

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento

Humano

Fase 6 – Trabajo Final

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	7
1.1. Antecedentes del Problema	9
1.2. Planteamiento del problema	12
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivo General	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación de la Investigación	13
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	15
2.1 Marco Teórico	15
2.1.1 Salud ocupacional	15
2.1.2 Programa de salud ocupacional	16
2.1.3 Conocimiento	16
2.1.4 Gestión	17
2.1.5 Gestión del conocimiento	18
2.1.6 Modelo	19
2.1.7 Normatividad	20
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2 Población y muestra	22
3.3 Fuentes de información.	24
3.3.1. Fuentes Primarias	24
3.3.2 Fuentes Secundarias	25
3.3.3 Encuesta	25
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	27
3.4.1. Metodología y Recolección de datos	27
3.4.2. Elección del método de recopilación de datos	27
3.4.3. Modo de operación al efectuar las encuesta	27
3.4.4. Determinación del tamaño de la muestra	28
3.4.5. Tabulación e Interpretación	28

CAPÍTULO 4: RESULTADOS	29
4.1. Presentación de Resultados	29
4.2. Análisis de datos	34
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	35
5.1 Resumen de Hallazgos	35
5.2 Recomendaciones.....	36
5.3 Propuesta.....	37
MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL AREA DE SALUD OCUPACIONAL CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO PARA LA COMPAÑÍA SODIMAC	37
Integración del Modelo (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de Gestión Para el Mejoramiento Continuo.....	41
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	44
5.3.2 Cronograma de actividades- Diagrama de Grant	46
CONCLUSIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXO	51
Encuesta- Cuestionario.....	51

Lista de Tablas

Tabla 1. Recursos Financieros para la implementación del Modelo Estratégico.	43
Tabla 2. Indicadores de gestión.	45

Lista de gráficas

Grafica 1. Tema de participación	27
Grafica 2. Tema calidad y motivación.	28
Grafica 3. Tema Nivel de conocimiento	29
Grafica 4. Tema parámetros de observación.	29
Grafica 5. Tema Condiciones ambientales.	30
Grafica 6. Tema Ergonomía en el puesto de trabajo	31
Grafica 7. Tema Elementos de protección	31
Grafica 8. Propuesta del modelo integral estratégico para SODIMAC	35
Grafica 9. Integración del Modelo Nonaka y Takeuchi.	40

Lista de Cuadros.

Cuadro 1. Diagrama de Grantt.	44
-------------------------------	----

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,

Según SODIMAC, *“se 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”*¹.

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, donde se busca identificar y proponer estrategias que contribuyan a un desarrollo de mejora continua de la calidad de vida laboral, presentando además diferentes acciones alternas que se enfoquen en la disminución o eliminación los problemas de salud física y mental de los trabajadores mediante un programa, curso, capacitación u otra actividad del área de salud ocupacional;

¹ SODIMAC. (12 de Marzo de 2012). Cuidado y seguridad. Obtenido de Cuidado y seguridad: <http://www.sodimac.cl/static/site/nuestra-empresa/cuidado-seguridad.html>

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.²

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

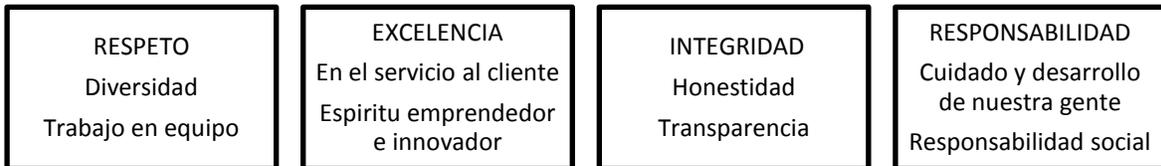
“Ser la empresa líder de proyectos para el hogar y construcción que, mejorando la calidad de vida, sea la más requerida, admirada y respetada por la comunidad compuesta por clientes, trabajadores y proveedores en América Latina”.

