

**Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en  
Gestión del Conocimiento de la empresa CONFAMILIAR de Nariño**

**Ingrid Catherine de La Cruz Código. 1085321552**

**Pablo Obando Chamorro Código 1.086.137.161**

**Diego Andrés Hurtado**

**Ángela Patricia Rosero**

**Universidad Abierta y A Distancia UNAD Escuela de Ciencias Administrativas, Contables,  
Económicas y de Negocios - ECACEN Programa de Administración de Empresas**

**San Juan de Pasto**

**2018**

**Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en  
Gestión del Conocimiento de la empresa CONFAMILIAR de Nariño**

**Ingrid Catherine de La Cruz Código. 1085321552**

**Pablo Obando Chamorro Código 1.086.137.161**

**Diego Andrés Hurtado**

**Ángela Patricia Rosero**

**MARIO HUMBERTO AGUILAR**

**Tutor Grupo No. 101007\_32**

**Universidad Abierta y A Distancia UNAD Escuela de Ciencias Administrativas, Contables,  
Económicas y de Negocios - ECACEN Programa de Administración de Empresas**

**San Juan de Pasto**

**2018**

## Tabla de contenido

Introducción.....	8
CAPITULO 1.....	11
EL PROBLEMA.....	11
<b>1.1 Antecedentes del Problema.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Planteamiento del problema .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Planteamiento del problema .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>1.3 Objetivo General .....</b>	<b>1315</b>
<b>1.4 Justificación de la Investigación.....</b>	<b>166</b>
CAPÍTULO 2.....	18
REVISIÓN DE LITERATURA.....	18
<b>1.1 Marco Teórico.....</b>	<b>18</b>
CAPÍTULO 3.....	244
METODOLOGÍA GENERAL.....	244
<b>3.1. Método de la investigación.....</b>	<b>244</b>
<b>3.2 Población y Muestra.....</b>	<b>244</b>
<b>3.3 Fuentes de información (primaria, secundaria y terciaria).....</b>	<b>24</b>
<b>3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....</b>	<b>2525</b>
CAPÍTULO 4.....	<b>¡Error! Marcador no definido.26</b>

<b>RESULTADOS.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.26</b>
<b>4.1. Presentación de Resultados. ....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.26</b>
<b>4.2 análisis de datos.....</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES .....</b>	<b>400</b>
<b>5.1 Resumen de Hallazgos.....</b>	<b>411</b>
<b>5.2 Recomendaciones.....</b>	<b>422</b>
<b>5.3 Propuesta.....</b>	<b>433</b>
<b>5.3.1Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....</b>	<b>4646</b>
<b>5.3.2 Cronograma de actividades .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.7</b>
Referencias bibliográficas.....	48
<b>Anexos .....</b>	<b>500</b>

## Listado de tablas e imágenes

<b>Tabla 1</b> genero.....	26
<b>Tabla 2</b> Nivel académico.....	27
<b>Tabla 3</b> Cargo desempeñado.....	27
<b>Tabla 4</b> Tiempo en el cargo.....	28
<b>Tabla 5</b> política en los contratos.....	29
<b>Tabla 6</b> identificación de peligros y riesgos.....	30
<b>Tabla 7</b> Responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo.....	31
<b>Tabla 8</b> Participación rendición de cuentas SG-SST.....	32
<b>Tabla 9</b> medios de comunicación de Rendición de cuentas.....	33
<b>Tabla 10</b> Visitas de estándares mínimos.....	34
<b>Tabla 11</b> actividades de prevención de accidentes de trabajo.....	35
<b>Tabla 12</b> medios de participación actividades de prevención de accidentes de trabajo.....	36
<b>Tabla 13</b> Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	36
<b>Tabla 14</b> participación resultados del SG-SST .....	37
<b>Tabla 15</b> Capacitación SG-SST al inicio del contrato .....	38
<b>Imagen No. 1</b> soportes de difusión de encuesta.....	52
<b>Imagen No. 2</b> soportes de difusión de encuesta.....	53

## Listado de graficas

<b>Grafica 1</b> genero.....	26
<b>Grafica 2</b> Nivel académico.....	27
<b>Grafica 3</b> Cargo desempeñado.....	27
<b>Grafica 4</b> Tiempo en el cargo.....	28
<b>Grafica 5</b> política en los contratos.....	29
<b>Grafica 6</b> identificación de peligros y riesgos.....	30
<b>Grafica 7</b> Responsabilidades especificas en seguridad y salud en el trabajo.....	31
<b>Grafica 8</b> Participación rendición de cuentas SG-SST.....	32
<b>Grafica 9</b> medios de comunicación de Rendición de cuentas.....	33
<b>Grafica 10</b> Visitas de estándares mínimos.....	34
<b>Grafica 11</b> actividades de prevención de accidentes de trabajo.....	35
<b>Grafica 12</b> medios de participación actividades de prevención de accidentes de trabajo.....	36
<b>Grafica 13</b> Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	36
<b>Grafica 14</b> participación resultados del SG-SST .....	37
<b>Grafica 15</b> Capacitación SG-SST al inicio del contrato .....	38

## **Listado de anexos**

Anexo No. 1 Encuesta .....	50
Anexo 2 Método de difusión de encuesta .....	52
Imagen No. 3 soportes de difusión de encuesta .....	53

## **Introducción.**

CONFAMILIAR de Nariño es una empresa, que brinda apoyo al desarrollo económico del departamento de Nariño, ya que la misma brinda un número significativo de empleados en sus sede principal, como en las demás sedes que la conforman. Es por ello que los múltiples servicios en recreación, subsidio de vivienda, droguerías, educación, salud, etc son de gran importancia en la forma de protección de la seguridad y salud.

Esta empresa, presenta ideas claras en relación que cada uno de sus empleados son los más importantes, sus directivos tienen claro que el mundo actual demanda de éstos mayor preparación, mayor implementación de programación que brinden la prevención, identificación, acción y autoevaluación a fin de mejorar las condiciones laborales en pro de una práctica adecuada de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es por ello que debe cumplir los estándares jurídicos que se presentan en la actualidad, y los cambios que ellos traen consigo, todo esto en relación a la identificación y mitigación de riesgos y amenazas que presente cada uno de los trabajadores en sus entornos donde trabaja.

Teniendo en cuenta estas apreciaciones, se pretende realizar una investigación por medio de la cual se recopile toda la información necesaria para presentar una propuesta por medio de la cual se cree un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con énfasis en Gestión del Conocimiento dentro de la empresa CONFAMILIAR de Nariño.

Esta estrategia, debe mejorar la manera de expresar cada uno de los temas cambiantes de los aspectos relevantes de seguridad y salud, es uno de los retos que se debe afrontar, a fin de que cada uno de los empleados tenga presente, donde labora, sus ventajas y desventajas, mediante ideas generadoras de saber, que ayuden a comprender de manera didáctica los



temas de seguridad y salud. Lo anterior en consecuencia de liderar los estándares de competitividad y cómo modelos de implementación de los cambios.

Es por ello que, la investigación que se realizará al interior de la organización, donde se enfocará principalmente en temas de vital importancia relacionados como las políticas de implementación de los cambios del programa de salud ocupacional mediante la aplicación de la Resolución 1111 del 2017 por la cual se “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes” mediante la gestión del conocimiento; se realizará en la sede principal de la empresa ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto, esto teniendo en cuenta la influencia en el normal desarrollo y formación de los trabajadores de la organización.

Para el desarrollo de este trabajo, fue necesario investigar el contenido del sistema y su implementación, utilizando una muestra entre el personal de la empresa objeto de estudio que pueda ser útil para conocer las condiciones actuales de los trabajadores y la eficiencia del sistema de Salud Ocupacional que poseen.

Con base a lo anterior expuesto, se dará a conocer el proyecto de investigación que se realizó mediante la metodología cuantitativa por lo cual se define un problema de investigación, además de la metodología, la población a investigar, las técnicas e instrumentos de recolección de información, llegando al análisis de la información obtenida; plantea de esta manera una propuesta para solucionar la problemática encontrada, dentro de CONFAMILIAR de Nariño.

Para finalizar el objetivo del de este trabajo que esta enfoca en permitir el diseño específico e implementación de un adecuado modelo estratégico integral del proceso de Salud Ocupacional (SST) con énfasis en la gestión del conocimiento en la empresa de

COMFAMILIAR de Nariño, con el propósito de orientar, ejecutar y evaluar las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todo su personal, se pueda ver esto reflejado en el desarrollo competitivo de la organización.

## **CAPITULO 1.**

### **EL PROBLEMA.**

#### **1.1 Antecedentes del Problema**

CONFAMILIAR de Nariño inicia sus actividades en 1966 dedicándose fundamentalmente a la iniciativa empresarial de implementar las normas que desde 1957, institucionalizaban la prestación del subsidio familiar en Colombia. El Decreto Ejecutivo N° 118 de 1957 y la Ley 58 de 1963 que para la época fueron el soporte legal que dio origen su creación.

Por otra parte, en la Caja de Compensación Familiar de Nariño, el talento humano se fundamenta en la parte fundamental e indispensable en el desarrollo de cada una de sus funciones, acompañándolo de la evolución de la tecnología adecuándose así a los cambios propuestos que se encuentra CONAFAMILIAR siempre busca ser una organización diferenciada en cuanto al trato de su personal por lo cual busca aplicar continuo mejoramiento a sus procesos, su calidad, identificación, prevención y mitigación de enfermedades en el entorno laboral, además de accidentes laborales.

