

CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO FINAL DEL DIPLOMADO

Presentado por:

DELIO GÓMEZ VALDERRAMA CÓD: 8'3182.583

EDITH JOHANA URRIAGO

LUIS GABRIEL CARVAJAL

SERGIO ANDRES SALAZAR

ZULMA PATRICIA GÓMEZ PÉREZ

Grupo: 101007_22

Tutora:

LINA MARCELA PARRA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA -UNAD
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2017

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
Reseña Histórica.....	7
Principios:.....	7
Misión.....	7
Visión	8
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	8
Antecedentes del Problema	8
1.2. Planteamiento del problema	9
1.3 Objetivos	9
General	9
Específicos	10
1.4 Justificación de la Investigación.....	10
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	12
2.1 Marco Teórico	12
-Investigación de la realidad de los hechos	14
Factores de riesgo que enfrentan los trabajadores de Stock Technology S.A.S.....	14
-MARCO LEGAL.....	15
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	17
3.1. Método de la investigación.....	17
3.2 Población y Muestra.....	17
3.3 Fuentes de información	17
Información Primaria:	17
Información Secundaria:	18
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	18
Entrevista.....	18
Encuesta	18
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	19
4.1. Presentación de Resultados	19
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	27
5.1 Resumen de Hallazgos	27
5.2 Recomendaciones.....	277

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros 30

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt..... 31

 Modelo Nonaka y Takeuchi 33

 Interiorización 33

 Socialización 33

 Exteriorización 34

 Asociación..... 34

CONCLUSIÓN 35

REFERENCIAS 35

ANEXOS..... 37

 Encuesta 37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Propuesta Salud Ocupacional Empresa Stock Technology SAS año 2018.....	28
Tabla 2 Recursos: Humanos, Financieros, Materiales	30
Tabla 3 Cronograma de Actividades Diagrama de Gantt.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1 Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad	19
Ilustración 2 caso de accidente sabe a quién recurrir.....	20
Ilustración 3 causas por las cuales se incapacita el personal	20
Ilustración 4 condiciones ambientales en el puesto	21
Ilustración 5 programas de salud ocupacional.....	22
Ilustración 6 mejorar el desempeño desde el punto de vista de salud ocupacional	23
Ilustración 7 conocimiento COPASO	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

Es importante traer a colación, que el desarrollo de una organización gira en torno a que uno de sus recursos esenciales se encuentre en adecuadas condiciones y es el talento humano. A partir de esto y de manera cronológica, se establece como los trabajadores, quienes son los generadores del talento humano empresarial, desempeñan funciones importantes en las empresas y como la estabilidad en todas las áreas, generan buenos resultados en sus actividades empresariales.

Por otra parte, las condiciones físicas y mentales de un trabajador, deben contar con una estabilidad para que no entorpezcan las funciones que éste cumple dentro de la empresa, es por esto que deben desarrollarse estrategias de salud y seguridad que generen soluciones a los posibles problemas futuros en la empresa y que atenten contra la integridad de él. Mediante el plan de un Programa de Salud Ocupacional en el trabajo se desarrollan prácticas que prevengan, promuevan y controlen las posibles anomalías en la salud de los trabajadores, consagrando beneficios físicos, mentales y sociales, con el propósito de disminuir los accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades profesionales que afectan tanto al individuo como a la organización STOCK TECHNOLOGY S.A.S en el municipio de Garzón Huila.

Frente a lo dicho, determinar un Programa de Salud Ocupacional no es una mera expectativa, sino que se consagra con este proyecto que se está llevando a cabo, una estrategia para el desarrollo de políticas administrativas que promuevan la satisfacción y comodidad de todo el recurso humano de la organización.

Se resalta que la empresa STOCK TECHNOLOGY S.A.S reconoce al talento humano como principal elemento de su organización, así como también los beneficios que le puede llegar a generar el proyecto en los Programa de Salud Ocupacional.

Reseña Histórica

La empresa Stock Technology SAS opera desde el año 2000 en la ciudad de Garzón departamento del Huila, supliendo necesidades tecnológicas en las empresas privadas como públicas, en su comienzo empieza con 2 trabajadores técnicos en mantenimiento correctivo y preventivo de computadores, en el año 2003 cuenta con un total de 7 trabajadores desempeñando cargos operativos tanto en el campo de la computación como en redes y comunicaciones, ampliando su campo de servicios a empresas realizando asesorías en hardware, software, redes, y venta de partes de computadores, elementos de comunicación, y electrónica. Actualmente innova con análisis, diseño y gestión de sistemas y redes de comunicación de señales electromagnéticas, operación y mantenimiento de sistemas de telecomunicaciones ampliando la prestación de servicios hacía los departamentos de Caquetá, Amazonas, y parte del Huila, cuenta con una nómina de 20 trabajadores y una estructura organizativa más completa con jefe de RRHH, secretaria general, jefe de operaciones y operativos.

Principios:

-CALIDAD: En la empresa es un factor determinante porque gira en torno a la manera y el resultado final que se adquiere al ofrecer un servicio.

-TRABAJO EN EQUIPO: Fortalecer el trabajo en equipo para que los empleados laboren con ahínco buscando entregar lo mejor de sí.

-INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN: Es necesario desarrollar políticas, métodos y nuevas formas de hacer las cosas partiendo de un pensamiento de siempre ser mejor teniendo como base la investigación.

-RESPECTO POR LOS DEMAS: La práctica de los valores como instrumento primordial para el surgimiento y sostenibilidad de la empresa.

-PENSAMIENTO ESTRATÉGICO: Observar adecuadamente el entorno y tener visión para ofrecer siempre, lo de mejor calidad y lo que el cliente necesita.

Misión

Somos una empresa que satisface condiciones Tecnológicas e informáticas bajo la atención de un personal especializado.