Visión de la empresa

² ¿Quiénes somos? SODIMAC. Consultado en noviembre de 2017 en el sitio web: <http://www.sodimac.cl/static/site/nuestra-empresa/nosotros.html>

“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



* Elaboración propia tomada de Nosotros- SODIMAC.

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

SODIMAC³ es una empresa que opera en el retail, está posicionada como líder en el mercado de las tiendas para el mejoramiento del hogar. Ya que se focaliza en desarrollar y proveer los medios y los recursos necesarios para facilitar o/y solucionar cualquier proyecto de construcción que originan sus clientes, además de poder satisfacer las necesidades y demandas de decoración de sus hogares, donde se ofrece un excelente servicio, donde la integridad es parte de su trabajo y el fuerte compromiso con la comunidad.

Así mismo, según SODIMAC, *“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 desarrollar diferentes programas en cada proceso, acordes a los dispuesto en 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 y se juzgan los riesgos de cada área o el negocio como tal. Se clasifican y se priorizan los procedimientos de cada proceso, que tienen mayor vulnerabilidad de presentar casos de prácticas indebidas en

³ SODIMAC. (12 de Marzo de 2012). Cuidado y seguridad. Obtenido de Cuidado y seguridad: <http://www.sodimac.cl/static/site/nuestra-empresa/cuidado-seguridad.html>

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, según Sodimac *“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 realiza en control y seguimiento en 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 las herramientas necesarias y de ayudarlos a profundizar en las funciones que encomienda la ley, lo que motiva la realización cada año de cursos en conjunto con la ACHS.

Adicionalmente, SODIMAC *“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”*. Lográndose bajar según los indicadores, el nivel 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 compañía controla los factores de riesgos de manera práctica y con una tasa de efectividad alta; 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 fundamental en las estrategias 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 aplicado al área de salud ocupacional, según corresponda a los hallazgos y resultados encontrados.

1.4 Justificación de la Investigación

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

SODIMAC, impulsa y gestiona diversos programas con *“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”*. (Sodimac, 2016)

Dentro de los programas que gestionan recursos humanos de Sodimac en el proceso de salud ocupacional están⁴:

- Programa deportivo, con un impacto positivo ante la salud física, y mental de los trabajadores, además de entretener y desarrollar un espíritu de equipo.

⁴ Calidad de vida. Trabajadores Sodimac. Consultado en noviembre de 2017 en el sitio web: <http://www.sodimac.cl/static/site/nuestra-empresa/bienestar-integral.html>

- 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 maternos.
- 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 antigüedad se ha venido desarrollando una serie de acontecimientos que reflejan la importancia de la salud ocupacional en cualquier ambiente laboral donde se exponga al riesgo o peligro, cuando aparecen estudiosos en materia de Salud Ocupacional como Ellen Bog (1473) quien indicaba que los vapores de algunos metales eran peligrosos, sugiriendo medidas de prevención por las sintomatologías 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”⁵.

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.”⁶*

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

⁵ Concepto de Salud ocupacional consultado en Noviembre de 2017 del sitio web: <http://concepto.de/salud-ocupacional/>

⁶ Pérez, J & Gardey, A. (2012) Definición de programa de salud. En el sitio web: Definicion.de. Disponible en: <https://definicion.de/programa-de-salud/>

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.

Al desarrollar un proceso de gestión se deben de seguir ciertas etapas de gran importancia en un proceso como la planificación, organización, el control y el liderazgo de acuerdo a grandes exponentes del estudio de la gestión se logra describir; 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”*.

Como conclusión se logra determinar que la gestión es un proceso que es ejecutado a través los recursos que se obtiene por medio del cumplimiento de las estrategias que son planteadas en una organización para que estos procesos sean asertivos se deben de desarrollar de manera concreta cada una de las etapas de los procesos administrativos: planificación, organización, dirección 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).

“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)

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, es importante que se cuándo el conocimiento se adquiriera no se centre en almacenarlo de manera simple al contrario ese conocimiento se debe de transferir a cada uno de los departamentos de las empresas enfocados en que el rendimientos empresarial aumente de manera efectiva.