Por lo cual se ha preocupado especialmente en la falta de formación constante de los trabajadores en temas de seguridad, y prevención laboral ya que, hemos descubierto las necesidades formativas y el incumplimiento de mínimas condiciones que exige la ley en seguridad y salud en el trabajo. Todo este proceso, ha sido auditado en varias ocasiones, con pleno conocimiento de la empresa, y con recomendaciones al respecto, las cuales debe tener claridad de los aspectos a mejorar, articulando en el cumplimiento todas las áreas que conforman la empresa.

Lo anterior de acuerdo a los cambios implementados por el gobiernos, los cuales se están asociando a CONFAMILIAR de Nariño desde la Resolución 1016 del 31 de marzo de

1989 “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” y el Decreto 1072 del 25 de Mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, donde los cambios cómo dejar de ser un programa paso ser un Sistema cómo muchos ejes articuladores, mayores controles en cumplimiento del ciclo PHVA y Su objetivo es el de salvaguardar la integridad física y mental de quienes laboran para la organización mediante programas y que estos sean debidamente vigilados y controlados por el personal experto en el tema.

En este sentido, podemos describir la importancia que es el conocimiento, o cómo este trabajo lo plantea, la generación de conocimiento al trabajador, en relación a que ellos, deben tener claridad de su entorno, facilitando el desarrollo de sus funciones y que esto conlleve a la competitividad de la empresa, no solo por la excelente presentación de su producto final, sino del conocimiento con el que cuenta cada trabajador. Estos aspectos van relacionados con la incorporación del mismo, donde se presentan falencias mínimas, ya que el personal debe ser orientado desde ese momento hacia su propósito, sus garantías y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Es por ello que, CONFAMILIAR de Nariño dejó la aplicación de subprogramas que hacían parte de la anterior reglamentación y dar cumplimiento a los lineamientos vigentes para la identificación de riesgos, mitigación de los mismos y evaluación del impacto causado cómo prevención de un posible brote de la amenaza. Sin embargo se presentan falencias en el conocimiento sobre el tema de cada uno empleados, tales como: publicidad de la política del sistema, asignación de responsabilidades a los supervisores de los cargos frente a riesgos que se presenten en los entornos laborales, presentación al empleado en general sobre los avances de la

implementación del sistema, iniciar el año, con la identificación de los riesgos más sobresalientes.

Dentro de los conceptos de gestión de conocimiento podemos describir que son políticas sistemáticas que ayudan a generar difusión de información importante para la empresa, para poder determinar en que se encuentra la empresa, qué ventajas tiene para el trabajador y que aspectos influyen dentro del contexto beneficio empresa empleado.

En este sentido, aspectos tales como la gestión del conocimiento, determinan el nivel de compromiso con la propia organización y los lleva a interesarse por su labor y a trabajar motivados en el cumplimiento de las metas organizacionales. Por lo tanto, es importante conocer la percepción individual de la empresa y su entorno, convirtiéndose en mediador para que las personas participen en la implementación del sistema, sugieran recomendaciones y ayuden en la toma de decisiones para el bien en común de la empresa, a fin de hacer coincidir sus expectativas de formación con las necesidades organizacionales, en función de un proceso de mejoramiento y desarrollo.

## 1.2 Planteamiento del problema

**¿Cómo diseñar un modelo estratégico integral para el procesos de salud ocupacional – Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con énfasis en gestión de conocimiento en la empresa de CONFAMILIAR de Nariño?**

La Caja de compensación familiar de Nariño en cabeza de su Director Administrativo se preocupa por la salud y bienestar de su equipo de trabajo, es consciente de que este es el factor más importante en la corporación además comprende que el tema de formación, capacitación y desarrollo de gestión del conocimiento es relevante para cumplir con todos los objetivos propuestos a mediano y largo plazo.

Por lo que es preciso que en el mundo de hoy uno de los factores claves para el éxito de una empresa, ya no solo se enfoca en las herramientas para la producción; sino por el contrario al cuidado del capital humano que posee la organización, por tal la importancia que la empresa pueda cumplir con la legalidad vigente; en cuanto a las normas de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

Vivimos en un mundo y entorno donde los cambios son muy eficientes, es decir todo en relación al mejoramiento y en el blindaje de sus empresa, pero no sólo de sus finanzas, sus estructuras, sino de quien hace que ellos se realice de la mejor manera, es decir sus trabajadores. Por tal razón CONFAMILIAR quiero implementar un mejor sistema que ayude a proteger sus empleados, pero antes de eso, que ellos conozcan todo lo relacionado en seguridad y salud en el trabajo.

Ya que si bien se sabe para una empresa es de vital importancia el potencial humano que posee, y que este pueda desempeñar todas sus labores organizacionales en un ambiente agradable con el fin de desarrollo un buen clima organizacional, es así que, el responsable de la implementación y socialización del Sistema no cuenta con todos los recursos necesarios para desempeñar una buena labor dentro de empresa.

Por lo anterior expuesto se busca, implementar un modelo estratégico Integral para el proceso de salud ocupacional – SG-SST, con énfasis en la gestión del conocimiento para cada uno de los empleados de CONFAMILIAR, logrando la integración de conocimiento y la mejora continua en el desarrollo del mismo y el rendimiento de la empresa para lograr sus fines.

Con el fin de mejorar las actividades y acciones a implementar para el SG – SST dentro de la empresa se busca la adquisición de nuevos conocimientos; por lo que se ha evaluado previamente las falencias del mismo; lo que permite indagar y buscar los

conocimientos requeridos para superar las problemáticas encontradas, mejorando el desempeño interno mediante la evaluación de las necesidades actuales y futuras en cuanto al conocimiento que la organización requiere; con el fin de la integración de nuevas estrategias para la implementación y puesta en marcha de las mismas.

### **1.3 Objetivo General**

Diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional – SG-SST con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa CONFAMILIAR COMFAMILIAR de Nariño; que permita presentar una propuesta orientada a planes de mejoramiento y recomendaciones sobre el modelo actual que se está desarrollando.

#### **Objetivos Específicos**

- Conceptuar cada uno de los términos normativos sobre el programa de salud ocupacional, y seguridad y salud en el trabajo.
- Detallar la problemática presentada en la empresa sobre la Gestión del conocimiento en cuanto a los cambios de seguridad y salud en el trabajo mediante gestión de conocimiento.
- Seleccionar la encuesta como técnica apropiada para la identificación de las causas del problema y como método de asesoría para las respectivas propuestas de solución.
- Analizar cada uno de las deducciones que se obtenga de la encuesta, con el fin de identificar las acciones de mejora en las falencias de la gestión del conocimiento de la empresa.
- Presentar una propuesta orientada a la creación de un Modelo Estratégico Integral con énfasis en Gestión del conocimiento que permita mejorar la comunicación del SST a cada uno de los empleados.

#### **1.4 Justificación de la Investigación**

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de CONFAMILIAR es de vital importancia, ya que de esto depende la buena presentación del producto final de la empresa, es decir la prestación de los servicios en sus diferentes puntos, son una cadena donde si está bien el sitio de trabajo del empleado, estará mejor el desarrollo de las actividades del mismo y de esta manera la satisfacción del cliente. Por lo cual, desde el momento del ingreso de los trabajadores se debe brindar un proceso de capacitación pertinente con respecto a los temas relacionados en riesgos y salud en el trabajo dentro de la organización, guiándose así en los protocolos establecidos por COMFAMILIAR de Nariño que están estipulados en la leyes y normatividad vigente por la legislación Colombiana, que se debe aplicar a toda organización, sin importar su tamaño o razón social.

Es de vital importancia verificar, que dentro de la empresa el alto nivel directivo este impartiendo verificación y control sobre las responsabilidades que tiene sobre el tema, donde asigne responsabilidades al grupo de talento humano para su cumplimiento de lo establecido en la norma y se verifique periódicamente el cumplimiento de ello.

Por otra parte. esta identificación de falencias, o el diseño del modelo estratégico de conocimiento, es importante, porque con este, el empleado se sentirá acogido a las políticas de la empresa, podrá participar directamente de los cambios y sugerencias que presente, evitará el desconocimiento y afianzará sus conocimientos; permitiendo ser multiplicador de lo relevante a seguridad laboral.

Cómo la empresa, no cuenta con un modelo didáctico de gestión de conocimiento, es de vital importancia sugerir la manera más fácil de brindar capacitación sobre el tema, establecer los canales de comunicación donde el empleado pueda informar en tiempo real alguna



falencia de inseguridad laboral, solicitar capacitación del tema, y que el grupo encargado del tema tenga presente la contabilización del personal capacitado vs el pendiente, así mismo que se mejore la catedra del tema, en espacios más dinámicos, con caustica y en escenarios reales de la empresa, una metodología teórico práctica.

De esta manera, la empresa blindada a la persona, mitigando los riesgos de seguridad y salud, disminuyendo accidentes dentro del horario y entorno laboral y mejorando la producción o cumplimiento de su servicio para la satisfacción del cliente.

Estas implementaciones de cambios, son órdenes nacionales para todas las empresas, público o privadas, es decir con esta investigación o identificación del modelo de gestión de conocimiento, se buscaría presentar a CONFAMILIAR. Cómo modelo a seguir de acuerdo a cada uno de los estándares que exige el gobierno; puesto que el conocimiento se convierte en un modelo para la organización, en lo cual permanentemente, a través del conocimiento, se puede lograr una mayor calidad competitiva en la organización mejorando así el ambiente de la organización para los trabajadores, satisfaciendo las necesidades de los mismos dentro de un clima organizacional adecuado.

## CAPÍTULO 2

### REVISIÓN DE LITERATURA.

#### 1.1 Marco Teórico

De acuerdo con la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los/as trabajadores/as y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los/as trabajadores/as para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (Ministerio de la Salud Presidencia de la Nación Argentina, s.f.)

