Fase 6 Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Presentado por:

Jennifer Carolina Martínez_ Código: 1.077.082.671

Jenny Marisol Acero Acero_ Código: 1078348443

Hugo Daniel Valderrama Ramírez _Código: 7686401

Wilmar Fernando Acuña _Código: 1.071.142.562

Manuel Fernando Gómez Moncaleano-_Código: 1.109.491.315

Grupo: 101007_20

Presentado a: Lina Marcela

Parra Tutora Del Curso

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios CEAD

25 Noviembre 2017

Tabla de contenido

INTRODUCCION 5
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA 6
1.1. Antecedentes del Problema 8
1.2. Planteamiento del problema 10
1.3 Objetivos 11
1.3.1 Objetivo General 11
1.3.2 Objetivos específicos 11
1.4 Justificación de la Investigación 11
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA 13
2.1 Marco Teórico 13
2.1.1 Salud ocupacional 13
2.1.2 Programa de salud ocupacional 14
2.1.3 Conocimiento 15
2.1.4 Gestión 16
2.1.5 Gestión del conocimiento 16
2.1.6 Modelo 17
2.1.7 Normatividad 18
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL 19
3.1. Método de la investigación 20
3.2 Población y muestra 20
3.3 Fuentes de información. 22
3.3.1. Fuentes Primarias. 22
3.3.2 Fuentes Secundarias. 23
3.3.3 Encuesta 23
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 25
3.4.1. Metodología y Recolección de datos. 25
3.4.2. Elección del método de recopilación de datos 25
3.4.3. Modo de operación al efectuar las encuesta 25
3.4.4. Determinación del tamaño de la muestra 26

3.4.5. Tabulación e Interpretación 26
4.1. Presentación de Resultados 26
4.2. Análisis de datos 32
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES 33
5.1 Resumen de Hallazgos 33
5.2 Recomendaciones 34
5.3 Propuesta 35
MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL AREA DE SALUD OCUPACIONAL CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO PARA LA COMPAÑÍA SODIMAC 35
Integración del Modelo (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de Gestión Para el Mejoramiento Continuo. 39
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros 41
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt 42
CONCLUSIONES 2
ANEXO 4
Encuesta- Cuestionario. 4

Lista de Tablas

Tabla 1. Indicadores de gestión. 47

Lista de gráficas.

Grafica 1. Tema de participación 26

Grafica 2. Tema calidad y motivación. 27

Grafica 3. Tema Nivel de conocimiento 27

Grafica 4. Tema parámetros de observación. 28

Grafica 5. Tema Condiciones ambientales. 29

Grafica 6. Tema Ergonomía en el puesto de trabajo 30

Grafica 7. Tema Elementos de protección 30

Grafica 8. Propuesta del modelo integral estratégico para SODIMAC 34

Grafica 9. Integración del Modelo Nonaka y Takeuchi. 39

Lista de Cuadros.

Cuadro 1. Diagrama de Grantt. 42

INTRODUCCION

El presente documento contiene información Académica relacionada con el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, en este se desarrolla la investigación en la organización para diseñar e implementar un modelo estratégico integral, en el proceso de salud ocupacional con énfasis en la gestión de conocimiento para implementarlo como sistema de mejoramiento de los programas ya efectuados e incluso para los nuevos programas dentro del proceso para el año 2018 en la compañía SODIMAC Colombia S.A,

SODIMAC desarrolla múltiples acciones enfocadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, fomentando el autocuidado y ofreciendo herramientas que les permitan incorporar hábitos que impacten positivamente en su bienestar, logrando un equilibrio en el ámbito físico, emocional y social. Estas actividades de bienestar y desarrollo social, permiten que el personal se mantenga animado y optimista, elimina el estrés y la sensación de frustración, se genera un adecuado trabajo en equipo, los jefes no mandan si no que lideran, aumenta la auto confianza, siendo un modo de escapé a la monotonía; como también a eliminar y prevenir enfermedades, trastornos mentales y físicos importantes.

Se desarrollan cada uno de los componentes a adelantar en la investigación en busca de identificar y proponer acciones que contribuyan a la mejora de la calidad de vida laboral, presentando alternativas de mejora tendientes a corregir los problemas de salud física y mental de los trabajadores mediante un programa de salud ocupacional; de esta manera se da cumplimiento a lo indicado en el contenido de la Guía de Actividades para el desarrollo de la presente Actividad Fase 6, construir y consolidar el proyecto de grado, y cada una de sus Actividades relacionadas.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Homecenter SODIMAC es una empresa que opera en el retail, donde ha alcanzado una posición que lidera en el mercado de las tiendas que se dedican al mejoramiento del hogar. Su actividad se focaliza en desarrollar y proveer soluciones a los proyectos de construcción de sus clientes, además de satisfacer las necesidades enfocadas a la decoración y mejora de sus hogares; ofreciendo calidad en el servicio, integridad en su trabajo y un alto nivel de compromiso con la comunidad.

Datos: Nit: 8002421062

Actividad Jurídica: Comercio al por menor de otros productos nuevos en establecimientos especializados

Representante Legal: MIGUEL PARDO BRIGARD

Misión de la empresa

"Ser la empresa líder de proyectos para el hogar y construcción que, mejorando la calidad de vida, sea la más requerida, admirada y respetada por la comunidad compuesta por clientes, trabajadores y proveedores en América Latina".

Visión de la empresa

"Desarrollar la innovación y sostenibilidad en la empresa, ofreciendo los mejores productos, servicios y asesoría al mejor precio del mercado, para inspirar y construir los sueños y proyectos de nuestros clientes desde el presente, proyectados en un tiempo futuro".

Nuestros Valores

RESPETO
Diversidad
Trabajo en equipo

EXCELENCIA
En el servicio al cliente
Espiritu emprendedor e innovador

INTEGRIDAD
Honestidad
Transparencia

RESPONSABILIDAD
Cuidado y desarrollo de nuestra gente
Responsabilidad social

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se emprende al preámbulo del porqué y para que del diseño del modelo estratégico integral para la mejora en el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento; aplicado a la compañía SODIMA S.A.

Ya que; a pesar de que una de las funciones principales de SODIMAC es velar por la seguridad Integral y social, e incluso gestionar el conocimiento de cada uno de sus colaboradores, se presume que se debe establecer un modelo integral que permita mejorar los programas implementados en la salud ocupacional y la gestión del conocimiento bajo este tema, con cada uno de los integrantes de la compañía; donde precisamente, se espera que aporte estrategias que conducen a la mejora continua y la competitividad.

Por lo tanto, se presentan los antecedentes, el planteamiento del problema, objetivos y justificación.

1.1. Antecedentes del Problema

SODIMAC es una empresa que opera en el retail, teniendo una posición de liderazgo en el mercado de tiendas para el mejoramiento del hogar. Ya que se focaliza en desarrollar y proveer soluciones a los proyectos de construcción de sus clientes, además de satisfacer las necesidades de mejoramiento y decoración de sus hogares, ofreciendo excelencia en el servicio, integridad en su trabajo y un fuerte compromiso con la comunidad.

Así mismo, sus valores representan aquello en lo que creen; ya que estas trazan el camino que les permite llevar adelante su misión. Igualmente constituyen los principios, objetivos y prioridades estratégicas sobre los cuales se construye la empresa. Los cuales son el respeto, la excelencia, la integridad y la responsabilidad. Por lo que lleva a la compañía, a desarrolla diferentes programas en cada proceso, para cumplir con su misión y objetivos estratégicos.

Tomando el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento; SODIMAC percibe que el cuidado y la seguridad de los trabajadores y clientes es una permanente prioridad de la empresa. Esta preocupación la llevó al desarrollo de una cultura preventiva que involucra una serie de procesos de formación continua.