Visión

Establecer una empresa líder en la prestación del servicio Tecnológicas e informáticas a nivel local y regional comprometidos con la era digital, contribuyendo a optimizar la calidad de vida de la población del departamento, sin olvidar las directrices financieras que deben adecuarse para el logro de objetivos generales y financieros, que beneficien a la empresa.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

Este proyecto plantea el proceso e implementación del plan de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento con la meta de promover y amparar la salud física y psicológica de los colaboradores de la empresa Stock Technology SAS. Además, se busca inspeccionar los accidentes y las enfermedades mediante el diseño de un modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento, que tengan resultados positivos en la minimización de los escenarios de riesgo, derivadas de las actividades de la empresa.

Esta investigación se orienta en la búsqueda de mejorar las prácticas actuales y perfeccionar los programas de salud ocupacional que garanticen un buen ambiente laboral, fiable y sólido en la empresa, la cual es especializada en ofrecer servicios tecnológicos en el departamento del Huila.

Actualmente la empresa presenta un plan de actividades desactualizado a las modificaciones que imparte el decreto 1072 de 2015, se evidencia así que persiste en la ley 1562 del 2012 la cual ha sufrido grandes modificaciones, obstaculizando el manejo en los procesos de las actividades que requiere un buen sistema integral en temas de SG-SST.

Antecedentes del Problema

La empresa Stock Technology SAS se creó en el año 2000, su énfasis es realizar mantenimientos preventivos y correctivos de equipos de escritorio, portátiles, servidores, impresoras y equipos activos de red de las empresas privadas como públicas, actualmente implementó análisis, diseño

y gestión de sistemas y redes de comunicación de señales electromagnéticas, operación y mantenimiento de sistemas de telecomunicaciones además de líneas relacionadas con innovación de TIC. Dentro de las políticas de la empresa en relación a la salud ocupacional en materia de riesgos especifica garantizar un ambiente de trabajo sano para las personas que allí laboran sin interrumpir las actividades y funciones de la misma.

Se Presenta como antecedentes del problema algunas situaciones identificadas en la aplicación de la norma actual afectando notablemente el plan implementado del programa de salud ocupacional, que permite el control y reducción de los riesgos en el trabajo, en consecuencia, no garantiza la salud física y emocional de los trabajadores, lo que motivo al diseño de un modelo estratégico basado en la gestión del conocimiento con el fin de mejorar el plan de salud ocupacional en la empresa, basado en el decreto 1072 de 2015. Donde, Concretamente, nos dice que el SG-SST, se destaca por ser un elemento que agrega valor a la gestión de las organizaciones no sólo por ser un elemento de cumplimiento legal sino por los importantes beneficios que aporta en cuanto a optimización de los procesos y de los recursos. Este nuevo SG-SST, según lo recogido por el Decreto 1072 de 2015 se enmarca en el conocido como ciclo PHVA, a través de las cuales será necesario llevar a cabo acciones de revisión por la Alta Dirección y auditorías internas. (ISOTools, s.f.)

1.2. Planteamiento del problema

¿Cómo estructurar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa de servicios Tecnológicos ubicada en la ciudad de Garzón departamento del Huila en el año 2018?

1.3 Objetivos

General.

Estructurar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa de servicios Tecnológicos ubicada en la ciudad de Garzón.

Específicos.

Integrar y cumplir con la normativa actual en el tema de riesgos laborales y seguridad.

Identificación y evaluación de los riesgos y definición de los controles para la prevención.

Integrar el SG-SST con los procedimientos de la organización a fin de lograr importantes perfeccionamiento y avance de gestión.

Garantizar la seguridad de todos los colaboradores de la organización a través de la mejora continua del SG-SST.

Detallar el programa de capacitación en SG SST, logrando claridad, coherencia y cumplimiento en las actividades del programa en salud ocupacional.

Establecer mecanismos de comunicación adecuados para recibir y transmitir información que abarque todos los temas y elementos de interés en relación con el SG-SST.

Revisión del SG-SST a fin de ver el grado de cumplimiento de la política y objetivos definidos. Dicha revisión debe ser tanto reactiva como proactiva para evaluar la estructura y procedimientos del SG-SST.

Realizar Acciones preventivas y correctivas.

1.4 Justificación de la Investigación

La empresa Stock Technology SAS para cumplir con los procesos y estándares de calidad exigidos actualmente en los escenarios de negocios nacionales de manera competitiva, fiable y efectiva debe actuar a cabalidad con los requerimientos necesarios que exige la norma en cuanto a garantizar los procesos, técnicas, métodos y recursos a seguir, para inferir en la prevención y protección de todos los colaboradores ante las posibles enfermedades y accidentes que afrontan y se exponen en su ámbito laboral, para ello, requiere actualizar, implementar y mejorar la Seguridad y Salud de las condiciones de trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en este lugar de trabajo.

Surge la necesidad de gestionar conocimiento, esta herramienta inestimable ha hecho que, en las empresas, a través de diferentes prácticas traten de adquirir, retener y desarrollar escenarios y métodos que orienten hacia la obtención de conocimiento e información como ventaja competitiva sostenible y diferenciadora en el mercado. Desde esta perspectiva, surge el enfoque de la gestión del conocimiento como una regla encargada de estudiar todo lo relacionado al talento y recurso humano como medio optimizador del mismo.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

Gestión del conocimiento.

Definición

Se puede definir como el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital Intelectual aumente en forma significativa, con el objetivo de generar ventajas competitivas. (Hernandez, 2014)

Nonaka y Takeuchi afirman que para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional se tienen en cuenta las dos dimensiones del conocimiento la ontológica que es un proceso que amplifica “organizacionalmente” el conocimiento generado por los individuos y lo cristaliza como parte de la red de conocimientos de la organización.”