2.1.6 Modelo

La definición de modelo es extensa ya que se desprende de varias se puede describir en un término global como la representación de una realidad, explicación de un fenómeno, ejemplo, muestra, una guía de acción; abstracción de la realidad; prototipo, paradigma, entre una *“serie de objetos similares, un conjunto de elementos esenciales o los supuestos teóricos de un sistema social”* (Caracho, 2002).

“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).⁷

Como definición final el modelo es como un ejemplo a seguir donde se permite representar un fenómeno o una propuesta que sea ideal para seguir o reproducir, Intenta mostrar las

⁷ Definición de modelo obtenida http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_modelo.html

principales características generales del esquema de la propuesta donde se expliquen cada uno de los elementos con los que se cuenta los procesos y la relación de los mismos al igual los aspectos que facilitan su interpretación.

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:

(Resolución 1111, 2017) *“se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”*

(Resolución 4927, 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).”*

(Decreto 052 de 2017 SG-SST), *“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 0144,2017) *“adopta el formato de identificación y la Resolución 4927 de 2016 establece los parámetros.”*

(Decreto 52, 2017) *“sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).”*

(Decreto 1669,2016), “*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*”

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Para determinar un diagnóstico claro referente a la problemática que se está presentando en la compañía se implementa una metodología de investigación, donde se muestra las técnicas, métodos y procedimientos que se llevaran a cabo, con el fin de establecer un diseño que permitirá establecer nuevas estrategia para mejorar las actividades realizadas en la compañía donde podemos buscar una relación entre lo que se está desarrollando actualmente y lo que se requiere mejorar de acuerdo a los resultados. Este capítulo brindara todas las herramientas adecuadas para identificar la problemática y brindar soluciones con base en la investigación.

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 muestra en unos de los centro de distribución ubicado en el municipio de Funza Cundinamarca, este estudio se llevó acabo en el área de despachos donde el total del personal corresponde a 100 empleados. Por lo tanto, se tomó de esta población una muestra estratificada por cargo, para analizar cada una de las situaciones planteadas y cada una de las capacitaciones realizadas, ya que no es igual para todos. Tomando una cantidad 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 para determinar 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: número total de encuestados que hay en el área de despachos

k: es el nivel de confianza con el cual vamos a trabajar es decir el porcentaje de credibilidad, para lo cual vamos a trabajar de acuerdo a los valores k más utilizados y sus niveles de confianza: para nuestra investigación trabajaremos con el 1.75 es decir a un nivel de confianza del 86%

K	1.15	1.28	1.44	1.65	1.75	1.96	2
Nivel de Confianza	56%	63%	71%	81%	86%	97%	99%

e: es la diferencia de un margen de error que debemos establecer a la muestra es decir la diferencia que se puede presentar en el resultado que obtengamos a una muestra de la población y el resultado que se daría si realizamos la encuesta 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: representa el tamaño de la muestra trabajaremos en la investigación es decir el numero de encuestados.

Calculando sistemáticamente se tiene:

$$N = 100$$

$$K = 1.44$$

$$e = 10$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.4$$

$$n = \frac{1.75^2 * 0.5 * 0.4 * 100}{(10^2 + (100 - 1) + 1.75^2 + 0.5 + 0.4)}$$

$$n = \frac{61.25}{202.9625}$$

$n = 30$

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

3.3 Fuentes de información.

De acuerdo a la investigación se ha logrado obtener información que ha logrado ser de gran importancia para investigación donde trabajaremos con dos tipos de fuentes de información: una primaria que son las que se lograron establecer mediante la participación de los 30 colaboradores Sodimac lo cual se utilizó la técnica de encuesta.

La otra fuente que hace parte de la investigación de acuerdo a la información suministrada por parte de la compañía en cuanto al programa de salud ocupacional que se está implementando.

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 a cabo los análisis y las investigaciones, donde se le brindara un diagnóstico y se agruparan de acuerdo a los parámetros según el ambiente de trabajo en el cual se encuentra el colaborador, cada una de las preguntas llevarán una escala de medida, es decir al completar la totalidad de las encuestas se realiza un resumen general que nos permita mediante indicadores y graficas determinar aspecto de conformidad e inconformidad en los colaboradores.

