓN	PARTICIPANTES	META
Organizar y llevar a cabo eventos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y salud ocupacional que fomenten la participación de los trabajadores de Unicomfacauc.	3 HORAS	Toda la comunidad educativa primordialmente personal administrativo	100%
Realizar capacitaciones que incentiven el uso de los elementos de protección personal, y de esta manera minimizar los riesgos a los que se exponen los trabajadores de Unicomfacauc.	1 HORA CADA MES	Toda la comunidad educativa primordialmente personal administrativo	100%
Establecer acciones preventivas que mejoren las condiciones de salud y trabajo de los trabajadores de Unicomfacauc.	2 horas cada 15 días	Toda la comunidad educativa primordialmente personal administrativo	90%
Establecer un programa de salud ocupacional con el propósito de mantener un clima organizacional adecuado, garantizando el buen estado físico, intelectual y emocional de las personas que conforman Unicomfacauc.	1 mes	Toda la comunidad educativa primordialmente personal administrativo	100%

Fuente: Elaboración Propia

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros para la posible implementación de la propuesta.

Para la propuesta de Diseño de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la Corporación Universitaria Comfacauca, se hacen necesarios los siguientes recursos:

Físico: sitio donde poder realizar las capacitaciones o eventos lúdico-deportivos al personal administrativo de UNICOMFACAUCA

Humano: personal capacitado para realizar las capacitaciones y personal de UNICOMFACAUCA (administrativo, profesores, estudiantes)

Financiero: recursos económicos propios de la Corporación Universitaria Unicomfauca para costear los capacitadores y salidas pedagógicas.

Tecnológicos: herramientas solicitadas por las personas encargadas de las capacitaciones como son equipos de cómputo, video beam, impresoras entre otros.

5.3.2. Cronograma de Actividades (Diagrama de Gantt).

Tabla 5:

Cronograma de actividades

DIAGRAMA DE GANTT																							
MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA UNICOMFACAUCA																							
N°	ACTIVIDAD	DURACION H/M	F. INICIO	F. TERMINA	RECURSO				JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		
					MATERIALES	HUMANOS	TECNOLOGICOS	ECONOMICOS	4 H	1 H	2 H	4H	1H	2 H	4 H	1 H	2 H	4H	1 H	2 H	4H	1H	2 H
1	ACTIVIDADES RECREATIVAS	65 HORAS	1/06/2017	31/12/2017																			
1.1	Gimnasio	28 HORAS			ROPA DEPORTIVA	INSTRUCTOR	MAQUINARIA	TRANSPORTE															
1.2	Baile deportivo	7 HORAS			ROPA DEPORTIVA	INSTRUCTOR		TRANSPORTE															
1.3	Caminatas ecológicas	16 HORAS			ROPA DEPORTIVA	GUIA		TRANSPORTE															
1.4	Deportes (fútbol, baloncesto, natación)	14 HORAS			IMPL. DEPORTIVOS	ENTRENADOR		TRANSPORTE															
2	ACTIVIDADES CULTURALES	16 HORAS	1/06/2017	31/12/2017																			
2.1	Día de la familia	4 HORAS			ROPA COMODA	R.H		TRANSPORTE															
2.2	Celebración de los cumpleaños por mes	12 HORA			UNIFORME	R.H																	
3	ACTIVIDADES EDUCATIVAS Y DE CAPACITACIÓN	16 HORAS	1/06/2017	31/12/2018																			
3.1	Salud Ocupacional - Control de Riesgos Laborales	3 HORAS			ROPA COMODA	PSICOLOGO ARL	VIDEO BEAM, PC	AUDITORIO															
3.2	Taller de Motivación Laboral y Trabajo en Equipo	3 HORAS			ROPA COMODA	COMFACAUCA CAJA COMP	VIDEO BEAM, PC	AUDITORIO															
3.4	Taller de como manejar el estrés	3 HORAS			NA	TRABAJADOR INTERESADO	PC, INTERNET	NA															
4	ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION	12 HORAS	1/06/2017	31/12/2018																			
4.1	Jomada de salud (visita dentista, oftamologo, otomino)	6 HORAS			NA	IPS	Intrumentos necesarios	AUDITORIO															
4.2	Actividades para fomentar la Promoción de Estilos de Vida Saludables y Seguros	6 HORAS			NA	IPS	VIDEO BEAM, PC	AUDITORIO															

Fuente: Elaboración Propia

BIBLIOGRAFIA

26 oct. 2015 – Nonaka y Takeuchi afirman que para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional, es preciso entender la naturaleza de
recuperado de <https://chsos2015912531.wordpress.com/2015/10/26/modelo-creacion-del-conocimiento-en-las-organizaciones-nonaka-takeuchi/>