La empresa cuenta con un plan de auditoria en el que se consideran los riesgos del negocio y se priorizan los procesos que tienen mayor vulnerabilidad de presenta casos de prácticas indebidas en tiendas, bodegas, oficinas, donde se permite evaluar para la entrega de resultados que permiten tener conclusiones y de este modo recomendaciones para las mejoras necesarias.

En el 2016, se dictaron 28 cursos para minimizar las condiciones y conductas de riesgo de los trabajadores, así como potenciar el autocuidado. Estos cursos contaron con la participación de 5.639 trabajadores, alcanzando 60.576 horas de capacitación. Además, junto con la ACHS se efectuaron otros 648 cursos, en los que participaron 6.443 trabajadores, alcanzando 24.786 horas de capacitación. Del mismo modo, la compañía supervisa, asesora y promueve el cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos. Para Sodimac es prioritario trabajar junto con sus comités paritarios, los cuales están presentes en todas las tiendas e instalaciones, con representación del 100% de los

trabajadores. Para ello, se preocupa de entregarles herramientas técnicas y de ayudarlos a profundizar en las funciones que les encomienda la ley, lo que motiva la realización cada año de cursos en conjunto con la ACHS.

Adicionalmente, la empresa reconoce anualmente a quienes destacan por sobre sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos y salud ocupacional, premiando a las mejores tiendas, a los mejores profesionales de prevención y al mejor comité paritario, entre otros. Gracias a estos esfuerzos, se ha logrado una baja sostenida en los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad desde el año 2013, alcanzando cifras en el 2016 que representan una baja de un 35% en los índices de accidentalidad y un 11% en los índices de siniestralidad, prácticamente mejores que el promedio del comercio. En este sentido, cabe destacar que estos resultados han sido efectivos porque la empresa controla los riesgos en forma práctica y efectiva; pero, aun falta enfatizar en la gestión del conocimiento como tal.

1.2. Planteamiento del problema

SODIMAC es una compañía que reconoce la importancia del cuidado y la seguridad de sus trabajadores, como también la gestión del conocimiento como base de las ventajas competitivas sostenibles; por tal razón, es necesario determinar:

¿Cómo diseñar e implementar un modelo estratégico integral, en el proceso de salud ocupacional con énfasis en la gestión de conocimiento para implementarlo como sistema de mejoramiento para los programas ya efectuados e incluso para los nuevos programas dentro del proceso, para el año 2018 en la compañía SODIMAC ?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diseñar un modelo estratégico integral para implementarlo como un sistema de mejora y cambio a los programas ya efectuados y favorezca a los que se podrían realizar en el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, en la compañía SODIMAC, para el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Realizar una compilación de los programas realizados en salud ocupacional en los últimos dos años (2016 y 2017) con sus respectivos resultados relacionados en la gestión del conocimiento.

Analizar los resultados de los programas efectuados en el proceso de salud ocupacional para identificar falencias que no contribuyan en la gestión del conocimiento.

Estructurar el modelo estratégico integral en el proceso de salud ocupacional de acuerdo a los resultados encontrados.

1.4 Justificación de la Investigación

En toda empresa es necesario cuidar del bienestar mental, social y físico de los trabajadores, como también la educación y el conocimiento que deben de tener frente a esta temática, que contribuyen a un mejor desempeño y la competitividad de la compañía.

SODIMAC, impulsa y gestiona diversos programas en el ámbito de mejorar y aportar a una calidad de vida más plena y satisfactoria, su estrategia de trabajo se basa en educar a los trabajadores y ser facilitadores para que ellos adquieran ciertas herramientas que les permitan, por si mismos y de manera informada, decidir si incorporan a su vida cotidiana ciertas acciones de cambio que les signifiquen un mayor bienestar.

Dentro de los programas que gestionan recursos humanos en el proceso de salud ocupacional están:

- Programa deportivo, con un impacto positivo ante la salud física, y mental de los trabajadores, además de entretener y desarrollar un espíritu de equipo.
- Programa de alcohol y otras drogas, toma en cuenta las consecuencias que el abuso de dichas sustancias causa en el ámbito laboral y familiar.
- Programa de alimentación saludable, crear conciencia en los trabajadores en torno a este tema.
- Programa de salud, considerando su positivo impacto sobre la operación y los resultados de la empresa, así como en la reducción del ausentismo laboral.
- Programa Futura Mamá y Paternidad Responsable, manuales educativos con información práctica sobre cuidados en el embarazo, etapa de amamantamiento y su importancia, protección laboral y derechos de las madres y consejos maternales.
- Programa de Educación y fomento de la seguridad, centrada en minimizar las condiciones y conductas de riesgo, así como en potenciar el autocuidado a través de

campañas, caminatas, planes de acción y seguimiento de éstos; entre otros programas.

Por lo tanto, se evidencia la planeación y desarrollo de la gerencia en talento humano en el proceso de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento; el cual hay que mejorar y fortalecer, por lo tanto sería vital la creación e implementación de un modelo estratégico integral, donde ayude a identificar las falencias presentadas y empezar a corregirlas para que no afecten al trabajador y a la empresa al momento de la toma de decisiones, e incluso en los nuevos programas que se vayan a efectuar. Igualmente será un sistema de gestión de mejora continua e inclusive enmarcada en la misión, visión y políticas de la compañía.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

El siguiente marco teórico parte del concepto, conocimientos, y aportes de algunos autores destacados en el tema de salud ocupacional, la gestión del conocimiento e incluso del diseño e implementación de modelos estratégicos.

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Salud ocupacional

Este concepto ha ido evolucionando a través de los tiempos. Desde la comunidad primitiva durante la época del paleolítico y el neolítico, pasando por Egipto hacia el año 4000 a.C.

hasta la edad media, cuando aparecen estudiosos en materia de Salud Ocupacional como Ellen Bog (1473), donde indicaba que los vapores de algunos metales eran peligrosos, sugiriendo medidas de prevención por la sintomatología que están traían. Bernardino Ramazzini (1714), considerado por muchos como el padre de la Salud Ocupacional, donde alegaba que no solo se deben tratar las enfermedades, además se debe indagar en las causas y posibles soluciones en el contexto en que se desenvuelve el trabajador.

En este sentido, el concepto general de salud ocupacional es según la Organización Mundial de la Salud (OMS), como una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención para cuidar la salud de todos los trabajadores, esto incluye enfermedades, cualquier tipo de accidentes y todos los factores que puedan llegar a poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en sus respectivos trabajos.

2.1.2 Programa de salud ocupacional

El programa de Salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución, control y evaluación sistemática, de todas las labores que deben ejecutar las empresas para la promoción, prevención y mantenimiento de la salud de los trabajadores, el cuidado del ambiente laboral y el mejoramiento de la productividad. Conformándose con elementos básicos para cumplir con su propósito, como datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.[1]

[1] Pérez, J & Gardey, A. (2012) Definición de programa de salud. En el sitio web: Definicion.de. Disponible en: https://definicion.de/programa-de-salud/

Se ha conocido que el emplear un programa de salud ocupacional apoya a la disminución de los accidentes de trabajo, así sean algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas; y para que tenga una adecuada efectividad es necesario que sirva de guía para minimizar estos riesgos y cuente con elementos básicos para cumplir con los objetivos definidos por la empresa, dando una base esencial para la investigación a realizar.

2.1.3 Conocimiento

La definición de conocimiento ha sido trabajada por diferentes autores desde diferentes perspectivas; lo cual, Nonaka (1994) y de Huber (1991) expresan: "…el conocimiento es una creencia personal justificada que aumenta la capacidad de un individuo para llevar a cabo una acción de manera eficiente". Asimismo, para llegar a un mejor entendimiento del conocimiento, Nonaka y Takeuchi (1995), definen el conocimiento como el proceso humano de justificar una creencia personal en busca de la verdad.