3.3.2 Fuentes Secundarias.

Se logró tomar como fuente de información las políticas implementadas en la compañía en cada uno de los procesos de salud ocupacional , al igual que los estatutos de normatividad que actualmente implementa el gobierno nacional los cuales debe ser establecidos de acuerdo a la actividad económica a la que se dedica la compañía, al ser un centro de distribución es claro tener en cuenta programas de salud en el trabajo como curso de altas, informes de planes operativo es decir brigadas de salud, auditorías internas como externas y programas de evacuación donde se emplea estándares de salud ocupacional.

Cada una de estas fuentes será recolectada 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

El objetivo es que cada uno de los colaboradores nos brinde información de acuerdo al desarrollo de la investigación que se está llevando a cabo es decir al problema que se está planteando, de esta manera se establecieron preguntas de fácil comprensión y que hacen parte del programa de salud ocupacional con el fin de verificar que tanto conocimiento tiene con respecto a estos temas para dar un enfoque más claro a lo que se debe mejorar.

Para la encuesta implementamos 7 temas fundamentales:

Participación: de acuerdo a esto podemos identificar y obtener información de la participación que realizan cada uno de los colaboradores en las actividades de bienestar y

salud ocupacional, para identificar aspectos buenos y que se deben mejorar en cada una de ellas.

Calidad y Motivación: nos permitirá establecer como cada uno se siente al realizar sus labores y si lo que la compañía le brinda es de gran ayuda así podemos 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 tienen los colaboradores hacia posibles riesgos 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

De acuerdo al planteamiento del problema y el área seleccionada como muestra, se diseñó una encuesta donde se establece factores que incurren en el desarrollo de cada una de las actividades diarias y el enfoque hacia lo que cada uno de los colaboradores esperan que se mejore dentro de la compañía teniendo en cuenta que la principal problemática está enfocada en el área de recursos humanos hacia los métodos de bienestar y salud ocupacional que se están desarrollando.

3.4.1. Metodología y Recolección de datos.

De las 100 personas que se encuentran laborando en el área de despachos se tomaron 30 al azar para el desarrollo de la encuesta, donde se les solicito muy amablemente en su puesto de trabajo completar las preguntas solicitadas teniendo en cuenta que cada uno de los temas se les brindaba una pequeña capacitación con el fin de brindar una mayor efectividad y claridad a la hora de brindarnos la información.

3.4.2. Elección del método de recopilación de datos

Como método se estableció ser muy claros a la hora de realizar la recolección de los datos que se estableció en la encuesta, quisimos ser muy didácticos a la hora de explicar cada uno de los temas con el fin de que el colaborador respondiera con sinceridad y honestidad. Fue así donde la confianza fue muy favorable para que se sintieran tranquilos a la hora de completar la encuesta

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 colaborador del área establecida aleatoriamente donde se toma como instrumento la encuesta, mediante el cual se evalúa el conocimiento que tiene cada uno con preguntas básicas sobre el planteamiento y desarrollo del programa de salud ocupacional.

3.4.4. Determinación del tamaño de la muestra

Para tener un buen desarrollo en el análisis de la investigación se determinó como muestra un 30% de la población de una de la área de trabajo el cual se se llevó acabo con el fin de tener el mínimo margen de error y garantizar la efectividad de la encuesta, de ahí que se realizó actividades preliminares al desarrollo para lograr que tuvieran un enfoque hacia cada uno de los temas propuestos donde se estableció un tiempo estimado de 5 minutos por persona.

3.4.5. Tabulación e Interpretación

Al obtener toda la información que se necesitaba para la investigación, se revisó el desarrollo de cada una de las pregunta y sus respuestas muy detalladamente, se realiza un registro de cada una de las en cuentas y se procedió a tabular en un archivo Excel atravez de una base de datos y en ella logramos establecer graficas comparativas para determinar los resultados del proyecto

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

El capítulo cuatro nos muestra los resultados del desarrollo de la encuesta de acuerdo a lo establecido en el proceso de la investigación.