Así mismo (Jiménez. I.A 2004) expone:

La importancia de la salud ocupacional predomina al momento del desarrollo del trabajo para el hombre, es decir la historia del trabajo y las falencias en la protección de la salud del mismo, por tal razón se plantea la forma de documentar los procesos de seguridad y de esta manera la forma de difundirla tanto para empresas como empleados.

El concepto de Salud Ocupacional ha ido evolucionando a través de los tiempos. Desde la comunidad primitiva durante la época del paleolítico y el neolítico, pasando por Egipto hacia el año 4000 a.c hasta la edad media, cuando aparecen estudiosos en materia de Salud Ocupacional como Ellen Bog (1473), quien efectúa una investigación sobre vapores que pueden

ser peligrosos para la salud de los trabajadores. George Agrícola (1556), trata la problemática de los trabajadores de las minas y Bernardino Ramazinni en 1700, escribe un tratado completo sobre las enfermedades profesionales titulado " De Morfis Artificum Diatribayes", este autor es considerado por su obra el padre de la Salud Ocupacional. En Colombia, el Gobierno Nacional ha legislado en materia de salud y de trabajo. La Salud Ocupacional concebida como una rama de la Salud Pública, orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo, de todos los agentes perjudiciales para la salud, es de gran importancia para la competitividad y productividad del país. Aunque, se cuenta con normatividad en materia de Riesgos Profesionales en Colombia, los índices de accidentalidad y los registros sobre enfermedades profesionales muestran que aún no se ha generado en las empresas una verdadera cultura de autocuidado, para lograr que estas cifras disminuyan. La cobertura del SGRP es baja ya que hoy (2003) solo 4.4 millones de trabajadores están cubiertos por el Sistema, cifra poco alentadora si se observa que la población económicamente activa del país es de 19'496.382 trabajadores. La Salud Ocupacional en el país tiene grandes retos, sobre todo si se tiene en cuenta que la economía Colombiana es movida por Pymes, y quizás éstas no han tomado conciencia sobre la importancia de este aspecto, como una ventaja diferencial y competitiva en mercados internacionales. (Universidad LA SALLE, 2004)

Ahora bien, es importante tener presente los conceptos o puntos de vista de la gestión de conocimiento, donde Federico (24 de Feb de 2010), afirma que:

Es importante dar enunciar las apreciaciones sobre la gestión del conocimiento, donde se puede iniciar “expresar primeramente que es “gestión”, en este sentido Koontz y Weihrich (citado por Pavez, 2000) define el término como “el proceso mediante el cual se

obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización”

Desde este punto de vista Pavez (2009), “enfatisa que la gestión del conocimiento debe cumplir con el concepto anteriormente expresado, entendiendo como recursos al conocimiento”.

La gestión del conocimiento se define según Daedamun (2003) como: Crear, adquirir, retener, mantener, utilizar y procesar el conocimiento antiguo y nuevo ante la complejidad de los cambios del entorno para poder poner al alcance de cada empleado la información que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva.

Es por ello que el conocimiento sirve como columna principal dentro de una ventaja competitiva, donde las empresas buscan facilitar a sus empleados información (para este tema, todo lo relacionado con salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, riesgos y actualización en normal de seguridad para cada uno de los empleados), soportando la visualización de la empresa dentro de los cambios que presenta. Para ello, se puede tener presente los conceptos así:

“El conocimiento es algo que no se puede gestionar en términos convencionales, pero lo que sí es posible es trabajar en la dinámica organizacional que permite la interacción y conversión de conocimientos individuales para alcanzar innovaciones. Se trata de ver, desde una postura dinámica, lo que se va aprendiendo, frente a una posición de inventariar lo que se conoce” (Nonaka y Takeuchi, 1999, p.23).

Ahora bien, la actualización de los programas en relación a riesgos profesionales, hacen que las empresas busquen estrategias adecuadas sobre estar al día, cumplimiento y

transmitiendo conocimiento a sus empleados, de una forma clara, eficaz y didáctica. Una de las metodologías de las empresas, es la capacitación, así es cómo se trasmite y genera Gestión de conocimiento, o actualización en plataformas virtuales de la empresa, correos, juegos entre otros.

Según (Archanco R 2013), firma que:

El modelo de Nonaka y Takeuchi para gestionar conocimiento está orientado especialmente a la creación de conocimiento dentro de las organizaciones. Así, deben una ontología distintiva que hace referencia a las entidades de creación de conocimiento en diferentes niveles: individual, grupal, organizacional e inter organizacional.

Si hay Conocer un poco de la historia de cómo fue el surgimiento de la Ley de Salud Ocupacional en Colombia no sólo es algo que resulta bastante interesante, sino que también esclarecedor, pues nos ayudará a entender como funcionan, en qué están basadas y sobretodo la evolución de la ley del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de todas las demás leyes que velan por el buen desarrollo de la salud del trabajador y su área laboral.

En nuestro país a pesar con contar con sindicatos y legislaciones, se siguen presentando inconveniente para con el sistema de prevención de accidentes laborales. Entre los motivos por los que aún se presentan estos inconvenientes puede ser el desconocimiento de la ley y el poco entendimiento que hay con respecto al desarrollo de las leyes de Salud Ocupacional.

En el año de 1904, el militar, periodista y diplomático colombiano Rafael Uribe Uribe, trata como tema principal el tema principal en la ley 57 la seguridad en el trabajo, lo que posteriormente 11 años más tarde en 1915 se inicia como la “Ley Uribe” donde se tratan

los temas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la primera ley relacionada a este tema del país.

Como era de esperarse esta ley inició en un momento muy primitivo de la historia, pues aún en esos días se mantenían los trabajos de producción de mano de obra barata casi explotación, debido también a lo precario de los sistemas mecánicos de la época, esto unido a una política cerrada sobre la importancia de los trabajadores, sus derechos y deberes.

La ley Uribe dio inicio a las leyes de salud ocupacional, pero le siguieron otras que dieron más fuerza a los planes de proteger al trabajador de los peligros bajo los que éste está sometido.

En 1918 la ley 46 implementaba leyes de higiene y salubridad tanto para empleados como empleadores, la ley 37 de 1921, donde se nombró por primera vez el seguro de vida colectivo para el personal humano; la Ley 10, la cual entró en vigencia en el año de 1934, donde establece reglas claras sobre las enfermedades profesionales, las vacaciones y los contratos laborales; la Ley 96 que en 1938 creó la entidad que hoy conocemos como Ministerio de Protección Social.

Pero es en 1945 cuando se afianzan las bases de la salud ocupacional en Colombia, pues es en este año que se aprueba la Ley 6 o Ley General del Trabajo, donde se promulgaban las distintas disposiciones sobre las convenciones, asociaciones, conflictos y jurisdicciones colectivas en asuntos laborales.

El gobierno colombiano ha estado actualizando su legislación siguiendo los modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y es por eso que hoy podemos encontrar leyes bien estructuradas y nada egoístas como la ley que estipula que la salud

de todos los trabajadores es algo indispensable para el desarrollo socio económico del país.

Partiendo de estos nuevos conceptos, se han producido en el país importantes, realmente importantes cambios, los cuales ya están afectando incluso el comportamiento de grandes empresas, quienes ahora de manera más consecuente tienen planteado el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para toda la población trabajadora de Colombia. Con respecto a la normativa, las regulaciones en materia de salud ocupacional, están reguladas y seccionadas en tres grandes elementos:

- Regulación que cubre la protección y conservación de la salud de los trabajadores.
- Regulaciones de ambientes de trabajo. (Solución Empresarial 21, 2016)

Ahora bien, la actualización de los programas en relación a riesgos profesionales, hacen que las empresas busquen estrategias adecuadas sobre estar al día, cumplimiento y transmitiendo conocimiento a sus empleados, de una forma clara, eficaz y didáctica. Una de las metodologías de las empresas, es la capacitación, así es cómo se trasmite y genera Gestión de conocimiento, o actualización en plataformas virtuales de la empresa, correos, juegos entre otros.

## CAPÍTULO 3

### METODOLOGÍA GENERAL

#### 3.1. Método de la investigación

Se decidió realizar la investigación, tomando como referencia el sistema cuantitativo, ya que este nos ayudará a entender de forma clara y analítica a través de porcentajes cada uno de los resultados de la encuesta a realizar, es decir. Mediante gráficos podremos analizar las acciones de mejora que debe implementar la empresa.

#### 3.2 Población y Muestra.

El total de personal con el que cuenta CONFAMILIAR en la sede central ubicado en la ciudad de Pasto es de 120 trabajadores, agrupando todos los empleados del nivel administrativo y operativo, es por ello que este número será utilizado como la población para la presente investigación y la muestra está definida por una fórmula matemática la cual no da un resultado de 96 trabajadores, a quienes se les realiza la encuesta pertinente.

$$n = \frac{N * Z_{(a)}^2 * p * q}{(d^2 * (N-1) + Z_{(a)}^2 * p * q)} = 96$$

#### 3.3 Fuentes de información (primaria, secundaria y terciaria)

Las fuentes de información para la investigación son:

##### Primarias

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará como la fuente primaria la Encuesta a cada uno de los trabajadores seleccionados, con mayor incidencia dentro de la seguridad y salud en el entorno laboral de CONFAMILIAR, a fin de identificar primordialmente las causas de estas falencias y presentar acciones de mejora, es importante destacar que no se han



realizado anteriormente encuesta de este tipo dentro de la empresa, ni se obtuvieron datos estadísticos por la empresa.