2 nov. 2012 - Introducción. La gestión del conocimiento es fundamental en las organizaciones ya que genera beneficios importantes como una mayor...
recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-evolucion-gestion-conocimiento/>

Acuerdo 121 de 2009. Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la institución Universitaria tecnológica de Comfacauca. Recuperado de:
http://www.unicomfacauca.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=715&Itemid=994

Acuerdo 012 de Junio 22 de 2016. Por el cual se deroga el acuerdo 097 de 2009 y se expide la nueva Política de Bienestar Institucional de la Corporación universitaria Comfacauca – Unicomfacauca. Recuperado de:
http://www.unicomfacauca.edu.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=989

Acuerdo 022 de octubre 24 de 2016. Por medio del cual la Corporación universitaria Comfacauca – Unicomfacauca adopta la política institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <http://www.unicomfacauca.edu.co>

Definición de Salud ocupacional y sus funciones dentro del Ministerio de Salud de... los teléfonos de los Centros de Atención de las ART: <http://www.srt.gov.ar>.

Recuperado de www.msal.gov.ar/index.php/home/salud-ocupacional

Demicheli G, (2014), Gestión del Conocimiento y. Organizaciones Inteligentes recuperado de

<http://web.usbmed.edu.co/usbmed/egresados/docs/memorias/ORGANIZACIONES%20INTELIGENTES.pdf>

Fernández Perdomo Wilmer Adriano (2011) recuperado de El Estado tiene la obligación de implementar leyes en buscando disminuir accidentes.

<http://marcela0521.blogspot.com.co/2011/10/ley-100.html>

HENAO ROBLEDO, Fernando 2010 Salud ocupacional: conceptos básicos. 2da edición. Colombia: Ecoe Ediciones.

Hernández, Fernández y Baptista (2003). TIPOS DE INVESTIGACION McGraw Hill. México.

Introducción general al servicio de consulta: libro de texto para el estudiante de bibliotecología y manual para el bibliotecario de consulta – México: UNAM, 2000

Mario Tamayo y Tamayo. El Proceso de la Investigación. 1999 Limusa Noriega Editores Tercera

Mora Camacho, Bibiana, Tesis, Diseño del programa de salud ocupacional para la mina de carbón La esperanza 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

Nonaka y Takeuchi (1999). Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de

https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Modelo_de_gesti%C3%B3n_para_la_creaci%C3%B3n_de_conocimiento

Plan nacional de salud ocupacional (2008 – 2012) recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20nacional%20de%20salud%20ocupacional.pdf>

Presenta las ideas en las que se basa la teoría de “La organización creadora de

Conocimiento” expuestas por Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi en su libro...

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

Rodríguez Josep M^a (1999) La gestión del conocimiento: una gran oportunidad

recuperado

de http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/1999/marzo/la_gestion_del_conocimiento_una_gran_oportunidad.html

Universidad de la Salle. Proyecto fomento del uso de la información científico – técnica en los procesos académicos de la universidad. Modulo entrenamiento de usuario en el área de ciencias sociales y humanidades. – Bogotá universidad de la Salle 2002.

Universidad Yacambú, También hablamos del conocimiento explícito contenido en productos, servicios y procesos. El conocimiento explícito, contiene datos claros, confirmados,... recuperado de <http://www.oocities.org/es/domingosalcedovalladares/gercon/foro4/contenido.htm>

Z Canchimbo - (2016), The Future of Social Media recuperado de http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-324587_archivo_pdf_4_Gestion_Conocimiento_MEN.pdf

ANEXO 1

ENCUESTA

Plan de Mejoramiento para el proceso de salud ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento para la Corporación Universitaria ComfacaUCA. UNICOMFACAUCA

NOMBRE: _____

SEXO F M

Edad: _____ **cargo:** _____

En la siguiente información tabulada se encuentran preguntas sobre la funcionalidad del programa de salud ocupacional para el personal administrativo de la Corporación Universitaria ComfacaUCA.

Después de leer cada frase marque la opción de respuesta donde 1 es nada y 4 es mucho.

A. Conoce el programa de salud ocupacional.	1	2	3	4
B. Conoce usted para qué sirve el programa de salud ocupacional.	1	2	3	4
C. Considera que el programa de salud ocupacional está bien enfocado al personal administrativo.	1	2	3	4
D. Le es de su interés que el programa de salud ocupacional este con mayor enfoque al personal administrativo.	1	2	3	4
E. Cree usted que si el programa de salud ocupacional está más enfocado al personal administrativo disminuirá el estrés laboral.	1	2	3	4
F. Está interesado en participar de todas las actividades que se realicen mediante el programa de salud ocupacional	1	2	3	4

Muestra 58