La dimensión epistemológica del conocimiento. Nonaka y Takeuchi presentan en su libro “La organización creadora de conocimiento” la teoría de creación de conocimiento organizacional. Esta teoría se basa en el proceso de comunicación del conocimiento en torno a modos de conversión entre el conocimiento tácito y el explícito, donde:

- Conocimiento Tácito: Este es un conocimiento muy personal y difícil de plantear a través del lenguaje formal y, por lo tanto, difícil de transmitir y compartir con otros. Tiene sus raíces en lo más profundo de la experiencia individual, así como en los ideales, valores y emociones de cada persona.
- Conocimiento Explícito: Es aquel que puede expresarse a través del lenguaje formal; es decir, con palabras y números, y puede transmitirse y compartirse fácilmente, en forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales. Se expresa normalmente en algún soporte físico (libros, CD ROMS, imágenes). (wikilibros, 2010)

Salud Ocupacional

Definición:

Programa de Salud Ocupacional: Bajo la consideración de la nueva Ley 1562 de 2012 es definido así: En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Sistema General de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012): Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan

SGSST

Es un sistema que consiste en alcanzar el fin de la seguridad y salud en el trabajo, a través del desarrollo e implementación de políticas de control de riesgos laborales; usa elementos como, la planificación, evaluación, auditoría, control, evaluación y anticipación de riesgos.

ASPECTOS RELEVANTES DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

La Salud Ocupacional, en Colombia, se implementa de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional el Trabajo OIT y las leyes establecidas por el Ministerio del Trabajo y El Ministerio de Salud y Protección Social.

Según Víctor Belmar (2012), este plan a su vez debe tener en cuenta dos aspectos relevantes que son:

-Respuesta inmediata:

Siempre que ocurra un accidente, los trabajadores deberán informar al supervisor o persona responsable del área de trabajo. La investigación comienza cuando la persona llega al lugar donde ocurrió el evento.

-Investigación de la realidad de los hechos:

El equipo investigador debe ir al lugar de los hechos. Se debe realizar la investigación lo antes posible, para asegurar que los hechos continúen frescos en la mente de los testigos y que la escena del incidente o accidente no sea modificada antes de que la investigación comience. La investigación involucra los siguientes pasos:

- Conducir entrevistas (se les toma testimonio a personas claves)
- Fotografías y/o diagrama del lugar (entre mayor apreciación se tenga será más efectiva la investigación)
- Tomar muestras (es evidencia vital para la investigación)
- Examinar equipos (observar minuciosamente partes y componentes claves)

A partir de ellos, deben identificarse los hechos principales del accidente: Quién, qué, cómo, cuándo y dónde. Ahora viene la parte más importante: Analizar estos datos para determinar las reales causas del evento, que pueden versar, así:

- ◆ Remarcar causas y no síntomas.
- ◆ Investigar a profundidad para encontrar causas ocultas que dieron origen al evento.
- ◆ Concentrarse en motivos verdaderos de las deficiencias encontradas.

Estos procesos se verán complementados más adelante en el Diagnóstico en Intervención de Salud realizada a STOCK TECHNOLOGY S.A.S.

Factores de riesgo que enfrentan los trabajadores de Stock Technology S.A.S

(los factores que se mencionan a continuación son generales para toda empresa los de esta serán diagnosticados)

STOCK TECHNOLOGY se caracteriza por ser una empresa que presta servicios tecnológicos en el municipio de Garzón Huila. Al realizarse la observación sobre lo que maneja en su medio de productividad y por ende el deseo competitivo de trascender, debe de tenerse en cuenta de que si

se desea llevar a la empresa por el camino de las estrategias empresariales, deben existir acciones que permitan proteger uno de los principales recursos, el talento humano, a través del Programa de Salud Ocupacional.

Pues bien, según el autor Pascual Garay, José A (2011): los riesgos a los cuales se enfrentan los trabajadores de STOCK TECHNOLOGY S.A.S., versan sobre las enfermedades laborales, que se pueden clasificar en:

- Enfermedad profesional
- Accidente Laboral
- Enfermedades relacionadas con el trabajo
- Daños en la salud por malas condiciones de trabajo

-MARCO LEGAL

Según Bolívar González, Luis A (2012) existen Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia desde:

- Ley Novena de 1979 del Ministerio de Salud, llamada Código Sanitario Nacional o Ley de Marco, en su título III hace referencia a la Salud Ocupacional, establece normas tendientes a preservar conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- Resolución 02400 de 1979, del Ministerio de Trabajo y seguridad social, por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, Higiene y seguridad de los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1984, del Ministerio de trabajo, determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el País.
- Resolución No 2013 de 1986, de los Ministerios de Salud, Trabajo y Protección Social, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.

- Resolución 1016 de 1989, Ministerios de Trabajo y seguridad social; por la cual se reglamenta la organización funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional, que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.
- Resolución No 006398 de 1991, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; por el cual se establecen procedimientos en materia de Salud Ocupacional, sobre la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos de admisión y la no renuncia a prestaciones por perturbaciones o deficiencias al momento de establecer una relación laboral con empresas inscritas en el Sistema de Seguridad Social.
- Ley 99 de 1993, Ley del Medio Ambiente, del congreso de Colombia; por el cual se crea el Ministerio del Medio ambiente, se reordena el sector público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones.
- Ley 100 de 1993, de la República de Colombia; por el cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral.
- Decreto 1295 de 1994 y demás decretos reglamentarios; del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, organizan el sistema General de Riesgos Profesionales, como parte de la reforma de la seguridad social, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.
- Decreto 948 de 1995, del Ministerio del Medio Ambiente; por el cual se reglamentan leyes en relación con la prevención y control de la contaminación atmosférica y la protección de la calidad del aire.
- Decreto 1607 de 2002, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; por el cual se adapta la tabla de clasificación de la actividad económica.
- Decreto 776 de 2002, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; mediante el cual se dictan normas sobre la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la investigación

Para el caso de la investigación a desarrollar se basará en el Método Cuantitativo. Se analizará los datos obtenidos que orientaran en el Diseño de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la Empresa Stock Technology SAS, se considerará la normatividad y procedimientos aplicados para lograr un conocimiento de mayor precisión, teniendo en cuenta la delimitación del problema, estudio del material bibliográfico, estudio exploratorio, recolección de datos, organización, clasificación, comparación, interpretación de los mismos, resultados e interpretación de éstos, cuyo propósito es la demarcar los hechos que conforman el problema de la investigación con el fin de contribuir en los resultados finales.