Así mismo, mediante la observación de la información recolectada a la empresa de COMFAMILIAR de Nariño es mediante la cual se lograra termina el nivel y estado de implementación del SGSST en la organización, ya que va a ser en base a la información suministrada por la encuesta a los trabajadores de la sede principal de Pasto; con el fin de poder llevar a cabo los diferentes análisis de lo anteriormente mencionado, además de sus recomendaciones a seguir.

### **Secundarias**

Cómo nuestra principal fuente de investigación es la encuesta, la fuentes secundarias que vamos a utilizar son: analizar los resultados de la encuesta, en cuanto a sus ventajas y desventajas, agrupación de preguntas que se asemejen a un entorno problema, interpretación de la información en datos tabulados, graficados mediante diagramas circulares y la interpretación de esta información en texto.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para el desarrollo de la recopilación de datos, seleccionamos una encuesta virtual, la cual fue enviada a cada uno de los correos de los trabajadores y a un sistema de comunicación interno de la empresa de CONFAMILIAR.

Para identificar las personas a responder la encuesta, se verificó los empleados donde las condiciones laborales que presentan generan mayor conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta su riesgo laboral, es decir un personal seleccionado de cada área de la sede central de CONFAMILIAR.

Una vez seleccionado el personal, se realizó la recopilación de los correos y de los usuarios internos de comunicación de la empresa, a fin de enviarles la encuesta a desarrollar. Se realizó de forma virtual, a fin de no interrumpir las responsabilidades laborales de cada uno de los trabajadores, ya que en cualquier tiempo libre ellos podían responder oportunamente la encuesta, aplicando las ventajas de las tecnologías de la información y comunicación, bien sea en su entorno laboral o desde sus hogares.

**Ver anexo No. 1-2**

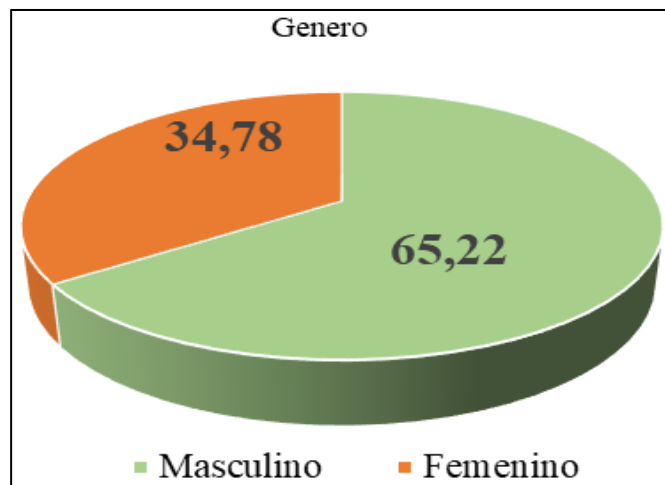
## **CAPÍTULO 4 RESULTADOS**

### **4.1. Presentación de Resultados.**

**Tabla 1 Género**

<b>Items</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Genero	Masculino	60	65,22
	Femenino	32	34,78
		<b><u>92</u></b>	<b><u>100</u></b>

**Grafica 1 genero**

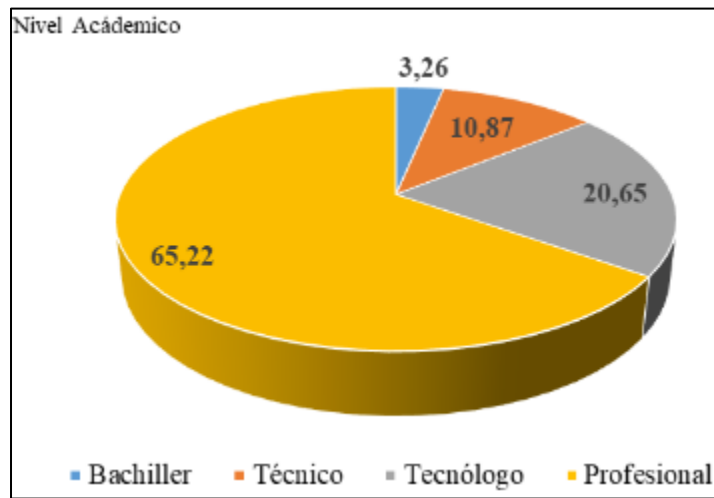


De acuerdo a la información suministrada por las encuestas el 65,22% del personal es de género masculino mientras que el 34,78% del personal es de género femenino.

**Tabla 2. Nivel académico**

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Nivel académico	<b>Bachiller</b>	3	3,26
	<b>Técnico</b>	10	10,87
	<b>Tecnólogo</b>	19	20,65
	<b>Profesional</b>	60	65,22
		<b><u>92</u></b>	<b><u>100</u></b>

**Grafica 2 Nivel académico**

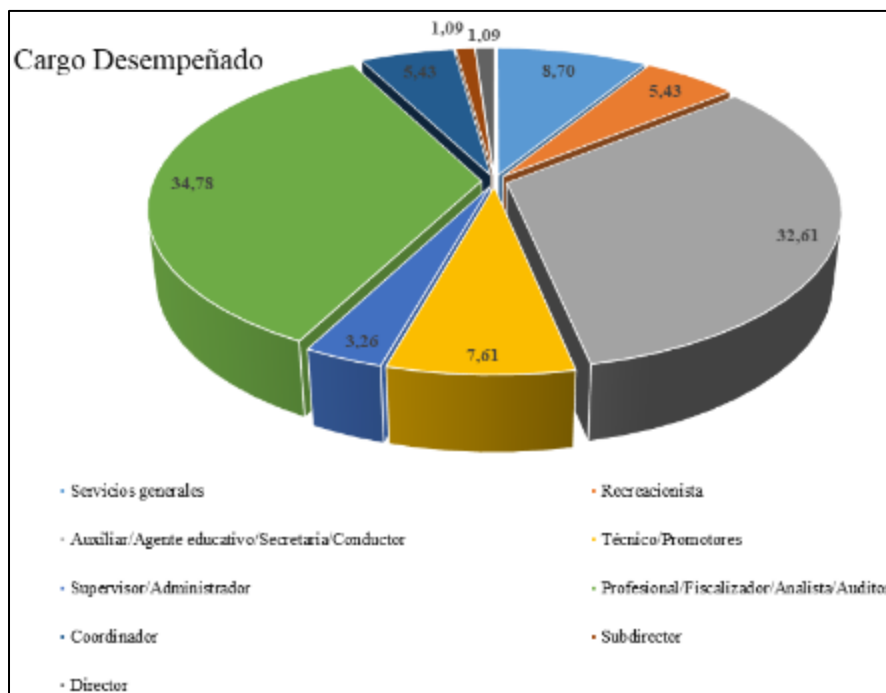


De acuerdo a lo anterior la empresa cuenta con un 65,22% de personal profesional en los diferentes cargos, un 20,65% son tecnólogos, 10,87% técnicos y sólo un 3,26% bachilleres.

**Tabla 3 Cargo desempeñado**

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Cargo desempeñado	<b>Servicios generales</b>	8	8,70
	<b>Recreacionista</b>	5	5,43
	<b>Auxiliar/Agente educativo/Secretaria/Conductor</b>	30	32,61
	<b>Técnico/Promotores</b>	7	7,61
	<b>Supervisor/Administrador</b>	3	3,26
	<b>Profesional/Fiscalizador/Analista/Auditor</b>	32	34,78
	<b>Coordinador</b>	5	5,43
	<b>Subdirector</b>	1	1,09
	<b>Director</b>	1	1,09
		<b><u>92</u></b>	<b><u>100</u></b>

**Grafica 3 Cargo desempeñado**



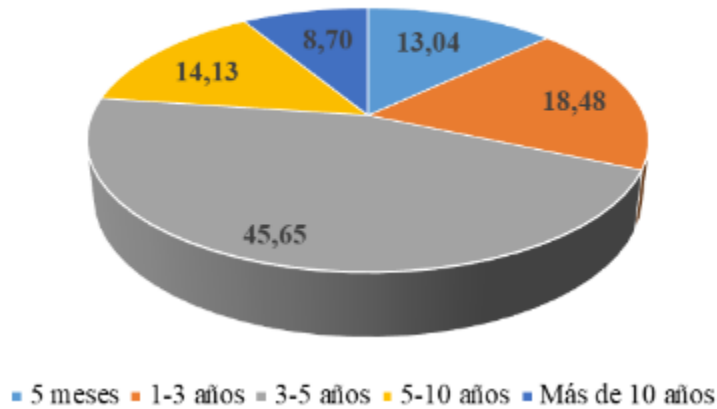
La grafica que se relaciona a continuación se puede observar que el 34,78% ocupa cargos administrativos en su diferentes carreras, al igual que el 32,61% son auxiliares en las diferentes áreas.

**Tabla 4 Tiempo en el cargo**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
Tiempo en el cargo	5 meses	12	13,04
	1-3 años	17	18,48
	3-5 años	42	45,65
	5-10 años	13	14,13
	Más de 10 años	8	8,70
		<b>92</b>	<b>100</b>

**Grafica 4 Tiempo en el cargo**

Tiempo en el cargo



De acuerdo a lo anterior se puede determinar que 45,65% del personal encuestado presenta un tiempo de trabajo entre 3-5 años y el 14,13% entre 5- 10 años.