Por su parte, Bueno y col (1999), clasifican el conocimiento en dos categorías principales: Conocimiento explícito, representando un conocimiento codificado, sistemático y que es transferible a través del lenguaje formal. Conocimiento tácito: Exponente de un conocimiento personal, no articulado, implícito y difícil de formalizar y comunicar (incluyendo experiencias, acciones, valores, emociones e ideas).

No obstante, la definición de Bustelo Ruesta & Amarilla Iglesias (2001), concibe que "El conocimiento en una organización se produce cuando un individuo de la misma hace uso de

lo que sabe y de la información que tiene disponible para la resolución de un problema o el desarrollo de un proyecto."

2.1.4 Gestión

El término "Gestión" se define como "el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización" Koontz, Weihrich (1994). Para que este funcione depende de diversos instrumentos, dándose referencia al control y mejoramiento de los procesos, los archivos y los instrumentos para afianzar datos y poder tomar decisiones acertadas.

Hay quienes consideran que la gestión es un proceso en el cual pueden ser reconocidos ciertas etapas; como la planificación, organización, liderazgo y control. Como dice según, Heredia (1985, p. 25) es "la acción y efecto de realizar tareas –con cuidado, esfuerzo y eficacia- que conduzcan a una finalidad". Espasa Calpe (2008, p. 1) como "un conjunto de reglas y métodos para llevar a cabo con la mayor eficacia un negocio o actividad empresarial".

En base a todos los conceptos anteriores y, de acuerdo con los fines de este estudio, la definición de gestión se asume como el conjunto de procesos y acciones que se ejecutan sobre uno o más recursos para el cumplimiento de la estrategia de una organización, a través de un ciclo sistémico y continuo, determinado por las funciones básicas de planificación, organización, dirección o mando y control.

2.1.5 Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento “Es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una específica área de interés”, Davenport (1998). También es el arte de crear valor a partir de los activos intangibles de una organización. Sveiby (2000).

La gestión del conocimiento es la actividad organizacional de creación del entorno social e infraestructura para que el conocimiento pueda ser accedido, compartido y creado. (Logan. 2009) además es la identificación, optimización y gestión dinámica de los activos intelectuales en forma de conocimiento explícito o tácito poseído por personas o comunidades. (Snowden, 2003)

De cualquier manera, la gestión del conocimiento es un concepto complejo por abarcar temas relativos a los problemas del conocimiento individual y colectivo de la organización. Se relaciona con los activos intangibles y la capacidad de aprender para generar nuevos conocimientos.

Peter Drucker(1994) explica que la información por sí sola es insuficiente, debe tomarse en contexto, entenderla, analizarla y estudiar diferentes alternativas obteniendo respuestas claras y concretas favoreciendo el conocimiento y por ende la aplicación del mismo en la organización, ya que, no es solamente la manera en la que se adquiere y almacena el conocimiento lo que afecta el rendimiento de la empresa, sino también la forma en la que se aplica y transfiere entre unidades o divisiones de la empresa.

2.1.6 Modelo

Las acepciones del concepto de modelo son muy diversas. Puede considerarse al modelo, en términos generales, como representación de la realidad, explicación de un fenómeno, ideal digno de imitarse, paradigma, canon, patrón o guía de acción; idealización de la realidad; arquetipo, prototipo, uno entre una serie de objetos similares, un conjunto de elementos esenciales o los supuestos teóricos de un sistema social (Caracheo, 2002).

El término modelo, en consecuencia, tiene una amplia gama de usos en las ciencias y puede referirse a casi cualquier cosa, desde una maqueta hasta un conjunto de ideas abstractas (Achinstein, 1967).

Otra acepción define al modelo como un patrón a seguir o muestra para conocer algo, existe también la idea de que un modelo debe ser utilizado para probar una hipótesis o una teoría, o tan sólo para poder explicar un proceso o una abstracción (Aguilera, 2000).

En conclusión, el término modelo puede ser definido como la representación de un hecho o fenómeno propuesto como ideal a seguir. Pretende mostrar las características generales de la estructura de dicho fenómeno, explicar sus elementos, mecanismos y procesos, cómo se interrelacionan y los aspectos teóricos que le dan sustento, para facilitar su comprensión.

2.1.7 Normatividad

Con el fin de contar con un instrumento de gestión para realizar las actividades de salud ocupacional se define la siguiente normatividad:

Según la resolución 1111 de 2017l se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

La Resolución 4927 de 2016, establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

El Decreto 052 de 2017 SG-SST, modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La Resolución 0144 de 2017 adopta el formato de identificación y la Resolución 4927 de 2016 establece los parámetros.

El Decreto 52 de 2017 modifica el art. 2.2. 4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Y el Decreto 1669 de 2016, donde se reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, adicionando unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En el presente capitulo se aborda la metodología de la investigación, donde se muestra las técnicas, métodos y procedimientos que se llevaran a cabo, para determinar el diseño y la implementación del modelo. Este capítulo es uno de los más importantes, porque da relación entre la problemática y los resultados. A su vez este capítulo nos enseña el

procedimiento adecuada para la identificación de una problemática, su investigación y soluciones.

3.1. Método de la investigación

El proyecto de investigación bajo el cual se realizó la encuesta es el método deductivo, el cual permitirá tomar todas las acciones ya realizadas, como los programas ya aplicados en el proceso de salud ocupacional con énfasis en la gestión de conocimientos de la compañía SODIMAC, para descomponerlas y analizarlas cada una. Prosiguiendo a la investigación descriptiva; el cual ya con la obtención de la mayor información posible para determinar y estudiar cada procedimiento, se lograra alcanzar un conocimiento de mayor precisión en los resultados que han incidido a la mejora del cuidado y salud en el trabajo y los conocimientos adquiridos en los trabajadores en los dos últimos años. Información que servirá para suministrar a la estructura del modelo estratégico.

3.2 Población y muestra

Para la investigación se tomó una población finita de 100 personas en el área de despachos; ya que en la empresa SODIMAC, se contempla aproximadamente en el área de despachos más de 700 empleados. Por lo tanto, se tomó de esta población de 100 personas, una muestra estratificada por cargo, para analizar el tipo de accidentes y capacitación, ya que no es igual para todos. Tomando una muestra de 30 personas.

Del mismo modo, el cálculo del tamaño de la muestra es uno de los aspectos a concretar en las fases previas de la investigación comercial y determina el grado de credibilidad que

concederemos a los resultados obtenidos. Por ende, la fórmula que orienta sobre el cálculo del tamaño de la muestra para datos globales es la siguiente:

$$n= \frac{k^2*p*q*N}{(e^2*(N-1))+k^2*p*q}$$

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados). **k:** es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

K	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

e: es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que p=q=0.5 que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Calculando sistemáticamente se tiene:

*Fuente: https://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcular.html

3.3 Fuentes de información.

Las fuentes de información obedecen a dos tipos: fuente de información primaria que son las recolectadas a partir de la realidad, de las personas (en este caso la participación de los 30 Colaboradores Sodimac) y para recolectar esta información se utilizan técnicas como encuesta.

La otra fuente de información es secundarias que son las recolectadas a partir de documentos, en este caso obedece al programa escrito de salud ocupacional.

3.3.1. Fuentes Primarias.

Para esta investigación se empleó como fuentes primarias el uso de una encuesta con preguntas cerradas para obtener información concreta de fácil tabulación, dirigida a los colaboradores Sodimac que permitió identificar fortalezas y amenazas, de esta forma tener una base de datos para llevar acabo los análisis y las investigaciones, las cuales para su

procesamiento sistemático son agrupadas en categorías y a las cuales se aplican distintas escalas de medida, finalmente obtenidos los datos, hay que resumirlos a cuyo efecto se crean indicadores para identificar si se cumple con los estándares mínimos y posibles mejora en cada uno de los programa de bienestar y salud ocupacional.