3.2 Población y Muestra

La población universo para esta investigación es la totalidad de los trabajadores vinculados a la empresa Stock Technology SAS, a los que se les indago sobre aspectos relacionados con el proceso de Salud Ocupacional implementado, las condiciones de salud y trabajo de la empresa.

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas- inferior a 100.000 personas o variables a estudiar.

La encuesta se aplicará a los 20 trabajadores de empresa incluido al Jefe de Recursos Humanos.

3.3 Fuentes de información

Información Primaria:

Como instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información de esta investigación se recurre a las fuentes directas como el jefe de RRHH, colaboradores operativos y administrativos de la empresa.

Información Secundaria:

Las fuentes secundarias están constituidas por: normatividad colombiana que rige el SG-SST, documentos, plan de Implementación SG-SST, internet, bibliografía.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Entrevista

Se realiza contacto con el jefe de RRHH para que provea la información respecto a los procesos que son llevados a cabo en los temas de salud ocupacional con el objetivo de recolectar datos asertivos.

Encuesta

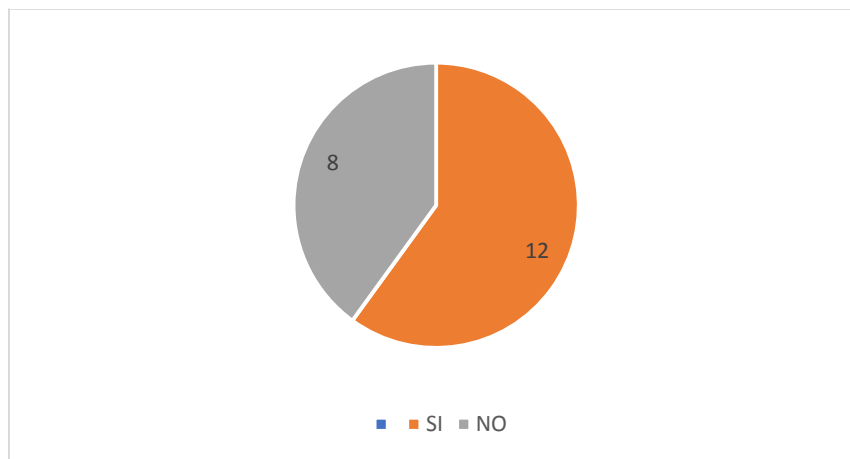
Se realiza la encuesta a los 20 trabajadores de la empresa con el objetivo de identificar aspectos relevantes en los diferentes procesos llevados en la empresa respecto al objeto de estudio.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

1. CONOCE USTED EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD DE SU EMPRESA						
SI	12					
NO	8					
total	20					

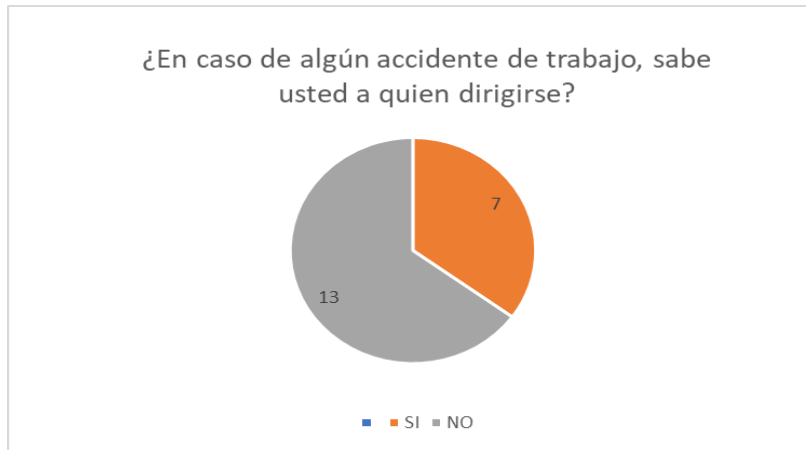
Ilustración 1 Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad



Con relación a la encuesta se puede evidenciar que en la empresa 12 personas conocen el programa de salud ocupacional y seguridad, 8 colaboradores no conocen, lo que significa que la empresa no está divulgando la información, no hay comunicación fluida y eficaz para que todos estén actualizados y conozcan los programas a fondo.

2. ¿EN CASO DE ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?						
SI	7					
NO	13					
total	20					

Ilustración 2 caso de accidente sabe a quién recurrir.

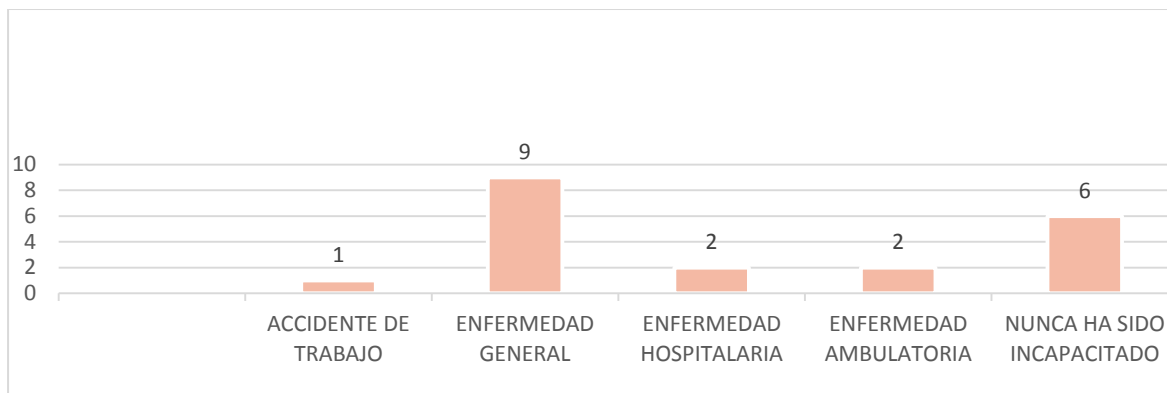


En la pregunta se evidencia que la mayoría no tiene la mínima idea a quien dirigirse en primera instancia y como seguir este procedimiento, esto es una problemática, talento humano no está gestionando ni dando la comunicación e información exacta.