**Preguntas de investigación**

**Tabla 5 política en los contratos**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
1. CONFAMILIAR está estableciendo por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo en todos los empleados independientemente de su forma de contratación?	SI	40	43,48
	NO	52	56,52
		<b><u>92</u></b>	<b><u>100</u></b>

### Grafica 5 política en los contratos

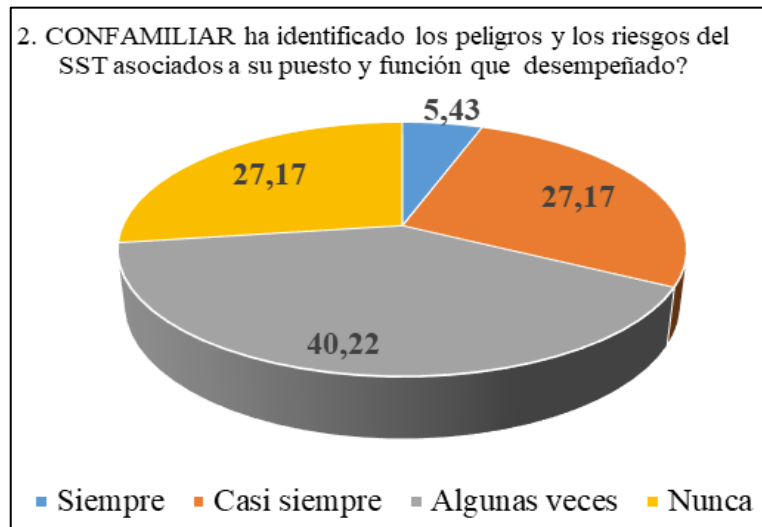


De acuerdo a la gráfica anterior podemos establecer que al 56,52% de la muestra encuestada no se estableciendo por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo ye al 43,48% si presentaron dicha política en su contrato.

**Tabla 6 identificación de peligros y riesgos**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
2. CONFAMILIAR ha identificado los peligros y los riesgos del SST asociados a su puesto y función que desempeñado?	Siempre	5	5,43
	Casi siempre	25	27,17
	Algunas veces	<u>37</u>	40,22
	Nunca	<u>25</u>	27,17
		<u>92</u>	<u>100</u>

**Grafica 6 identificación de peligros y riesgos**

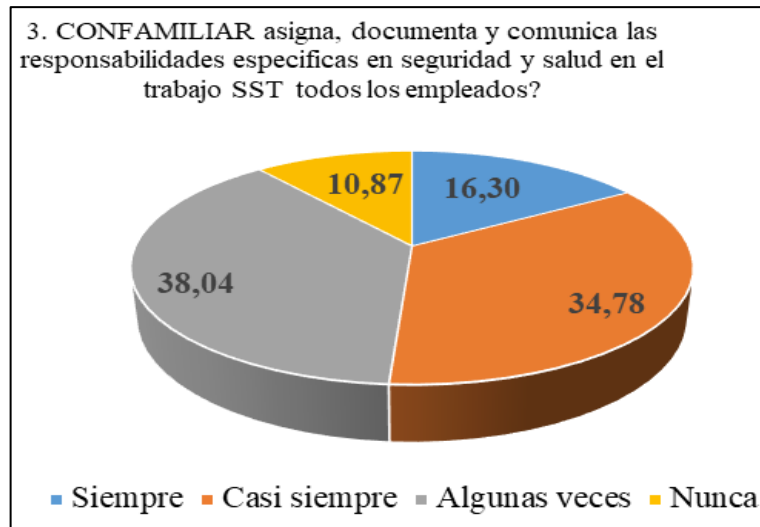


En relación a la identificación de los peligros y riesgos del SST, sólo al 5,43% se le han identificado de manera oportuna dichas amenazas, mientras que el 67,39% correspondiente a (algunas veces y nunca) es el mayor índice de porcentaje, ya que la empresa está fallando en aplicación del sistema en este aspecto.

**Tabla 7 Responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
3. CONFAMILIAR asigna, documenta y comunica las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo SST todos los empleados?	<b>Siempre</b>	15	16,30
	<b>Casi siempre</b>	32	34,78
	<b>Algunas veces</b>	<u>35</u>	38,04
	<b>Nunca</b>	<u>10</u>	10,87
		<u>92</u>	<u>100</u>

### Grafica 7 Responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo



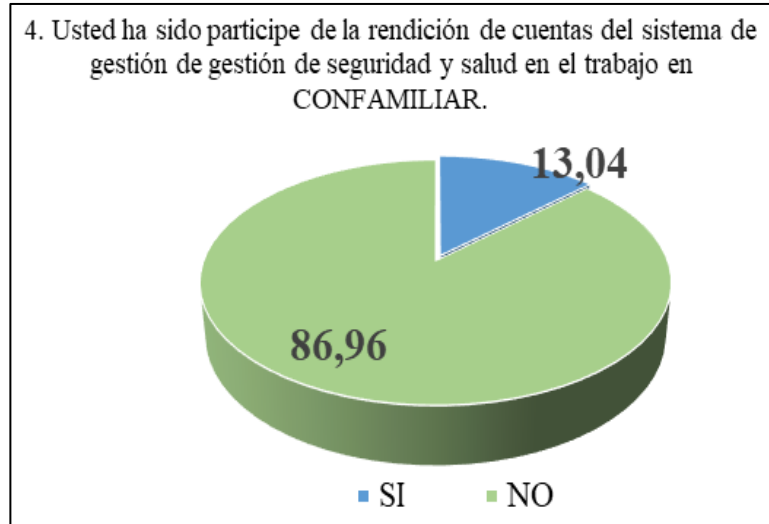
En relación a la pregunta anterior se puede establecer que el 48,91% (algunas veces y nunca) de los empleados encuestados presenta falencias ya que no se les ha asignado, documentado y comunicado las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo SST, mientras que el 51,09% (siempre y casi siempre) expresan que lo anterior si ha sido aplicado.

**Tabla 8 Participación rendición de cuentas SG-SST**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
4. Usted ha sido participe de la rendición de la rendición de cuentas del sistema de gestión de gestión de seguridad y salud en el trabajo en CONFAMILIAR.	SI	12	13,04
	NO	80	86,96
		<b>92</b>	<b>100</b>



**Grafica 8 Participación rendición de cuentas SG-SST**

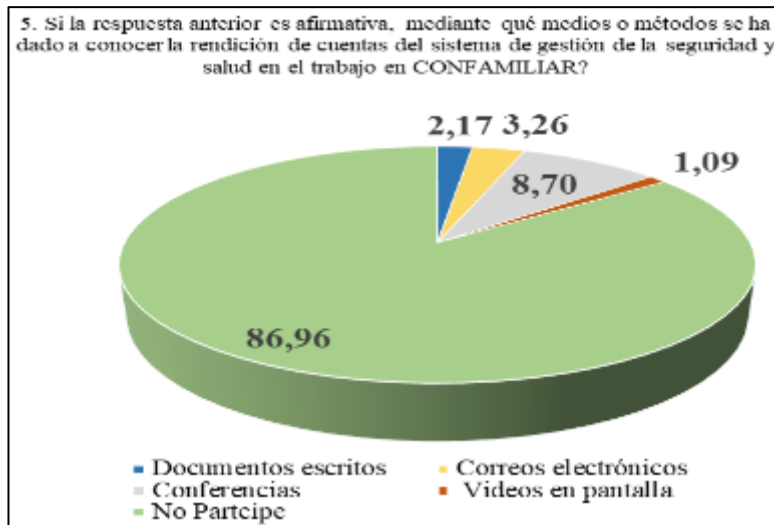


CONFAMILIAR presenta falencias en cuanto a que no está citando al personal a ser partícipe de la rendición de cuenta del SG-SST, ya que el 86,96% no participo en el mismo, y sólo el 13,04% estuvo presente en dicha actividad.

**Tabla 9 medios de comunicación de Rendición de cuentas**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
5. Si la respuesta anterior es afirmativa, mediante qué medios o métodos se han dado a conocer la rendición de cuentas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en CONFAMILIAR?	Documentos escritos	2	2,17
	Correos electrónicos	3	3,26
	Conferencias	<u>8</u>	8,70
	Videos en pantalla	<u>1</u>	1,09
	No Participe	<u>80</u>	86,96
		<u>92</u>	<u>100</u>

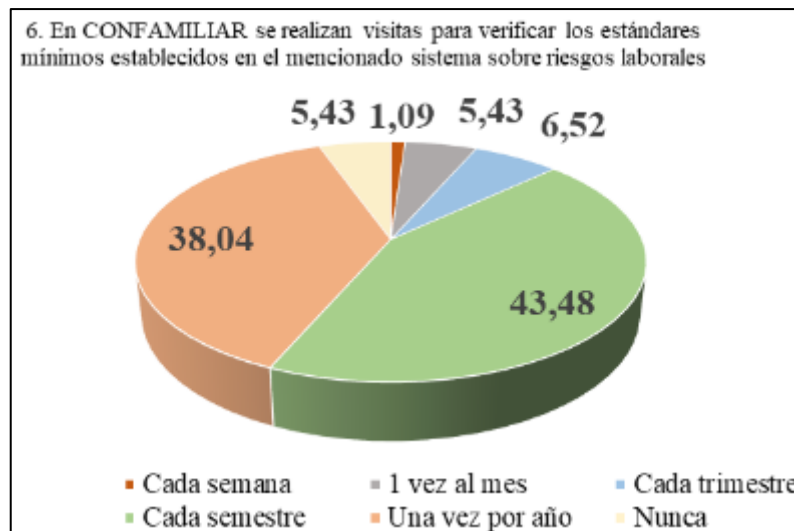
### Grafica 9 medios de comunicación de Rendición de cuentas