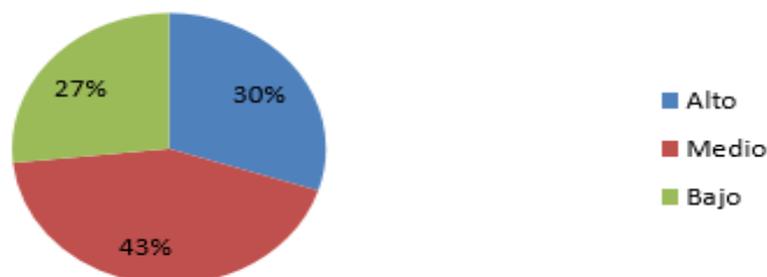
4.1. Presentación de Resultados

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%.

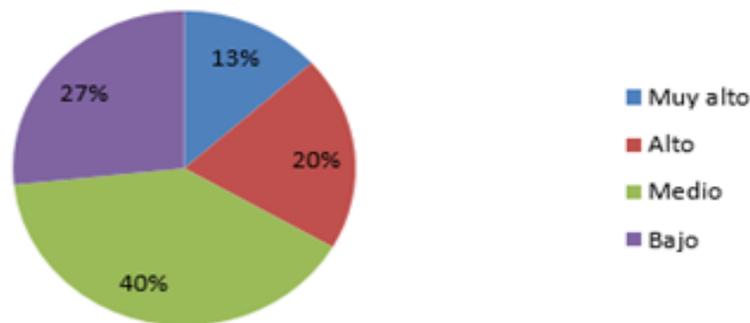


Grafica 1. Tema de participación
Fuente: elaboración propia.

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%.



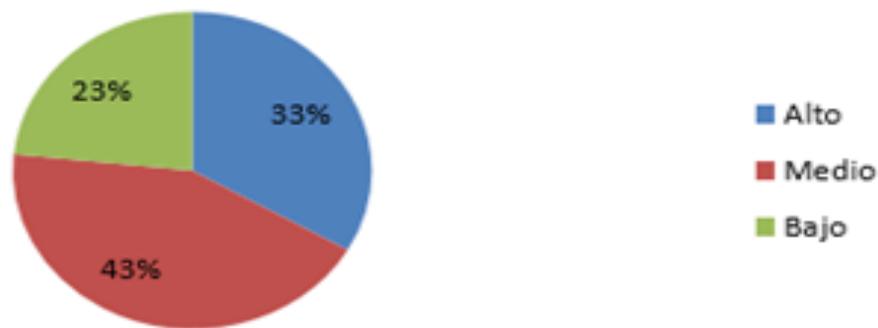
Grafica 2. Tema calidad y motivación.
Fuente: elaboración propia

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%.

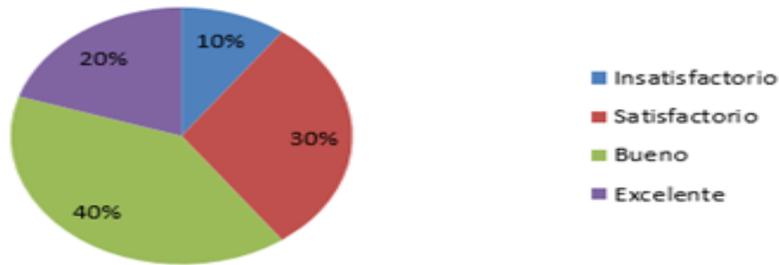


Grafica 3. Tema nivel de conocimiento
Fuente: elaboración propia

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%.

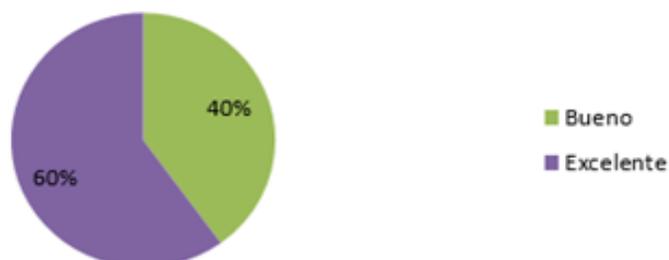


Grafica 4. Tema de parámetros de observación.
Fuente: elaboración propia

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%.