3.3.2 Fuentes Secundarias.

Se tomó como fuente de información toda la normatividad que ha diseñado el estado para estandarizar los procesos de Salud Ocupacional al igual documentos de las organizaciones relacionados con la GSST como planes de desarrollo, programas de salud ocupacional, sistema de vigilancia epidemiológica, informes de evaluación de planes operativos, informes a la dirección, resultados de auditorías, entre otros. Como instrumento de apoyo empleamos estándares mínimos del programa de salud ocupacional, cada una de estas fuentes será recolectadas de libros, artículos, publicaciones, sitios web y bases de datos de distintas ubicaciones, esto nos servirá para complementar la información necesaria y eficaz para realizar nuestra investigación.

3.3.3 Encuesta

Para dar cumplimiento al objetivo, se estructuró una serie de preguntas las cuales pretenden explorar cada uno de los objetivos específicos del Proyecto. De esta manera se verificaron, entre los colaboradores, el conocimiento y operación del Programa de Salud Ocupacional y el enfoque que la Gerencia le imprime al Programa. En la encuesta se plantea 7 temas:

Participación: Ayuda a recopilar información sobre si tienen implementado un programa de actividades de bienestar y salud ocupacional donde se reflejara la participación y la conformidad que se tiene con respecto a estas actividades

Calidad y Motivación: Recopila información sobre la percepción, que tienen los colaboradores por el interés o desinterés de determinar si durante el tiempo laborado fue satisfactorio y si el evento realizado contribuye a motivar e integrar y mejorar el ambiente de trabajo

Nivel de conocimientos: mide los conocimientos preliminares y adquiridos en el personal antes y después de hallarse en el desarrollo de cada una de las actividades, de acuerdo a lo anterior se aplicara la siguiente información para determinar exactamente el tipo de gestión del conocimiento.

Parámetros De Observación: se pretende visualizar que tanto conocimiento tienes los colaboradores hacia posibles riegos que presentan en las áreas de trabajo

Condiciones Ambientales: la idea fundamental es identificar como se siente en su lugar de trabajo e identificar posibles afectaciones debido a irregularidades en su ambiente laboral.

Ergonomía en su puesto de trabajo: hace parte de investigar la comodidad que tiene cada uno en su sitio de trabajo, y si es lugar acogedor para realizar las labores diarias. Como también como aplica las capacitaciones dadas al cuidado personal, posturas, manipulación de cargas entre otras.

Utilización de elementos de protección: pretendemos saber que tan seguros se sienten los colaboradores de la compañía con los elementos de protección que les proporcionas y posibles mejoras para un trabajo seguro

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Teniendo en cuenta el enfoque de investigación y la selección de la muestra, se escogió y se diseñó la encuesta, ya que se debía conocer primero la principal problemática del área de recursos humanos hacia cada una de las actividades que eventualmente se realiza en la organización con base en el bienestar y la salud.

3.4.1. Metodología y Recolección de datos.

Se seleccionan al azar las personas para el desarrollo de la encuesta, las cuales son desarrolladas en su puesto de trabajo y se explica cada uno de los ítems para generar claridad en la información, agrupando y caracterizando los resultados de los datos obtenidos de los colaboradores de Sodimac Colombia.

3.4.2. Elección del método de recopilación de datos

Se exploraron varias alternativas para la recolección de los datos. Se buscó la mínima opción de interferir con el rol cotidiano de la labor de cada trabajador a encuestar. Fue así como se procedió a realizar el trabajo, para el cual se encontró actitud favorable de la gran mayoría de colaboradores.

3.4.3. Modo de operación al efectuar las encuesta

Se realizan en Sodimac Colombia 30 encuestas respectivamente durante el horario laboral que reúne personal tanto administrativo como colaboradores aleatoriamente donde se toma como instrumento la encuesta con esta se evaluó el conocimiento básico que tenían sobre el plan o programa de salud ocupacional.

3.4.4. Determinación del tamaño de la muestra

Se tomó como muestra el 30 % de la población que labora en una de las sedes de Sodimac Colombia, durante dos semanas. La encuesta fue desarrollada en sus respectivos puestos de trabajo, antes de iniciar se explica la estructura de esta y el tipo de pregunta utilizada, el tiempo utilizado en promedio por encuesta es de 5 minutos.

3.4.5. Tabulación e Interpretación

Luego de recolectadas todas las encuestas aplicadas, se revisaron detalladamente, se verificaron las respuestas, la calidad de su registro y se tabularon las respuestas. Posteriormente se elaboró una base de datos y en ella se capturaron los datos aclarados y tabulados. Se procedió al análisis respectivo de los datos, convirtiéndolos en la información resultado del Proyecto.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

Este capítulo nos permite conocer los resultados de la encuesta, siguiendo los lineamientos de investigación seleccionados.

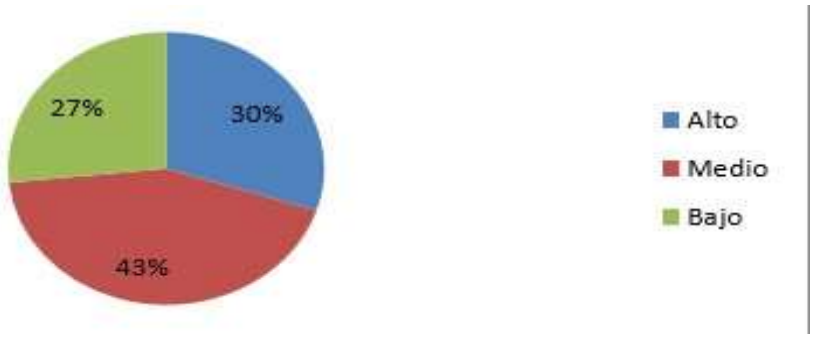
4.1. Presentación de Resultados

Los resultados del cuestionario realizado a cada trabajador según su cargo en el área de despachos, fueron tabulados y representadas en graficas de torta, donde las preguntas del contenido fueron formuladas bajo las siete temáticas, que son:

1. El **tema de participación.**

Tomándose la participación en las capacitaciones certificadas o si hacen parte de los programas de formación bajo el tema de salud ocupacional en el último semestre.

La grafica 1. Muestra que se logró determinar que hubo una participación alta de tan solo un 30%, media del 43% y una participación baja del 27%.

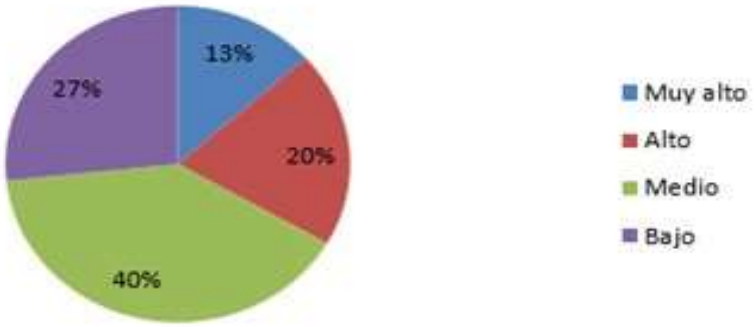


Grafica 1. Tema de participación
Fuente: elaboración propia.

En esta temática se realizó preguntas como: ¿Participó en alguna de las actividades de salud ocupacional que se desarrollaron en el semestre? ¿Cuál de los siguientes programas, cursos o capacitación está inscrito actualmente? (opciones)

2. El **tema de Calidad y Motivación.**

Tomándose el nivel de motivación y la percepción de la importancia de ser partícipes de los programas, cursos y capacitaciones. Hallando falencias en la realización de dichas actividades. Encontrándose en la gráfica 2, los resultados más altos solo un 13% y el más bajo con 27%. Se resalta una calidad y una motivación media del 40%.