**Tabla 10 Visitas de estándares mínimos**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
6. En CONFAMILIAR se realizan visitas para verificar los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema sobre riesgos laborales	Cada semana	1	1,09
	1 vez al mes	5	5,43
	Cada trimestre	6	6,52
	Cada semestre	40	43,48
	Una vez por año	35	38,04
	Nunca	5	5,43
		<b>92</b>	<b>100</b>

**Grafica 10 Visitas de estándares mínimos**

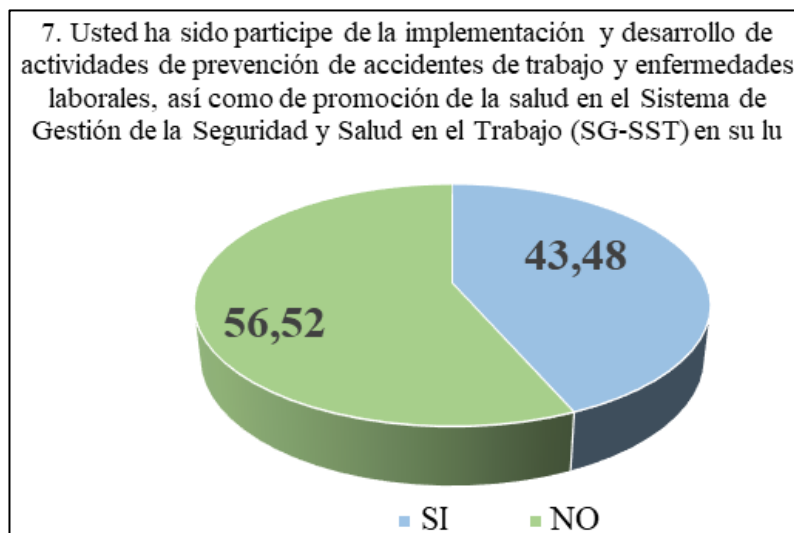


En cuanto a las visitas para verificar los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema sobre riesgos laborales, se evidencia que el 5,43% no ha recibido visita por parte de los encargados para la verificación y evaluación de estos riesgos, mientras que el 38,04 se realiza una vez por año, el 43,48% cada seis meses y 6,52% cada trimestre. Es importante destacar que sólo a 1 funcionario se le realiza la visita semanal.

**Tabla 11 actividades de prevención de accidentes de trabajo**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
7. Usted ha sido participe de la implementación y desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en su lugar de trabajo.	SI	40	43,48
	NO	52	56,52
		<b><u>92</u></b>	<b><u>100</u></b>

**Gráfica 11 actividades de prevención de accidentes de trabajo**



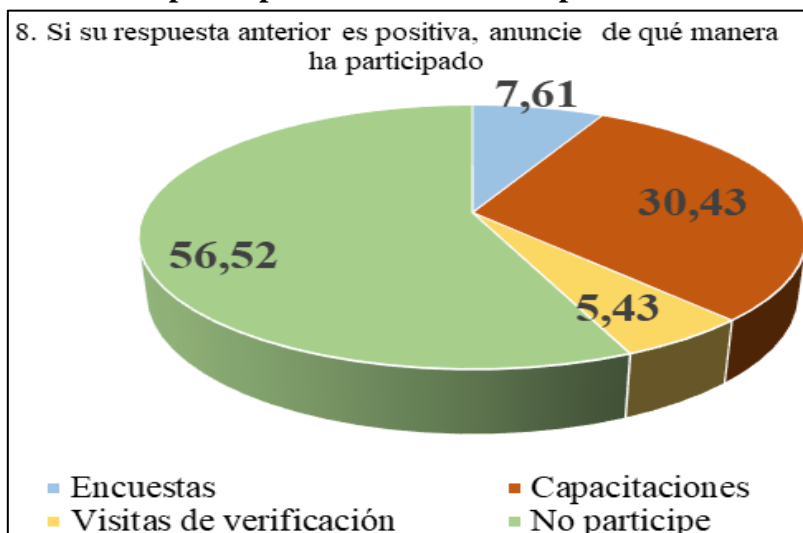
De acuerdo a lo anterior el 56,42% da a conocer que no ha sido participe de las actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en su lugar de trabajo, es decir que

presenta falencias frente a este tema porque sólo el 43,48% afirman haber participado en las mismas.

**Tabla 12 medios de participación actividades de prevención de accidentes de trabajo**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
8. Si su respuesta anterior es positiva, anuncie de qué manera ha participado	Encuestas	7	7,61
	Capacitaciones	28	30,43
	Visitas de verificación	<u>5</u>	5,43
	No participe	<u>52</u>	56,52
		<u>92</u>	<u>100</u>

**Grafica 12 medios de participación actividades de prevención de accidentes de trabajo**

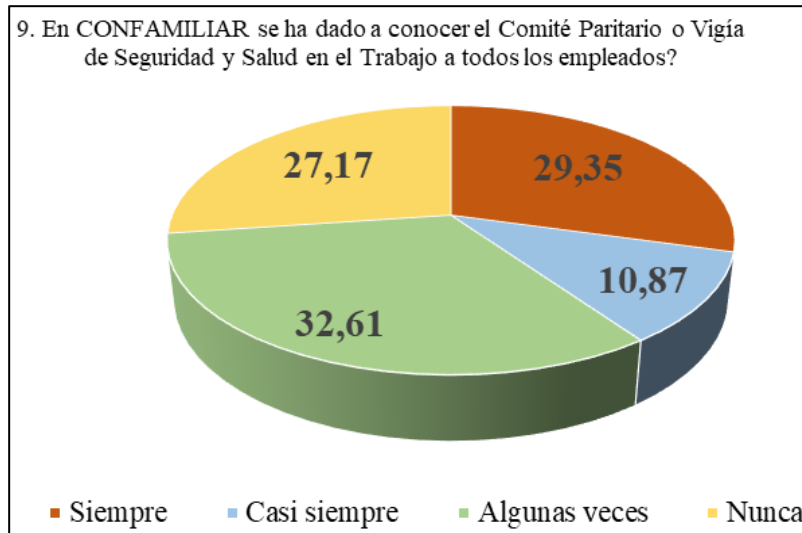


De acuerdo a lo anterior, la mejor manera de participación en temas de seguridad y salud en el trabajo para los empleados es la capacitación ya que presenta un 30,43%, mientras que las visitas de verificación sólo 5,43% y las encuestas el 7,61%.

**Tabla 13 Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
9. En CONFAMILIAR se ha dado a conocer el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los empleados?	Siempre	27	29,35
	Casi siempre	10	10,87
	Algunas veces	<u>30</u>	32,61
	Nunca	<u>25</u>	27,17
		<u>92</u>	<u>100</u>

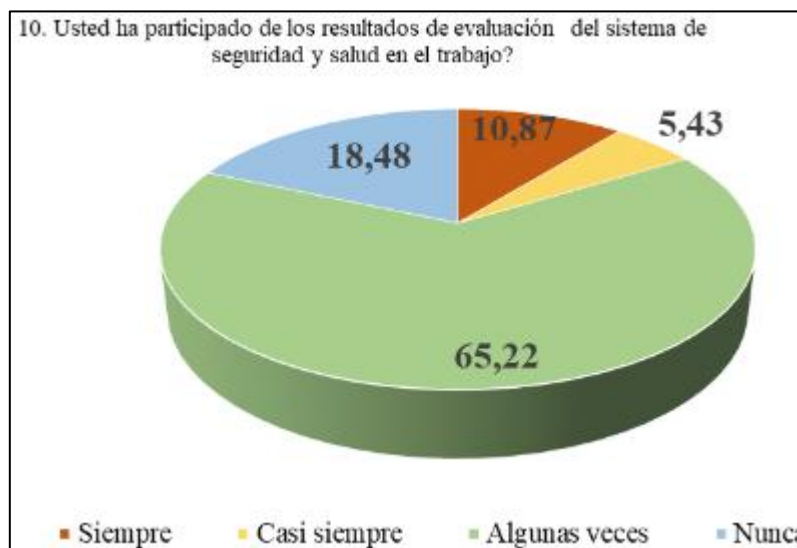
**Grafica 13 Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo**



**Tabla 14 participación resultados del SG-SST**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
10. Usted ha participado de los resultados de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo?	<b>Siempre</b>	10	10,87
	<b>Casi siempre</b>	5	5,43
	<b>Algunas veces</b>	60	65,22
	<b>Nunca</b>	17	18,48
		<b>92</b>	<b>100</b>

**Grafica 14 participación resultados del SG-SST**



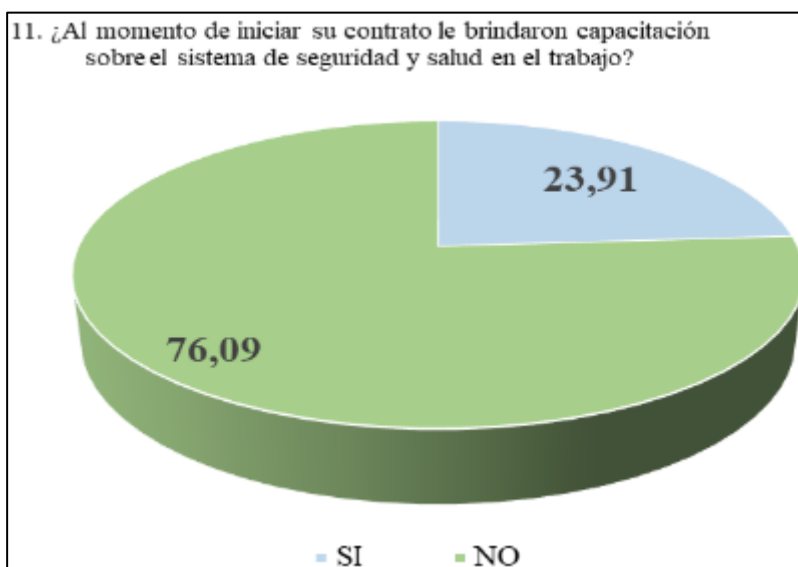
El 65,22% de los empleados encuestados dan a conocer que algunas veces han participado en la socialización de los resultados del sistema SST, por lo cual se nota un 18,48% nunca han participado en el mismo, y sólo el 10,87% equivalentes a 10 trabajadores manifiestan que siempre lo han hecho.