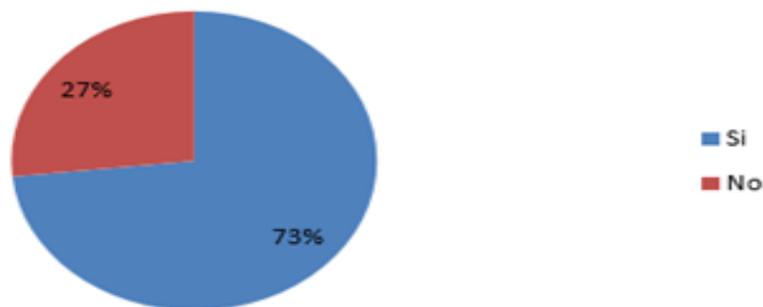


Grafica 5. Tema condiciones ambientales.
Fuente: elaboración propia

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:

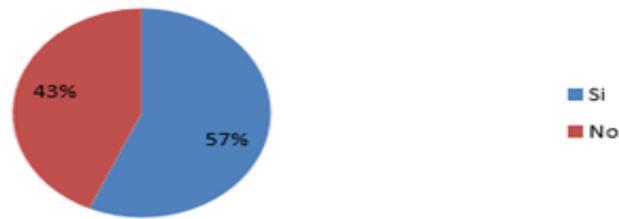
Evaluando adicionalmente el nivel de captación ante las capacitaciones de cuidado y salud en el trabajo e interés en aplicar a aquellos conocimientos. Dándose que el personal si capto y aplica los conocimientos en un y en un no capto o simplemente no tiene el interés. Las preguntas que ayudaron a definir 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 sobre el tipo, modo de empleo y la importancia de los elementos esenciales que ayudan a la protección del personal y que deben utilizar los trabajadores en el área. Donde se encontró que el 57% conoce de ellos y el 43 % no lo conoce.



Gráfica 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 llevaron a cabo 28 cursos con el objeto de disminuir las circunstancias y conductas de riesgo de los empleados, así mismo fomentar el autocuidado. De los cuales, según la encuesta realizada se alcanza a obtener que aproximadamente solo un 60% se inscribió y terminó el curso, el 26% se inscribió pero no participó o no completó 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 manifestado en los índices 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 indagación que se realizó se pudo evidenciar que Sodimac Colombia S.A es una empresa que se esfuerza por mantener el bienestar laboral de todos sus colaboradores, como lo más importante, para ello, cada una de las instalaciones que la conforman están

certificadas en el nivel de desarrollo preventivo 4 del SGSS-T ACHS, que es lo más exigente y permite controlar 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 cada uno de los procesos de la salud ocupacional que se desarrolla en la empresa y evaluar la periodicidad en la que son puestos en práctica de acuerdo a la normatividad vigente, 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 SGSS-T en 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 implementar activamente los programas encaminados al bienestar laboral, teniendo en cuenta que el beneficio es mutuo, 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 el programa de salud ocupacional basado en la normatividad vigente.

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

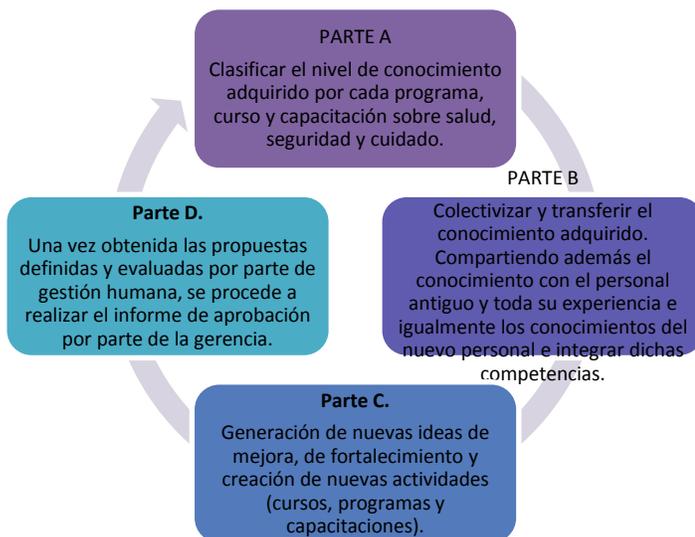
- Realizar una comunicación abierta y fluida todas las actividades que desarrolla el área de Gestión Humana relacionadas a los programas de salud ocupacional.
- Estar en constante aprendizaje acerca del tema relacionado con la salud ocupacional, indagar sobre nuevas normas e ir actualizando el reglamento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