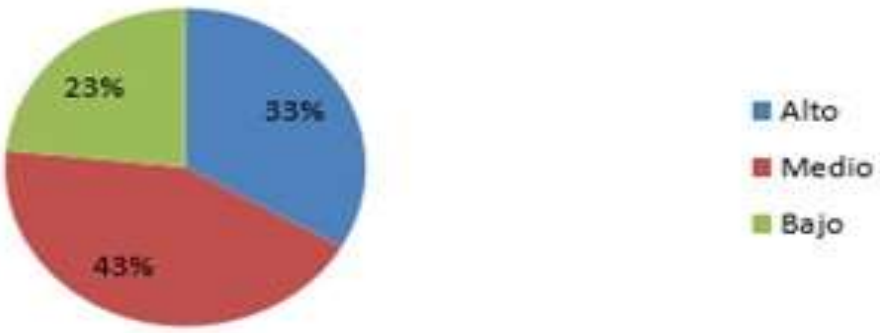


Grafica 2. Tema calidad y motivación.
Fuente: elaboración propia

Bajo esta temática se desvuelven las siguientes preguntas: ¿Las actividades realizadas generaron motivación en los participantes? ¿Las actividades permitieron el desarrollo de un ambiente positivo y constructivo? ¿Qué mejoras realizaría en el desarrollo de las actividades?

3**.** El **tema del nivel de conocimiento:**

Capturando el nivel de conocimientos previos y posteriores a los cursos, programas y capacitaciones de salud ocupacional. Donde se halla según la gráfica 3 un nivel medio que resalta en un 43%. Bajo con 23% y alto con solo el 33%.

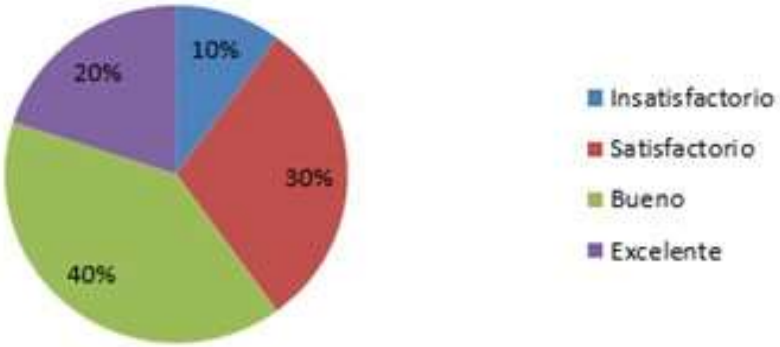


Grafica 3. Tema nivel de conocimiento
Fuente: elaboración propia

Las preguntas para esta temática son: ¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa? (opciones) ¿Sabe la diferencia entre accidente e incidente laboral? ¿Las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo cree usted que son las más indicadas? ¿Por qué?

4. El **tema de Parámetros de Observación:**

Optando por captar a través de la observación las medidas que se deben mejorar o implementar bajo los conocimientos adquiridos. Como también la oportunidad de transferencia de los mismos en una situación dada. Teniéndose un resultado de observación excelente del 20%, satisfactorio del 30% y bueno en un 40%. Insatisfactorio de un 10%.

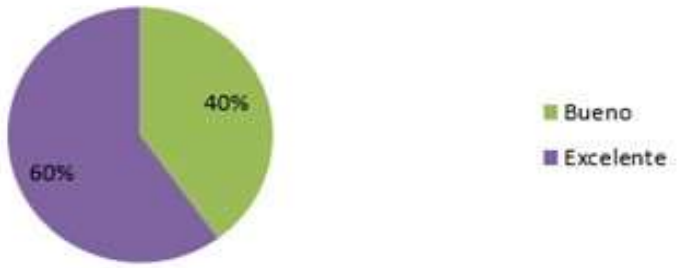


Grafica 4. Tema de parámetros de observación.
Fuente: elaboración propia

Las preguntas de apoyo son: ¿Cómo ve usted la Salud Ocupacional en su área de trabajo?

5. El tema de **Condiciones Ambientales:**

Encontrándose el nivel consideración ambiental en que se encuentra su área y puesto de trabajo. Apoyando además la oportunidad de generación de ideas de mejora. Donde se encontró que el nivel condiciones ambientales son buenas en un 40% y excelentes en un 60%.



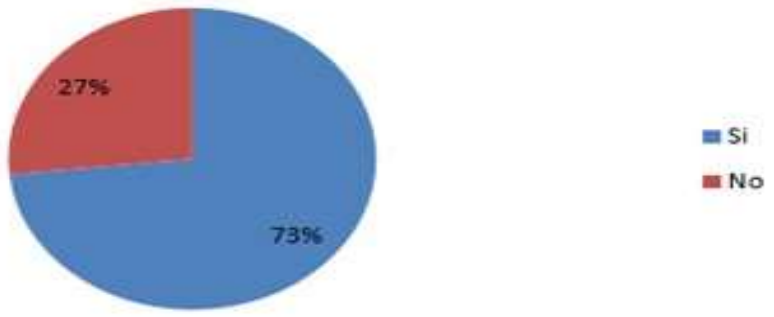
Grafica 5. Tema condiciones ambientales.
Fuente: elaboración propia

Preguntas: ¿Cómo calificaría su ambiente en su puesto de trabajo? (opciones) ¿La ventilación, temperatura, y la luz son suficientes para su puesto de trabajo?

6. El **tema de Ergonomía en su puesto de trabajo:**

Evaluando adicionalmente el nivel de captación ante las capacitaciones de cuidado y salud en el trabajo e interés en aplicar a aquellos conocimientos. Dándose que el personal si capto y aplica los conocimientos en un y en un no capto o simplemente no tiene el interés. Las preguntas que ayudaron a definir el tema son: ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de

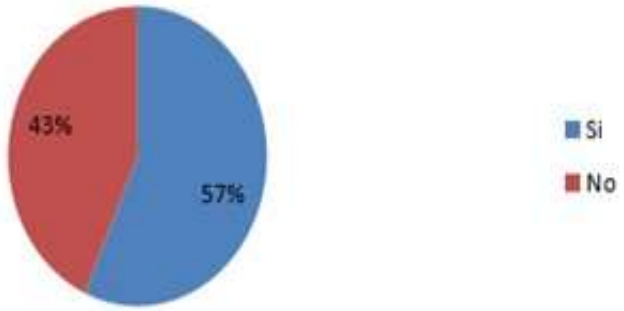
trabajo? ¿Cree usted que la ubicación de su sitio de trabajo es el adecuado? ¿Usted toma las posturas adecuadas para realizar labores de manipulación de cargas?



Grafica 6. Tema Ergonomía del puesto de trabajo.
Fuente: elaboración propia

7. El **tema de Utilización de elementos de protección:**

Captándose el conocimiento adquirido en los diferentes programas ante del tipo, modo de empleo y la importancia de los elementos de protección personal que deben utilizar los trabajadores en el área. Donde se encontró que el 57% conoce de ellos y el 43 % no lo conoce.



Grafica 7. Tema Utilización de elementos de protección.
Fuente: elaboración propia

Gracias a las preguntas: ¿Sabe usted que tipos de elementos de protección debe usar en esta área? ¿La compañía le brinda los elementos de protección de personal necesarios durante su jornada laboral?