**Tabla 15 Capacitación SG-SST al inicio del contrato**

Pregunta	Opciones	Respuestas	%
11. ¿Al momento de iniciar su contrato le brindaron capacitación sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo?	SI	22	23,91
	NO	70	76,09
		<b>92</b>	<b>100</b>

La siguiente grafica da a conocer que la empresa no está capacitando a su personal al inicio de sus contratos en temas del programa de SST, ya que el 76,09% manifiestan no haber recibido capacitación y sólo el 23,91% la recibieron.

**Grafica 15 Capacitación SG-SST al inicio del contrato**



## **4.2 Análisis de datos**

De acuerdo a lo anterior podemos determinar que en CONFAMILIAR, se implementa el sistema pero con un promedio de desconocimiento del sistema y su aplicación del 70%, donde los empleados no saben del tema, y no participan en las actividades de la socialización.

Se presenta una preocupación, ya que dentro de las encuestas en promedio un 15% de los encuestados, no se le han identificado los riesgos de su lugar de trabajo, así como la socialización de las condiciones mínimas de SGSST, cómo lo son: su política, sus objetivos y sus fases de implementación. De igual manera la ausencia en las capacitaciones y socializaciones de resultados de la implementación, el personal de CONFAMILIAR no ha sido participe de eventos, tal como lo enuncia la pregunta No. 8 medios de participación actividades de prevención de accidentes de trabajo, donde un 56,52% no participo.

Es por ello que según las encuestas los mejores medios.

De igual manera se presenta falencias en las rendiciones de cuentas del sistema, presentado un 86,96% del personal, el cual manifiesta no haber estado en dicha socialización, aspecto de relevancia, teniendo en cuenta que puede ser un entorno donde se aclare dudas y proponga mejoras de manera didáctica para saber del tema y su respectiva aplicación adecuada.

## CAPÍTULO 5

### CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la anterior información sobre los análisis de las encuestas, podemos determinar que el grupo de talento humano – SG-SST, presenta falencias por la falta de liderazgo del proceso, en relación de ausencia de requisitos mínimos de implementación y escasos métodos de gestión del conocimiento para los empleados en relación a su seguridad y aprendizaje continuo. La comunicación es importante, ya que esta permite generar liderazgo y control del proceso y los demás aspectos relacionados con la forma de dar a conocer la información.

Para mejorar la calidad del sistema en cuanto a la forma de dar a conocer su implementación, los incentivos son la mejor forma de motivar al personal, a presentar un autoaprendizaje, es decir que no llegue con muchos vacíos a las conferencias.

En cuanto a los escasos métodos de gestión de conocimiento, en el SST; se busca superar esta falencia dentro de la organización mediante la implementación del proceso por etapas; porque hemos captado la cuales son los facilitadores y los recursos asignados al proceso en cada etapa con el fin lograr integrar la gestión del conocimiento dentro de COMFAMILIAR como parte del modelo del sistema de gestión de seguridad en el trabajo.

La importancia de los líderes de cada área, es que ellos ayudaran a transformar la manera de gestión de conocimiento de la empresa, es decir una forma que va incentivar al empleado a capacitarse cada días más en este tema, en generar su propio autoaprendizaje con el fin de transformar su entorno laboral y el de la empresa en general, a fin de establecer una empresa más productiva y competitiva.

La empresa presenta, debilidad en una política de liderazgo por los jefes de cada área y la iniciativa que debe tomar el empleado en este tema, ya que un buen liderazgo genera



transformación del nuevo conocimiento convirtiéndolo en los canales para lograr los objetivos de trasmisión del conocimiento.

### **5.1 Resumen de Hallazgos**

De acuerdo a la información antes expuesta, la empresa CONFAMILIAR esta implementado el sistema, pero presentan una serie de falencias dentro de su responsabilidad cómo empleador así:

1. No presenta la socialización de aspectos relacionados con la Política del sistema, a cada uno de los empleados de forma escrita, bien sea en sus contratos o demás entornos de socialización, ya que de esta manera podrá obtener una orientación para en cuanto a la revisión de los objetivos como:
  - Verificación, seguimiento y control de cada uno de las amenazas o riesgos que se presentan a fin de establecer políticas de prevención
  - Propiciar una mejora continua del sistema
  - Dar estricto cumplimiento a cada uno de los marcos normativos en lo que se relaciona el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
2. Implementar una estrategia que permita la identificación oportuna y detallada de cada uno de los riesgos que presenta los entornos laborales de la empresa, mediante la observación de la empresa.
3. Permitir una política donde la empresa, tome como referencia la capacitación de persona cómo método de socialización de conocimiento para el empleado y que sepa con claridad donde trabaja y que ventajas y desventajas presenta.
4. Implementar un canal adecuado y oportuno que permita dar a c conocer temas de interés sobre el SG-SST de Empresa a empleado como de empleado a Empresa.

5. Así mismo, podemos resaltar que la manera de socialización del conocimiento presente muchos problemas, ya que él personas manifiesta que no se le está dando a conocer dicho conocimiento para la prevención de la seguridad de su salud.
6. Otra debilidad que presenta la empresa, es que el personal presenta mucho trabajo y no puede ser partícipe de la gestión del conocimiento en seguridad y salud laboral, es por ello que la ausencia a las socializaciones y capacitaciones son en horarios laborales donde el personal debe desempeñar el trabajo de la mejor manera posible, para el cumplimiento del fin de la empresa.
7. En conclusiones los horarios de gestión de conocimiento, la falta de programación adecuada de los mismos, y la manera didáctica de darlos a conocer, son factores que conllevan a que el personal no pueda participar y tener conocimiento pleno en el tema.

## **5.2 Recomendaciones**

Dentro de toda empresa la comunicación es fundamental para el desarrollo y ejercicio de sus funciones, es decir el logro de los objetivos bajo la normatividad vigente. Es por ello que presentamos las siguientes recomendaciones:

- Desde el inicio de la contratación de personal, independientemente de la forma de contrato que presente, se deberá realizar la socialización de las bases fundamentales o pilares del sistema cómo lo es: Su política, los requisitos legales, los riesgos en salud ocupacional y la definición de las metas y programas a implementar. Lo anterior, en relación que cada uno de los empleados, se relacione con el sistema, se conecte dentro de la empresa y de su función a fin de generar confianza sobre la protección de su vida y salud.

- Mejorar los vínculos del responsable de la implementación y socialización del mismo con las demás áreas, es decir, que todas las áreas participen en el desarrollo y cumplimiento de este sistema. En este aspecto que el encargado, reciba las sugerencias de los trabajadores para que la socialización del tema y aprendizaje del mismo, se realice de una manera más didáctica, entendible y acorde a cada una de las funciones y riesgos de los empleados.

### **5.3 Propuesta.**

Nuestra propuesta está enfocada a: **crear responsable de SST por cada área**, los cuales deberán ser capacitados en el tema, en aspectos de liderazgo, emprendimiento, exposición, expresión en público y presentación de sugerencias, a fin de mejorar la gestión de conocimiento, la identificación de falencias en tiempo real y la comunicación mucho más fluida entre cada área de la empresa CONFAMILIAR.

Con lo anterior se busca la realización de actividades y programas para poder llevar a cabo un buen funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST mediante la aplicación del modelo SECI, conocido en sí como de creación del conocimiento, que fue realizado por Nonaka y Takeuchi en 1995, para crear nuevas fases como: ***Fase 1: la captura del conocimiento además de la información que poseen los trabajadores y la empresa para ello se realizará:***

- Evaluación cada trimestre esto, un diagnóstico de la situación que presente la organización, analizando su política establecida en cuanto al sistema.
- Realización de una matriz para determinar cuál es el grado de cumplimiento de las actividades del SST.
- Reuniones periódicas que permitirá a CONFAMILIAR conocer las potenciales amenazas a las que la organización se enfrenta.