3. DURANTE LA PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS:

ACCIDENTE DE TRABAJO	1						
ENFERMEDAD GENERAL	9						
ENFERMEDAD HOSPITALARIA	2						
ENFERMEDAD AMBULATORIA	2						
NUNCA HA SIDO INCAPACITADO	6						
total	20						

Ilustración 3 causas por las cuales se incapacita el personal

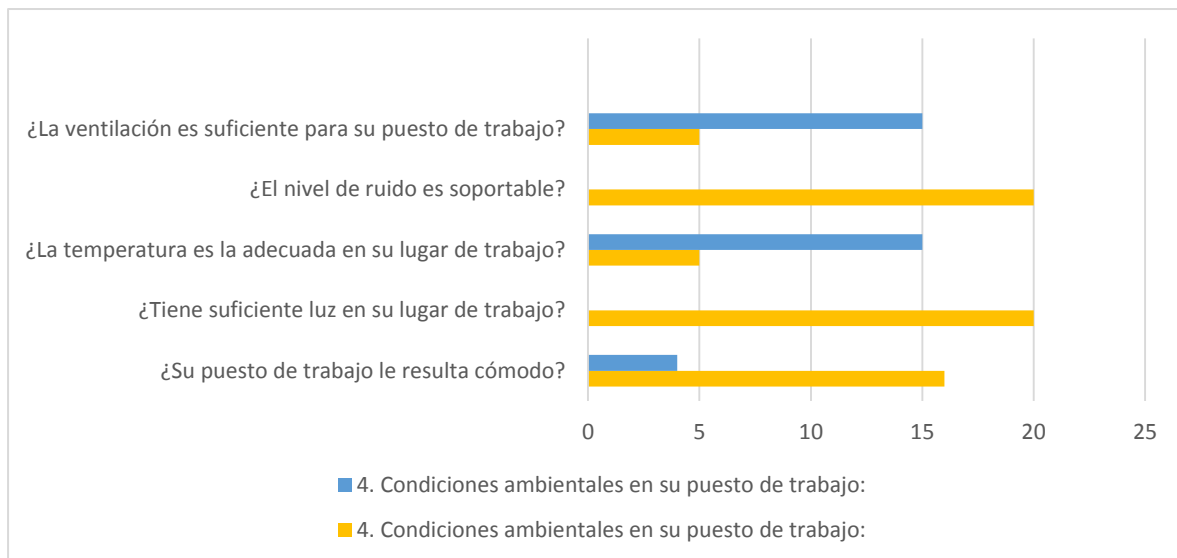


En la gráfica nos permite identificar que las incapacidades por parte de los colaboradores se dan por enfermedad general, como dolores de cabeza, gripas, diarreas, hasta ahora se evidencia que

por accidentes de trabajo solo se ha reportado en el 2017 1 caso, ello no significa que tengan un buen programa de salud ocupacional.

4. Condiciones ambientales en su puesto de trabajo:		
	1. Sí	2. No
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	16	4
¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?	20	
¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?	5	15
¿El nivel de ruido es soportable?	20	
¿La ventilación es suficiente para su puesto de trabajo?	5	15

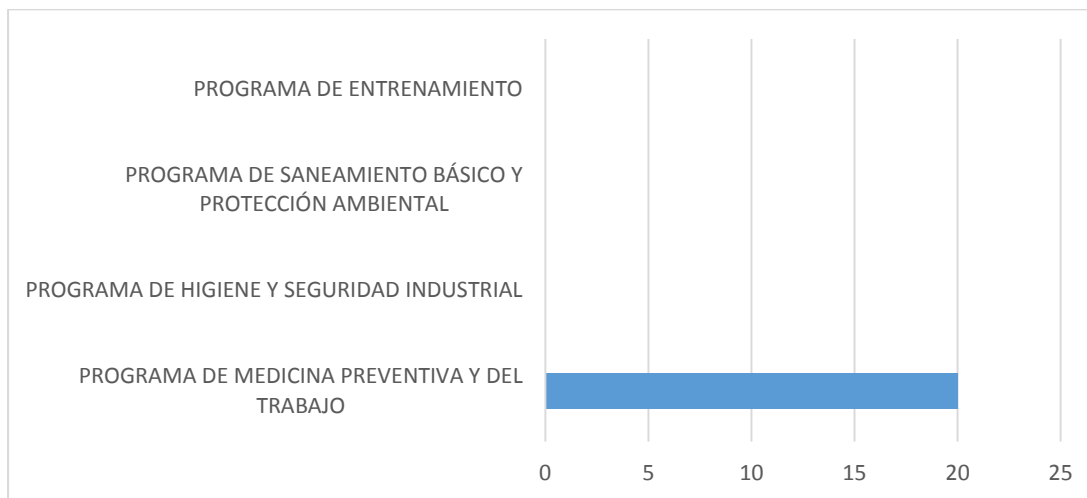
Ilustración 4 condiciones ambientales en el puesto



En cuanto a la pregunta 4 la ilustración nos refleja un gran inconformismo en las altas temperaturas y falta de ventilación, significa que las personas tienden a deshidratarse, a sentir fatiga, sueño en las horas entre las 11:00 am y 3:pm de la tarde. No existe ventilación suficiente, las áreas de trabajo son cerradas y no cuentan con ventilación artificial.

5. ¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa?		
	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	20
	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	0
	PROGRAMA DE SANEAMIENTO BÁSICO Y PROTECCIÓN AMBIENTAL	0
	PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO	0

Ilustración 5 programas de salud ocupacional

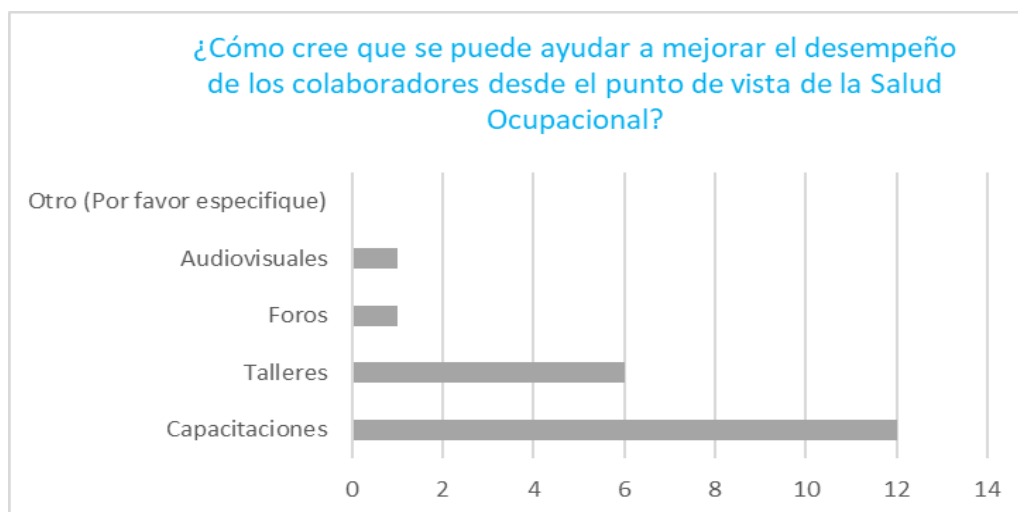


La grafica permite identificar que los programas llevados en la empresa por el responsable de RRHH solo se ha enfocado en programas de medicina preventiva y del trabajo, restando importancia a los demás programas y temas que hacen parte complementaria en la capacitación e información de los colaboradores de la empresa.

6. ¿Cómo cree que se puede ayudar a mejorar el desempeño de los colaboradores desde el punto de vista de la Salud Ocupacional

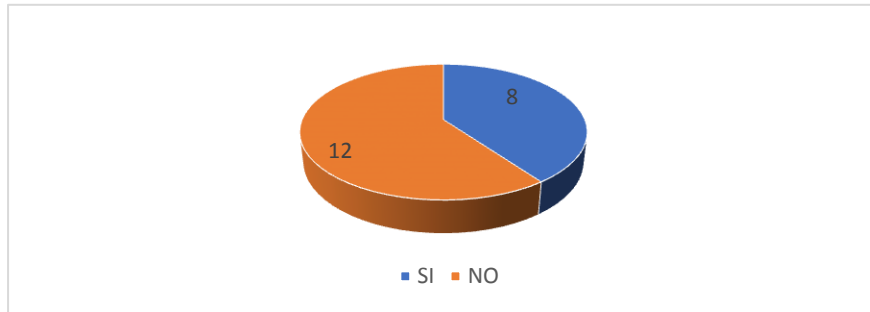
Capacitaciones			12					
Talleres			6					
Foros			1					
Audiovisuales			1					
Otro (Por favor especifique)								

Ilustración 6 mejorar el desempeño desde el punto de vista de salud ocupacional



Haciendo uso de la herramienta de gestión del conocimiento se hace participe a los colaboradores de la empresa para que aporten con sus ideas y opiniones frente como creen que se puede ayudar a mejorar el desempeño de la funciones y actividades que atañen bajo sus responsabilidades en sus puestos de trabajo, desde, la intervención y perspectiva del campo de la salud ocupacional, identificando así, pertinencia en cuanto a las practicas, procesos y actividades por medio de las capacitaciones y talleres como medios interactivos para recibir y transmitir información en los temas de normatividad, riesgos, y accidentes laborales.

7. TIENE USTED CONOCIMIENTO QUE ES EL "COPASO"?				
SI		8		
NO		12		



La grafica refleja un 92% de falta de información frente a los temas relacionados del COPASO, su importancia de conformarlo, funcionamiento y procesos que requieren para su implementación.

4.2. Análisis de datos

De acuerdo a los resultados presentados en la encuesta conformada de 8 preguntas relacionadas con salud ocupacional, realizada a los administrativos y operativos de la empresa Stock Technology SAS, se evidencia:

Con relación a la pregunta 1 ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad? se puede evidenciar que en la empresa 12 personas conocen el programa de salud ocupacional y seguridad, 8 colaboradores no conocen, lo que significa que la empresa no está divulgando la información, no hay comunicación fluida y eficaz para que todos estén actualizados y conozcan los programas a fondo.

En la pregunta 2 ¿En caso de accidente sabe a quién recurrir? se evidencia que la mayoría no tiene la mínima idea a quien dirigirse en primera instancia y como seguir este procedimiento, esto es una problemática, talento humano no está gestionando ni dando la comunicación e información exacta.

La pregunta 3 ¿Cuáles son las causas frecuentes por las cuales se incapacita el personal? En la gráfica nos permite identificar que las incapacidades por parte de los colaboradores se dan por enfermedad general, como dolores de cabeza, gripas, diarreas, hasta ahora se evidencia que por accidentes de trabajo solo se ha reportado en el 2017 1 caso, ello no significa que tengan un buen programa de salud ocupacional.

En cuanto a la pregunta 4 ¿Cómo se siente frente a las siguientes condiciones de trabajo? la ilustración nos refleja un gran inconformismo en las altas temperaturas y falta de ventilación, significa que las personas tienden a deshidratarse, a sentir fatiga, sueño en las horas entre las 11:00 am y 3: pm de la tarde. No existe ventilación suficiente, las áreas de trabajo son cerradas y no cuentan con ventilación artificial.

En cuanto a la pregunta 5 ¿Temas que capacita la empresa en programas de salud ocupacional? La grafica permite identificar que los programas llevados en la empresa por el responsable de RRHH solo se han enfocado en programas de medicina preventiva y del trabajo, restando importancia a los demás programas y temas que hacen parte complementaria en la capacitación e información de los colaboradores de la empresa.