4.2. Análisis de datos

Se realizaron 28 cursos para minimizar las condiciones y conductas de riesgo de los trabajadores, así como potenciar el autocuidado. De los cuales, según la encuesta realizada se alcanza a obtener que aproximadamente solo un 60% se inscribió y termino el curso, el 26% se inscribió pero no participo o no completo el curso. Y el 14% dijo desconocer el tema. Por lo tanto existe un déficit en cuanto a la comunicación e información de la realización, de la importancia y tomar los cursos bajo este tema. Pieza clave y punto de instrumento para tener en cuenta en el momento de diseñar e implementar el modelo a desarrollar. Así mismo, Se puede hallar que el nivel de conocimiento está muy regular ya que prevalece el nivel medio en un 43%.

Dándose también que existe un promedio del 62,5% de participantes encuestados con los cursos tomados han comprendido de las capacitaciones y su conocimiento se ve reflejado en los resultados de la mejora de accidentabilidad, salud y cuidado. Aporte de validez para reconocer que la realización de los curso si tienen una alta efectividad para ser tomada en el modelo. Aunque aún hay un 37,5% que tiene un promedio medio de motivación, participación e incluso conocimiento del tema de salud ocupacional en la compañía. Puede estar dado hipotéticamente, por los resultados hallados en el tema cinco, condiciones ambientales por su 60% de excelencia de consideración, que en otras palabra se podría traducir como en un estado de confort en el que lo trabajadores se encuentran.

Estos resultados muestran que hay que realizar mejoras y fortalecimientos que se implementaran en la estructura del modelo estratégico. Ya que en cada uno de los temas evaluados se haya que los porcentajes a nivel alto y medio están en un promedio no muy lejano a la una a la otra.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

A través de la investigación realizada se pudo evidenciar que Sodimac Colombia S.A es una empresa que se esfuerza por mantener el cuidado y la seguridad de sus trabajadores, como su máxima prioridad, para ello, cada una de las instalaciones que la conforman están certificadas en el nivel de desarrollo preventivo 4 del sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional ACHS, que es el más exigente y permite controlar los riesgos de manera más efectiva.

De igual modo, a través de la encuesta realizada se pudo conocer más a fondo la percepción que tienen los empleados acerca de los programas de salud ocupacional que desarrolla la empresa y que tanto son puestos en práctica para el cumplimiento de las normas que los rigen, se pudo verificar también, que tanto interactúan con el personal colaborativo para desarrollar actividades en busca de su bienestar laboral.

Esto nos permite tener un conocimiento más consolidado y estructurado acerca del funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSS-T en la empresa Sodimac Colombia S.A y que función cumplen cada uno de los trabajadores para llevarlo a cabalidad.

Por último, se pudo conocer y analizar los datos necesarios para establecer y trabajar sobre la problemática planteada inicialmente, para de esta manera poder diseñar una propuesta que busque mejorar los procesos no solo a nivel de seguridad y salud sino también a nivel competitivo.

5.2 Recomendaciones

Es de vital importancia que tanto la empresa como los colaboradores trabajen mancomunadamente por mantener activo el programa de salud ocupacional, ya que este es de beneficio para ambos, pues para los empleados, ya que mejora la calidad de vida y para la empresa porque una vida sana da mejores resultados, cumpliendo mayores objetivos productivos que la llevan a un nivel de competitividad más elevado en relación a las demás.

Por otro lado, es importante resaltar que la empresa debe tener la mayor disposición para llevar a cabalidad las tareas y de esa manera cumplir con la planeación y ejecución de los programas de salud ocupacional dentro de su marco legal.

De igual forma, que se establecen otras recomendaciones a ser tenidas en cuenta:

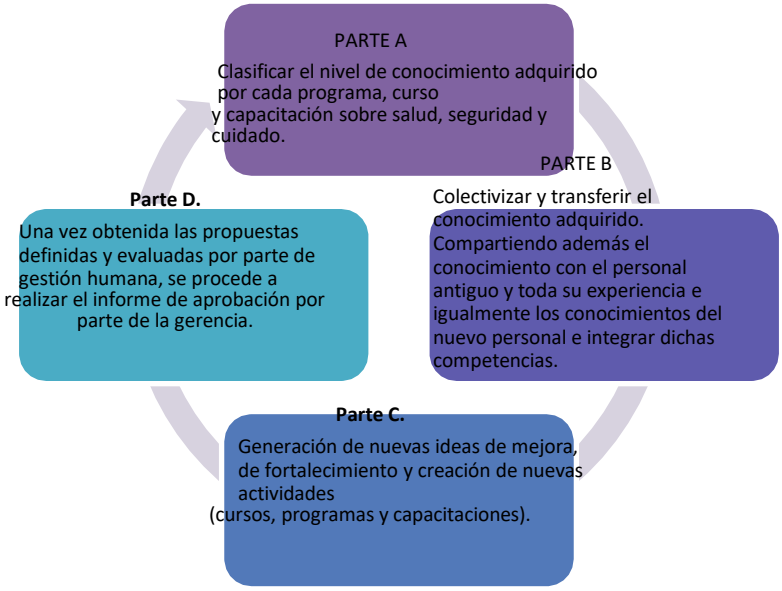
- Realizar una comunicación abierta y fluida todas las actividades que desarrolla el área de Gestión Humana relacionadas a los programas de salud ocupacional.
- Estar en constante aprendizaje acerca del tema relacionado con la salud ocupacional, indagar sobre nuevas normas e ir actualizando el reglamento interno en base a ellas.

- Capacitar constantemente a todo el capital humano de la empresa Sodimac Colombia S.A. y una vez capacitado, sea evaluado para así medir y de cierta manera calificar los métodos de transmisión del conocimiento tanto tácito como explícito.
- Hacer una autoevaluación entre todos para que la retroalimentación sea más efectiva.

5.3 Propuesta

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL AREA DE SALUD OCUPACIONAL CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO PARA LA COMPAÑÍA SODIMAC

El modelo estratégico integral para el área de salud ocupacional en énfasis en la gestión del conocimiento, está basado en 4 partes (a, b, c, d); las cuales nos conllevan a un resultado final para el área donde nos centramos en la gestión del conocimiento que permita disminuir los factores de riesgo.



Grafica 8. Propuesta de modelo integral estratégico para SODIMAC.

Fuente: Elaboración propia tomado del modelo de Nonaka y Takeuchi

Parte A.

Clasificar el nivel de conocimiento adquirido por cada programa, curso y capacitación sobre salud, seguridad y cuidado.

Para ello se realizan las siguientes actividades:

1. Organizar en un cuadro separado programas realizados, cursos y capacitaciones.

2. Determinar el personal inscrito.

3. Determinar del personal inscrito cuantos culminaron el programa, curso y capacitación. Una vez obtenida esta información y registrada en un cuadro por separado se procede a:

4. Entrevistar al personal que no termino el curso para determinar el porqué. Descubriendo la información pertinente a la criticidad de cada participante. Permitiendo hallar las correctas y malas acciones de cada actividad.

5. Realizar una evaluación por escrito del conocimiento adquirido del personal que culmino cada actividad. Consiguiendo la información pertinente de las habilidades, fortalezas y experiencias alcanzadas.

Parte B.

Colectivizar y transferir el conocimiento adquirido. Compartiendo además el conocimiento con el personal antiguo y toda su experiencia e igualmente los conocimientos del nuevo personal e integrar dichas competencias.

Para ello se realiza las siguientes actividades:

1. Charla general con un integrante o asesor de la ARL y con la asistente de salud ocupacional por parte de recursos humanos. Bajo el tema de la importancia de la salud ocupacional y la adquisición y práctica de este conocimiento

2. Realizar charla de socialización de conocimientos con el personal que culmino las actividades junto con el personal que no termino e incluso con los interesados a tomarlos.

3. En grupos no mayor de cinco personas, de forma escrita y verbal, compartir las experiencias o las apreciaciones que tuvieron clasificando las buenas y malas durante el proceso de capacitación o toma del curso o participación en el programa.