Lo cual se conforma de lo siguiente:

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. Permitted 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 lo indispensable que es la salud y bienestar de los trabajadores 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.

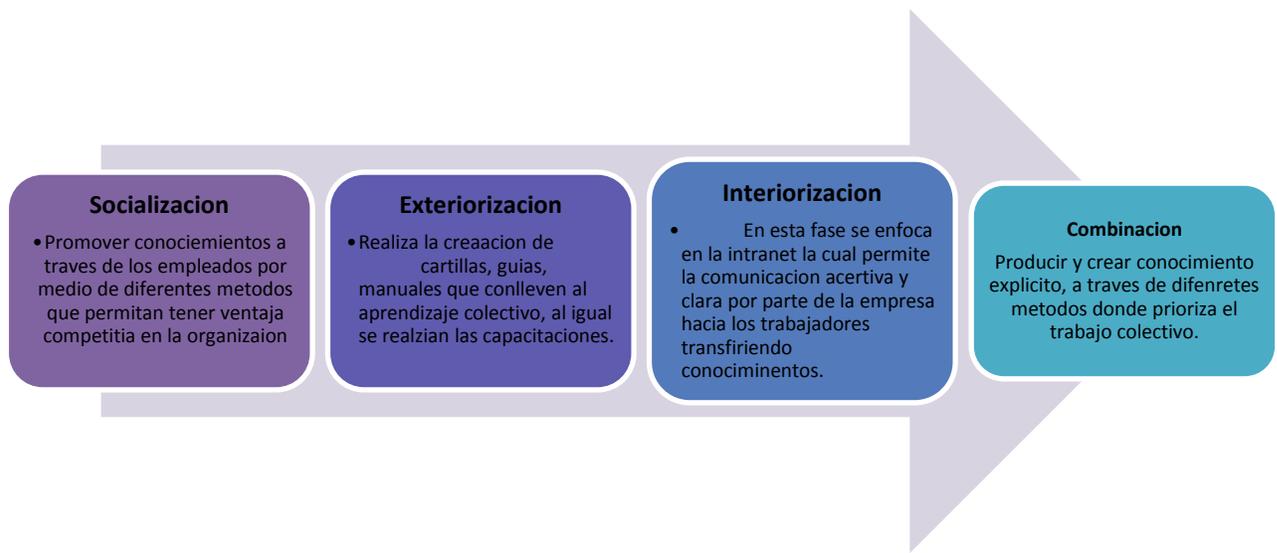
Integración del Modelo (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de Gestión Para el Mejoramiento Continuo.

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 la ejecución de tareas hechas 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 el logro de los objetivos de la organización.

El modelo 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:** seleccionar dentro del grupo de trabajo a los líderes que constantemente promueven conocimientos, que su vez le brindan ventajas competitivas a la organización, se plantea a través de compartir los momentos experimentados a través de exposiciones, documentos, manuales y prácticas de implementaciones novedosas al colectivo de la empresa. 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 desarrollo de lograr ideas claras al reunir concepto de otro tipo de fuentes, este proceso se logra mediante la interacción por redes sociales, el voz a voz para posteriormente proceder a comparar y si es el caso clasificar para lograr un banco de información claro y conciso. 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 del proceso administrativo del Programa de Salud Ocupacional y al mismo tiempo evitar los posibles riesgos al que este expuesto el programa.