En la pregunta 6 ¿Cómo cree usted como colaborador que se puede mejorar el desempeño desde el punto de vista de salud ocupacional? Haciendo uso de la herramienta de gestión del conocimiento se hace partícipe a los colaboradores de la empresa para que aporten con sus ideas y opiniones frente como creen que se puede ayudar a mejorar el desempeño de la funciones y actividades que atañen bajo sus responsabilidades en sus puestos de trabajo, desde, la intervención y perspectiva del campo de la salud ocupacional, identificando así, pertinencia en cuanto a las practicas, procesos y actividades por medio de las capacitaciones y talleres como medios interactivos para recibir y transmitir información en los temas de normatividad, riesgos, y accidentes laborales.

En la pregunta 7 ¿tiene usted conocimiento que es el COPASO? La grafica refleja un 92% de falta de información frente a los temas relacionados del COPASO, su importancia de conformarlo, funcionamiento y procesos que requieren para su implementación.

El 60% conoce el programa de salud ocupacional y seguridad en su empresa, mientras que el 40% argumenta no estar al tanto del programa que lleva a cabo la organización. En cuanto a accidentes de trabajo, que un 65% no sabe a quién dirigirse, reportar o seguir el proceso adecuado en caso de accidente laboral. Frente a accidentalidad en las funciones se evidencia que el 1% ha sufrido estos eventos. En cuanto a las condiciones ambientales en su puesto de trabajo el 66% se encuentra conforme y cómodo. En los programas de salud que lleva la empresa admiten que se enfocan solo en actividades relacionadas con medicina preventiva y del trabajo dejando vacíos en higiene y seguridad industrial, saneamiento básico y protección ambiental, además de los programas de entrenamiento. El 90% afirma que se puede mejorar el desempeño desde el punto de salud ocupacional realizando capacitaciones y talleres más estructurados. En cuanto al conocimiento el 60% no tienen conocimiento que es el COPASO y la importancia dentro de la empresa.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos.

El personal de RRHH de La empresa Stock Technology SAS se encuentra comprometido con el bienestar de sus empleados, sin embargo, se evidencia que el plan de seguridad ocupacional presenta inexactitudes y vacíos en su desarrollo y estructura normativa especificada en la resolución número 1111 de 2017 por la cual define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contrates.

El personal del área de RRHH participantes de los procesos y actividades relacionadas en los temas de salud ocupacional, tiene que articular la gestión de conocimiento en los procesos de generación y transferencia de este aprovechando todos los actores involucrados tanto para el aprendizaje como trasmisión del mismo.

5.2 Recomendaciones

Realizar capacitación al personal que labora en la Empresa e integrantes que conformen el COPASO, con el fin de capacitar, transferir herramientas para la ejecución y diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Obtener un Plan anual del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo con cumplimiento del cien (100%) por ciento de estándares mínimos.

Articular, coordinar y apoyarse en las Administradoras de Riesgos Laborales en asesoría y asistencia técnica con la implementación de los estándares mínimos.

Difundir el conocimiento sobre los planes, la importancia y procesos que debe seguir los colaboradores, abarcando todos los temas que atañen a la Salud Ocupacional en la empresa.

5.3 Propuesta

Tabla 1 Propuesta Salud Ocupacional Empresa Stock Technology SAS año 2018

PROPUESTA SALUD OCUPACIONAL STOCK TECHNOLOGY SAS								
Proceso	Objetivo	Metodología	Resultado	Temas Específico	Especialista	Tiempo	Facilitador	Participantes
Implementación y Mejora SG-SST	Cumplir con la normatividad frente a seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la nueva ley de Riesgos Laborales.	Capacitación en normatividad	Organización y gestión de los procesos de Seguridad y salud en el trabajo.	Ley 1562 de 2012. Resolución 1111 de 2017 La ISO 45001 es un nuevo estándar en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, actualmente en desarrollo, que tiene como objetivo reemplazar la OHSAS 18001.	Instructor profesional externo.	80 horas (sábados)	RRHH	Jefe RRHH. Integrantes COPASO.
Capacitación	Asegurar el conocimiento y	Capacitación. Talleres Dinámicas	Orientación y prevención en las	Responsabilidad de la empresa frente al SG-SST.	ARL	40 horas (sábados)	RRHH	Jefe RRHH

	<p>cumplimiento de las políticas.</p> <p>Gestionar el desarrollo SG.SST en todos los niveles de la organización.</p> <p>Mejoramiento de las condiciones de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores.</p>		<p>actividades que desarrolle la empresa para alcanzar el bienestar físico, mental y social</p>	<p>Responsabilidad del coordinador o responsable asignado.</p> <p>Responsabilidades del comité paritario de salud ocupacional (COPASO)</p> <p>Análisis y priorización de riesgos</p>				<p>Integrantes COPASO.</p>
--	---	--	---	--	--	--	--	----------------------------

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Tabla 2 Recursos: Humanos, Financieros, Materiales

Concepto	Costo parcial	Sesiones de trabajo	Costo total
Profesional experto	40.000 hora	80 horas	3.200.000
Materiales (fotocopias)	10.000 paquete por persona (4)		40.000
Refrigerio	6.000 (1 por jornada)	20 sábados	120.000
TOTAL			3.360.000
Imprevistos (10% del total)			336.000
GRAN TOTAL			3.696.000

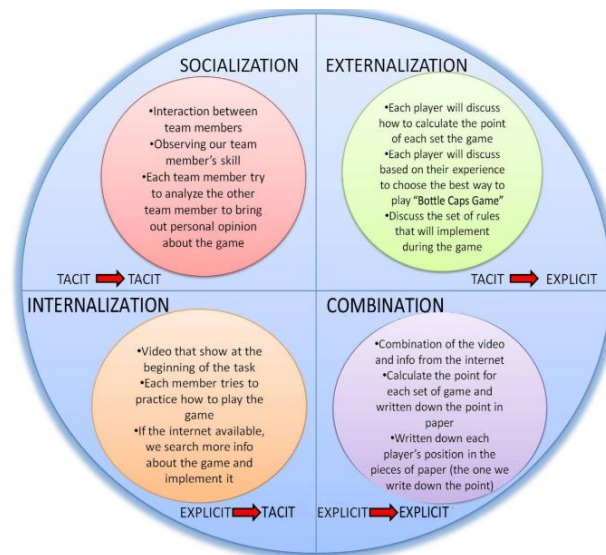
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Tabla 3 Cronograma de Actividades Diagrama de Gantt