Parte C.

Generación de nuevas ideas de mejora, de fortalecimiento y creación de nuevas actividades (cursos, programas y capacitaciones).

Realizando las siguientes actividades:

1. Clasificar los programas con mayores resultados vs menor resultados e incluso cero efectividades.

2. Determinar las actividades, temas y acciones de cada una.

3. Bajo las apreciaciones y experiencias registradas en la parte B. Clasificar y separar las acciones correctas y malas.

4. Solicitar entre los empleados participantes culminantes y no culminantes de las actividades la generación de ideas de posibles actividades de acuerdo a los conocimientos obtenidos de forma explícita o general sobre la salud ocupacional de la compañía. Dejando por escrito o integradas en base de datos.

5. Evaluación de las propuestas: se evalúan todas las propuestas clasificadas y se verifica su posible implementación.

6. De forma objetiva se evalúa sus posibles resultados al implementar cada propuesta.

Parte D.

Una vez obtenida las propuestas definidas y evaluadas por parte de gestión humana, se procede a realizar el informe de aprobación por parte de la gerencia.

Para ellos se realiza las siguientes actividades.

1. Elaboración del cuadernillo de capacitaciones, cursos y programas, donde se resaltan las mejoras de los programas ya realizados, las nuevas propuestas. Las actividades a desarrollar en cada uno de los cursos, programas y capacitaciones con los buenos resultados de cada una de ellas e incluso con las acciones que no se deben realizar para evitar cometer los mismos errores.

2. Compartir el cuadernillo a toda la Gerencia y al Grupo en general de forma física y a través de la intranet.

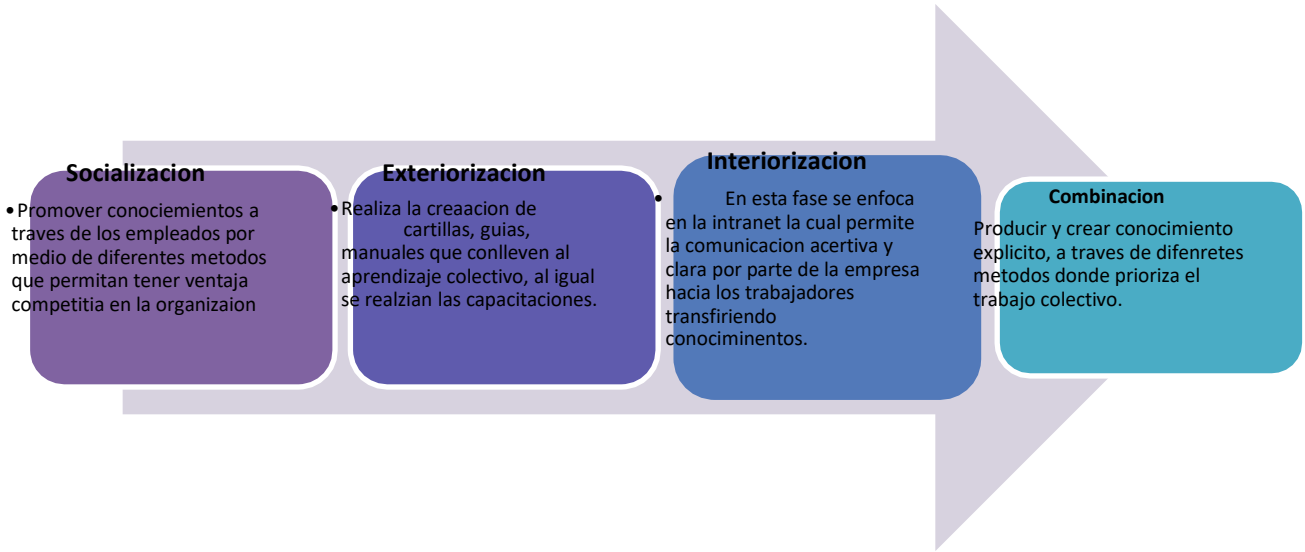
3. Aprobación por parte de la gerencia.

Integración del Modelo (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de Gestión Para el Mejoramiento Continuo.

El modelo que se desea implementar sobre planes de mejora del conocimiento que se brinda al personal a través de los diferentes métodos denominados como las charlas, capacitaciones , cursos entre otros que generen conocimiento de la parte de salud ocupacional y seguridad industrial donde se brinda información acerca de los cuidados que se deben de tener al momento de realizar cualquier actividad dentro de la organización independientemente del área en la que se encuentre al igual la prevención de riesgos, el objetivo que se desea alcanzar es que estos conocimientos sean adquiridos y puestos en práctica por gran parte del personal que sean tomados como una medida necesaria para el desarrollo de cada una de las actividades que se realizan al día a día .

Sodimac desea ser denominada como una empresa que mantiene una estructura empresarial renovadora y eficiente, mediante el conocimiento trasmitiéndolo de manera correcta en la organización, de esta manera generar nuevo conocimiento, mejoras en procesos, especialmente de prevención a riesgos que permitan mejorar la productividad y alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

El modela cuenta con cuatro pautas muy importantes para su desarrollo, como se puede observar en la siguiente gráfica:



Grafica 9. Integración del Modelo Nonaka y Takeuchi.
Fuente: Elaboración propia tomado del modelo de Nonaka y Takeuchi

1. **Socialización:** Identificar los empleados que promueven conocimientos que le brindan ventajas competitivas a la organización, se formaría a través de compartir experiencias promedio de exposiciones orales, documentos, manuales y prácticas de conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización. Estas se realizarían mediante talleres, charlas grupales y motivacionales, utilizar la estrategia de lluvia de ideas entre líderes de programas exitosos empresariales, que aporten a nuestro grupo de Seguridad y Salud Ocupacional experiencias enriquecedoras que sean plasmadas y puestas en marcha, todo esto con el objetivo de formar un programa de bienestar preventivo Para mantener hábitos saludables un estilo personal de

2. **La Exteriorización**: Se crea un modelo mediante cartillas, la elaboración de guías para el auto aprendizaje y manuales de capacitación. Se sugiere también la metáfora como herramienta la utilización de esquemas. Está se define como el mecanismo lingüístico que permite explicar el cambio de significado de los términos con el fin de crear unos nuevos. Este sería de acuerdo a las normas, políticas y objetivos de la empresa.
3. **La combinación**, es el proceso de crear conocimiento explícito al reunir conocimiento proveniente de cierto número de fuentes, mediante el intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos, entre otros, y se puede categorizar, confrontar y clasificar para formas bases de datos para producir conocimiento explícito. Provisión de un Programa Especial para apoyar y reforzar los temas de Salud Ocupacional.
4. **La Interiorización**: Con los datos interpretados se utilizan estrategias para hacer la información parte de la dinámica y política de la organización a través de Intranet se logra comunicar a sobre todas las bases de datos, cifras, normas y conocimientos de la empresa y los trabajadores, con lo que proporciona información suficiente para que el empleado pueda conocer la información.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Para llevar a cabo la propuesta del modelo Estratégico Integral, debe tenerse en cuenta los siguientes recursos:

Humanos: Participación de todo el personal incluyendo todas las áreas y cargos. Gestores de la salud ocupacional, jefes de cada área y talento humano. Responsables de la

coordinación, planeación, organización, ejecución y evaluación de las acciones del Programa de Salud Ocupacional.

Materiales: 1. Consultorio dotado con los elementos indispensables para la evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores (mesa de examen, equipo de signos vitales, balanza entre otros). 2. Muebles y equipos necesarios para el desarrollo de las acciones de tipo administrativo (Computador portátil, Video been. Papelería, archivo, escritorio, sillas y otros equipos de oficina), 3. Área con ambiente propicio para la capacitación y con la dotación necesaria (tablero, equipos audiovisuales).