Materiales: Todos los componentes necesarios para el desarrollo del programa tales como, consultorios con las herramienta básicas para el análisis correcto de cualquier trabajador, dotación de equipos necesarios para la buena ejecución administrativa, ambientes sociales y de capacitaciones con tecnologías apropiadas para las mismas. Entre más modernas sean dichas herramientas esto proporcionara un ambiente más idóneo para el programa.

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, los que se relacionan en la siguiente tabla:

Recursos Financieros para la implementación del Modelo Estratégico				
No.	Objeto	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Papelería	Papel Bond	5 Resmas	\$ 15.000	\$ 150.000
	Esferos	5 Cajas	5.000	25.000
	Marcadores	3 Cajas	8.000	24.000
	Cartulina	2 Paquetes	10.000	20.000
	Otros			81.000
	Total			300.000
Gastos por cada capacitación	Refrigerios	500	\$ 2.000	\$ 1.000.000
	Otros			200.000
	Total			1.200.000
Elementos para la dotación de instalaciones para suplir necesidades ante cualquier eventualidad	Camillas	10	\$ 150.000	\$ 1.500.000
	Termómetros	10	50.000	500.000
	Monitor de Signos vitales	10	100.000	1.000.000
	Medidor de Oxigeno	10	50.000	500.000
	Total			3.500.000
Tecnológicos	Computadores	10	800.000	\$ 8.000.000
	Impresora-Fotocopiadora	5	420.000	2.100.000
	Video -Beam	3	900.000	2.700.000
	Otros			500.000
	Total			13.300.000

Tabla 1. Recursos Financieros para la implementación del Modelo Estratégico.
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 2.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.

Podemos manifestar que a través de la investigación, se pudo comprender la importancia que tiene la Salud Ocupacional en las empresas, pues es un factor que influye puntualmente en los colaboradores y en ello, en el rendimiento de los procesos.

De ahí, que cada organización trabaja profundamente por desarrollar procesos encaminados al bienestar laboral de sus empleados, específicamente en este campo, para Sodimac Colombia S.A. no es algo nuevo, por eso, es una las organizaciones en las que su mayor

prioridad es la salud del trabajador, para ello desarrollan diversas actividades que su principal objetivo es cuidar y velar por el estado de cada uno de sus colaboradores.

Por ende, es de suma importancia que cada día se vaya retroalimentando acerca de los procesos de Salud Ocupacional e ir buscando nuevas herramientas que permitan un mejor avance de estas e implementarlas para el mejoramiento de los procesos.

En la empresa Sodimac Colombia S.A. se implementan los procesos necesarios por cumplir las normas legales en el SGSS-T.

Las condiciones laborales son de suma importancia para que cada una de las actividades dentro de la empresa sean desarrolladas de manera correcta, el tema de salud ocupacional es indispensable que se mantenga actualizado y sea implementado de la manera adecuada brindando protección y cuidado a cada uno de los colaboradores de cada área, a través del desarrollo e implementación de este modelo estratégico se permitió realizar un estudio más a fondo en el área de despachos de la empresa SODIMAC la cual permitió obtener una serie de información que permitió la toma de decisiones estratégicas en cuanto la implementación de capacitaciones continuas y constantes.

A través de un modelo estratégico integral se puede llegar a determinar las mejoras que se consideran pertinentes para el desarrollo de las actividades que conllevan al correcto funcionamiento de la empresa, se estableció la importancia de la investigación a través de encuesta por el método deductivo donde el principal fin es visualizar que tanto conocimiento tienen los colaboradores hacia posibles riesgos que presentan en las áreas de trabajo, esta investigación permite ver como el administrador logra desenvolver su papel buscando mejoras que permitan el bien común de cada uno de los integrantes de una

organización a través de estrategias y métodos organizacionales cumpliendo con las metas y los objetivos pertinentes.

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/>

SODIMAC. (12 de Marzo de 2012). Cuidado y seguridad. Obtenido de Cuidado y seguridad: <http://www.sodimac.cl/static/site/nuestra-empresa/cuidado-seguridad.html>

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	Participación				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 minimización de riesgos Capacitaciones de cuidado y salud					
II	Calidad y motivación				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				Insatisfecho	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			