ACTIVIDAD	Enero 2018				Febrero 2018				Marzo 2018				Abril 2018				Mayo 2018				Junio 2018			
	semana				semana				semana				semana				semana				semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Gestión de Recursos: Humanos, Materiales, Financieros																								
Encuesta y generalidades de resultados																								
Presentación propuesta a Directivo.																								
Aplicación del Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento.																								
Desarrollo en el proceso de capacitación normatividad																								

Modelo Nonaka y Takeuchi

Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa de servicios Tecnológicos ubicada en la ciudad de Garzón en el año 2018



Fuente: Modelo Nonaka y Takeuchi (1995)

El modelo define cuatro fases: Interiorización, captura, socialización, exteriorización y asociación, al aplicar el modelo a la empresa Stock Technology SAS se realizan diferentes fases:

Interiorización

En el proceso de se obtiene información a través de los empleados que hacen parte de ella con respecto al conocimiento, experiencias, prácticas que se llevan a cabo el plan de Salud Ocupacional. Para ello se aplica la encuesta que aparece en los anexos de la investigación y se conforma de 7 preguntas las cuales se le aplica a cada uno de los 20 trabajadores

Socialización

En esta fase se profundiza en conceptos enfocados en normatividad frente a seguridad y salud en el trabajo, Responsabilidad de la empresa frente al SG-SST, Análisis y priorización de riesgos, comité paritario de salud ocupacional (COPASO), para ello se dispone de actividades y capacitación, donde se compartirá y se efectuará transferencia de conocimiento.

Exteriorización

En esta fase no solo se transfiere conocimiento si no que se construyen nuevas ideas se transforman por medio de la innovación con la propuesta y mejora al programa de Salud Ocupacional como guías de soluciones, grupos de expertos, profesionales del conocimiento, entre otros, estimulando a los empleados por medio de incentivos y reconocimientos. Se propone calidad de los procesos llevados en el actual programa realizado en la organización, cabe resaltar que los resultados se seleccionaran de manera grupal, se evaluará el tipo de conocimiento que poseen cada uno de los empleados, se clasificarán las ideas escogidas y se verifica su implementación.

Asociación

En esta fase el conocimiento ya está explicitado, puede documentarse, compartirse y disponerse a todos los trabajadores de la empresa; se puede crear un manual, un espacio en la Intranet y en general una base de datos donde se documenten todas las experiencias, buenas prácticas, buenas y malas experiencias para no caer en errores ya cometidos y sobre todo para promover y transmitir el conocimiento que se tiene en la actualidad y el que vaya transformándose y actualizando.

CONCLUSIÓN

Talento Humano es un área de la Empresa que abarca un campo muy extenso e importante porque está relacionado con el bienestar de los trabajadores, para que una persona se sienta motivada y comprometida con su Empresa se debe iniciar un proceso desde el mismo momento que se hace su ingreso con una capacitación pertinente y cumplir con cronogramas establecidos con el compromiso de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

La Estructurar de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, para la Empresa STOCK TECHNOLOGY S.A.S, ayudara a contrarrestar los factores de riesgo laboral de los colaboradores, reflejándose en mejores condiciones de trabajo, mayor productividad, menos ausentismo laboral y mayores niveles de bienestar.

-Se dio el diseño e implementación del programa de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para la empresa STOCK TECHNOLOGY S.A.S a partir del COMITÉ PARITARIO “COPASO” donde se logró organizar a la empresa bajo la normatividad de Salud Ocupacional en el que también se diseñó un Subprograma de Medicina Preventiva para cubrir con las necesidades de los trabajadores salud física y psicológica; todo ello indica la importancia para la vida empresarial de una organización, puesto que promueve a la prevención, control e identificación de aquellos riesgos laborales que pueden vincular y dañar el bienestar del recurso fundamental de una empresa que es el talento humano.

De igual manera se recomienda para la implementación del programa de Salud Ocupacional que un experto en la materia lo implemente siendo que es urgente su aplicación para la empresa STOCK TECHNOLOGY S.A.S como garantía de beneficios a los trabajadores y teniéndose en cuenta que es más que una estrategia, un pilar esencial para el desarrollo de sus actividades empresariales en un estado equivalente y conforme a promover las actividades de servicios que ofrece la empresa.

Referencias

Barbosa, I. A. (15 de Noviembre de 2017). Salud ocupacional una visión histórica y general. Obtenido de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/1937>

Castañeda, G. Z. (15 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/>

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

ISOTools. (s.f.). Excellence Colombia, Decreto 1072 de 2015, Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST. Obtenido de <http://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>

wikilibros. (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

ANEXOS

Encuesta

El objetivo de la presente encuesta es conocer su participación en las actividades programas de salud ocupacional organizadas en la empresa e identificar problemas asociados con la Salud Ocupacional.

1. Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de su empresa

SI_____

No_____

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

S_____ NO_____

3. Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado (a), por alguna de las siguientes causas:

ACCIDENTE DE TRABAJO

ENFERMEDAD GENERAL

ENFERMEDAD HOSPITALARIA

ENFERMEDAD AMBULATORIA

NUNCA HA SIDO INCAPACITADO

4. Condiciones ambientales en su puesto de trabajo:

1. Sí 2. No

¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?

¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?

¿El nivel de ruido es soportable?

¿La ventilación es suficiente para su puesto de trabajo?

5. ¿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

6. ¿Cómo cree que se puede ayudar a mejorar el desempeño de los colaboradores desde el punto de vista de la Salud Ocupacional?

Capacitaciones

Talleres

Foros

Audiovisuales

Otro (Por favor especifique)

7. ¿Tiene usted conocimiento que es el "COPASO"?

SI

NO

Fuente: <https://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=497482&MSJ=NO#Inicio>