Financieros: Estos recursos cumplen un papel muy importante, pues al contar con ellos, se pueden ejecutar de una manera más práctica el desarrollo de las actividades. El principal componente para esto, es el presupuesto legal que todas las empresas deben hacer todas las empresas para proveer este tipo de acciones enfocadas en el bienestar laboral de los empleados como lo son los programas de salud ocupacional. Con esto, se pueden obtener los elementos básicos necesarios, como lo pueden ser en términos aproximados, papelería $300.000, refrigerio por persona $5.500.

Para reducir costos se solicitó apoyo por parte del asesor de ARL. Para no acudir a capacitadores exteriores en caso contrario. Por capacitador $30.000. Del mismo modo, se espera contar con el capital asignado para el Programa de Salud Ocupacional, los cuales deben estar incluidos específicamente en el presupuesto general de la empresa. La asignación presupuestal debe corresponder a los elementos de la planeación definidos (diagnóstico de condiciones de trabajo y salud, objetivos y metas.

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

DIAGRAMA DE GRANT

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL AREA DE SALUD OCUPACIONAL CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO PARA LA COMPAÑÍA SODIMAC

Fecha de elaboracion 27 de Noviembre

Item	Actividad	Accion	Responsable
I	PARTE A		
1	Gestión de los Recursos preliminares		Area de gestion humana
1.1		Envio de Cartas de solicitudes de documentacion	
1.2		Confirmacion de recibido. Llamada telefonica	
2	Diseño de papeles de trabajo		Area de gestion humana Area salud ocupacional
2.1		Formato de clasificacion (cuadros excel y físicos)	
2.2		Oficios a desempeñar cada auditor	
2.3		Formato de chequeo (inscripciones)	
2.4		Formato de entrevistas	
2.4		Formato de evaluaciones	
2.5		Formato de hallazgos.	
2.5		Planillas de asistencias	
II	PARTE B		
1	Gestión de los recursos posteriores		Area gestion humana
1.1		Solicitud del salon o espacios para las charlas	
1.2		Solicitud del apoyo del asesor por parte del la ARL	
1.3		Realizacion y entrega de las invitaciones y comunicados internos	
2	Colectivizar y transferir el conocimiento adquirido		Area de gestion humana Area salud ocupacional
2.1		Realizacion de la charla por parte de ARL Y Gestion humana	
2.2.		Realizacion de la charla por parte de trabajadores	
2.3.		Tranferir conocimiento por grupos (verbal y escrita)	
III	PARTE C		
1	Preparacion de resultados preliminares		Area de gestion humana Area salud ocupacional
1.1		Clasificar los programas (mayor vs menor resultados)	
1.2		Resultados de los analisis	
1.2.1		Organizar acciones correctas e inadecuadas	
1.3		Generacion de ideas. (verbal y escrita)	
1.4		Validar y Aprobar observaciones y hallazgos	
IV	PARTE DE		
1	Elaboracion Informe final de resultados		Area de gestion humana Area salud ocupacional
1.1		Realizacion de modificaciones, ajustes, correcciones, etc.	
2	Aprobaciones		
2.1		Entrega del informe y propuesta	
2.2.		Entrega al personal autorizado	
2.3		Aprobacion final	

Cuadro 1. Diagrama de Gantt.
Fuente: Elaboración propia

INDICADORES DE GESTION	
Área encargada	Gestión de talento humano Salud ocupacional
Proceso	Gestión del talento humano
Objetivos del proceso	Contar con un equipo del área de talento humano que permita demostrar eficacia y eficiencia en cada uno de los procesos que se realicen dentro de la organización, al igual fomentar diferentes actividades que permitan que el personal de cada área logre mantener su sentido de pertenencia y procesos de aprendizaje a través de las capacitaciones constantes.

Tabla 1.Indicadores de Gestión.
Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación desde una perspectiva basada en mejorar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores SODIMAC mediante la gestión de la información es un paso importante, en vista de que permitió analizar a la compañía de forma proactiva todas falencias que se presenten convirtiéndolas como oportunidades de mejora con el fin de aplicar controles necesarios en cada una de las áreas de trabajo que comprende formación, auditoría y consultoría, el logro más importante de la investigación fue establecer propuesta con un alto nivel de desarrollo con el fin de que el personal tome conciencia sobre el valor de su vida y el valor del trabajo ejecutado de una manera segura.

El análisis anterior nos deja como experiencia que las estrategias implementadas hacia un desarrollo sostenible para la empresa deben depender de la relación costo-beneficio y no de una simple estrategia de reducir al parecer un "gasto" más de la empresa. Es ahí en donde cada uno de nosotros como administradores de empresas no vemos en la obligación de diseñar modelos mediante la gestión del conocimiento para mejorar los procesos y las condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDER E. Investigación de las ciencias sociales. 1984. p. 171.

BALESTRINI, Procedimiento Metodológico, 1998. p. 6

Barbosa, I. A. (10 de Noviembre de 2017). Salud ocupacional una visión histórica y general. Recuperado de https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/1937

Castañeda, G. Z. (10 de Noviembre de 2017). Salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia. Obtenido de https://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/

Hernández, N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento gestipolis. Obtenido de http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/

Pérez, J & Gardey, A. (2012) Definición de programa de salud. En el sitio web: Definicion.de. Disponible en: https://definicion.de/programa-de-salud/

Wiki libros. (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Obtenido 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

ANEXO

Encuesta- Cuestionario.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL AREA DE SALUD OCUPACIONAL EN ENFASIS A LA GESTION DEL CONOCIMIENTOS						
SODIMAC S.A.						
Area:		Fecha:				
Cargo:						
N°	PUNTOS A CONSIDERAR					
I	Participacion	ALTO	MEDIO	BAJO		
1	¿Participó en alguna de las actividades de salud ocupacional que se desarrollaron en el					
2	¿Cuál de los siguientes programas, cursos o capacitación está inscrito actualmente?	Programa deportivo				
		Programa de alcohol y otras drogas				
		Programa de alimentación saludable				
		Curso de minizacion de riesgos				
		Capacitaciones de cuidado y salud				
II	Calidad y motivacion	Bajo	medio	alto	muy alto	
3	¿Las actividades realizadas generaron motivación en los participantes?					
4	¿Las actividades permitieron el desarrollo de un ambiente positivo y constructivo?					
5	¿Qué mejoras realizaría en el desarrollo de las actividades?					
III	nivel de conocimiento					
6	¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa?	Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo				
		Programa de Higiene y Seguridad Industrial				
		Programa de Saneamiento Básico Y Protección Ambiental				
		Programa de Entrenamiento				
		Otro (Por favor especifique)				
7	¿Sabe la diferencia entre accidente e incidente laboral?	SI		NO		
8	¿Las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo cree usted que son las más indicadas?	SI		NO		
		POR QUE_____				
IV	Parámetros de Observación	Insatifecho	satisfecho	bueno	excelente	
9	¿Cómo ve usted la Salud Ocupacional en su área de trabajo?					
V	Condiciones Ambientales					
10	¿Cómo calificaría su ambiente en su puesto de trabajo?	Bueno		excelente		
11	¿La ventilación, temperatura, y la luz son suficientes para su puesto de trabajo?	SI		NO		
VI	Ergonomía en su puesto de trabajo					
12	¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo	SI		NO		
13	¿Cree usted que la ubicación de su sitio de trabajo es el adecuado?	SI		NO		
14	¿Usted toma las posturas adecuadas para realizar labores de manipulación de cargas?	SI		NO		
VII	Utilización de elementos de protección					
15	¿Sabe usted que tipos de elementos de protección debe usar en esta área?	SI		NO		
16	¿La compañía le brinda los elementos de protección de personal necesarios durante su	SI		NO		