## **Fase 2: Socialización del SG-SST.**

- Juntas con el fin de registrar los objetivos y las metas perseguidas en cuanto al modelo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST; por parte de TH y directivos con el fin de manifestar la responsabilidad asumido por parte de la dirección. Por lo cual al desarrollar esta actividad que origina el contacto y la demostración de los interés por la seguridad y salud del personal que se encuentra laborando; en cuanto a la dirección además de los mandos superiores al involucrarse en las actives de mejora para el SST mediante la revisión, además de la corrección está enviando un mensaje inequívoco a los trabajadores.
- Informes para llevar la documentación de los planes y programas que se está llevando acabo dentro de COMFAMILIAR en cuanto a capacitaciones de personal que se encuentra laborando en cuanto a materia de SG-SST.
- *Dentro de esta fase, es importante destacar que esta socialización sea liderada por un equipo, profesional en el terreno, es decir la explicación detallada en el área de trabajo del empleado, a fin de dar a conocer el sistema y sus proceso, componentes mediante casuística que le permita al trabajador comprender de manera eficiente los temas presentados, esto contribuye que el trabajador tenga un mejor entorno laboral, donde el empleado conoce el tema y postula las recomendaciones necesarias, ya que por duplicidad de funciones los responsables directos de seguridad y salud en el trabajo no lo puede realizar.*
- *Estas, socializaciones donde de esta contrayendo gestión del conocimiento, deben estar ser expuestas en horarios que no interrumpen el trabajo, lo cual permite un mayor cobertura de personal capacitado, orientado y presto a líder el procesos de SST desde*

*su iniciativa propia, ayudando al equipo líder y a la empresa en cumplimiento de la normal y la socialización de la misma.*

- *Una vez socializado, evaluado y aprobado en cada uno de los trabajadores, nombres responsables de SST en cuanto a control y retroalimentación, como supervisores por cada área de trabajo.*
- *Así mismo el grupo central de SST, verificará cual es el área en general y el trabajador específico que conoce y aplica el sistema en su entorno, a fin de premiar su esfuerzo y compromiso en generar mejores condiciones de seguridad, dichos premios, pueden ser: bonos, días de permiso, viajes, etc.*

### **Fase 3: Exteriorización aquí no solo se transfiere el conocimiento además se hace asignación y comunicación de las responsabilidades**

Se informa de los diferentes responsables que participan en el SG-SST, por lo cual no se asigna un único responsable sino todos los líderes de cada área de trabajo.

Esto va a suponer priorizar ciertas tareas como son:

- Evaluación en cuanto al modelo de implementación
- Planes y programas.
- Tareas e inspecciones para controlar los riesgos.
- Presupuestos a asignar para los temas del sistema.

### **Fase 4: Asociación e Implementación del SG-SST**

En cuanto a esta última de las fases para el cumplimiento de COMFAMILIAR en cuanto a la implementación del SG-SST, la organización tendrá indicadores de reporte para poder establecer la situación de nuestro sistema con el fin de documentarlo, para compartirlo y poder disponerse para todo COMFAMILIAR.

Realizar campaña de difusión del SG SST, que promueva el reconocimiento de los trabajadores al modelo de salud ocupacional y así mejore la percepción que ellos tienen del modelo.

Lo anterior es expuesto en cuanto a que cada líder, tiene la facilidad de:

- Identificar las falencias de la implementación del sistema
- Tiene pleno conocimiento de que personal no ha sido capacitado
- Conocer el rito de trabajo y el tiempo idóneo para las respectivas retroalimentaciones que no afecten el desempeño de la empresa.

### **5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros**

#### **Recursos humanos.**

Para poder llevar a cabo el desarrollo de la propuesta dentro de COMFAMILIAR de Nariño, se requiere especialmente de un recurso humano comprometido, para la aplicación de este nuevo proceso de gestión de conocimiento mediante la aplicación de SECI en el SG-SST, a fin se debe de disponer de un profesional en salud ocupacional para que de mejoras sean de acuerdo a la normatividad vigente, además del apoyo del personal de cada una de las áreas de la organización empezando a realizar la propuesta.

Dichos líderes deberán contar con una capacitación certificada cómo mínimo de técnicos, o diplomado en el tema.

#### **Recursos materiales:**

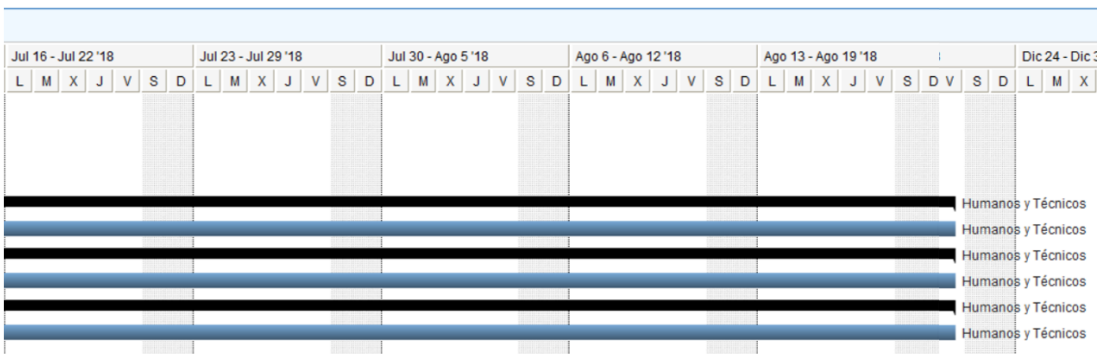
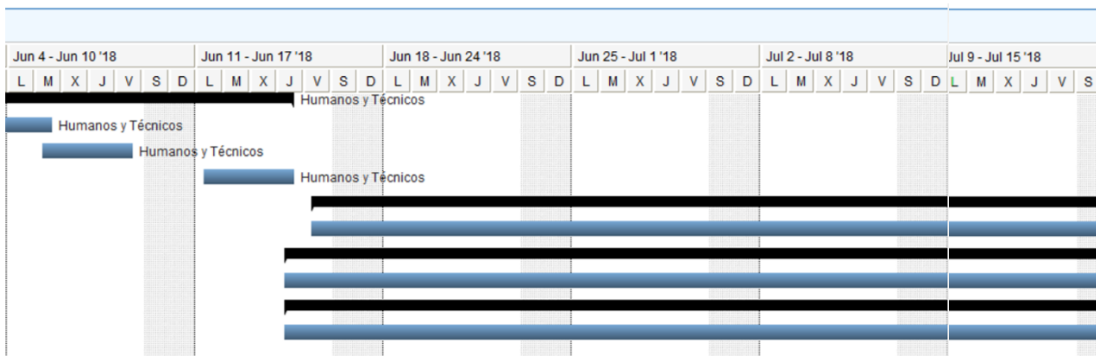
<b>Recursos</b>	<b>Necesidad</b>	<b>Valor total</b>
Humanos	Capacitación a líderes de áreas	\$300.000
Materiales	Computador, impresora, video beam, kit papelería y salón de juntas	\$ 5.710.000
Financiero		\$ 6.010.000,00

### 5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.



Project Name <b>Crono grama Modelo Gestión de Conocimiento CONFAMILIAR</b>							May 28 - Jun 3 '18						
	📌	Nombre	Duración	Inicio	Fin	Recursos	L	M	X	J	V	S	D
1	👤	Fase 1. La captura del conocimiento	10 días?	06/01/2018	06/14/2018	Humanos y Técnicos							
2	👤👤	Identificación de líderes	3 días?	06/01/2018	06/05/2018	Humanos y Técnicos							
3	👤👤	Capacitación de líderes	4 días?	06/05/2018	06/08/2018	Humanos y Técnicos							
4	👤👤	Elaboración plan de trabajo	4 días?	06/11/2018	06/14/2018	Humanos y Técnicos							
5	👤	Fase 2: Socialización e implementación del SG-SST.	136 días?	06/15/2018	12/21/2018	Humanos y Técnicos							
6	👤👤	Premios a los mejores grupos en SG-SST	136 días?	06/15/2018	12/21/2018	Humanos y Técnicos							
7	👤	Fase 3: Exteriorización	137 días?	06/14/2018	12/21/2018	Humanos y Técnicos							
8	👤👤	verificación de la asignación de responsabilidades	137 días?	06/14/2018	12/21/2018	Humanos y Técnicos							
9	👤	Fase 4: Asociación e Implementación del SG-SST	137 días?	06/14/2018	12/21/2018	Humanos y Técnicos							
10	👤👤	Acciones de mejora	137 días?	06/14/2018	12/21/2018	Humanos y Técnicos							

PDF Generated On: 05/13/2018, 21:22:20



Ver anexo No. 3

## Referencias bibliográficas

Ministerio de la Salud Presidencia de la Nación Argentina. (s.f.). Salud Ocupacional. Obtenido de Ministerio de la Salud Presidencia de la Nación Argentina, s.f.):  
<http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>

Solución Empresarial 21. (12 de 8 de 2016). Un poco de historia: Salud Ocupacional en Colombia. Obtenido de Solución Empresarial 21:  
<http://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>

Universidad LA SALLE. (06-01 de 2004). Salud ocupacional una visión histórica y general. Obtenido de Universidad LA SALLE:  
<https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/1937>

Curbelo Valladares, I; Pérez de Armas, M; Gómez Díaz, D; (2005). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU IMPORTANCIA EN LAS ORGANIZACIONES. Ingeniería Industrial, XXVI () 37-46. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433559006>

Nagles G., N; (2007). LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO FUENTE DE INNOVACIÓN. Revista Escuela de Administración de Negocios, () 77-87. Recuperado de <http://w.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495008>

Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995).The Knowledge Creating Company. New York: Oxford University Press. Citado por Yáber, G; De Freitas, V;(2014). Modelo holístico de sistema de gestión del conocimiento para las instituciones de educación superior. Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, 11() 123-154. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82332932007>

Villalobos, G. (2004) Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Apreciación conceptual y valorativa. Citada por Mansilla Izquierdo, F. (2007).Manual de Riesgos



- Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107044/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>
- Guiñazú, G; (2004). Capacitación efectiva en la empresa. Invenio, 7(1) 103-116. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87701209>
- Carrillo, Ramon. Salud Ocupacional. Argentina. Ministerio de salud Presidencia de la Nación. Recuperado de <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>
- Jiménez, I.A.(2004) Salud ocupacional una visión histórica y general. Universidad La Salle. Ediciones UNISALLE Recuperado de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/1937>
- Federico. (24 de Feb de 2010). Definiciones de Gestión del Conocimiento. Recuperado de <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/definicion>

**Anexos**

**Anexo No. 1 Encuesta**

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
1. CONFAMILIAR está estableciendo por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo en todos los empleados independientemente de su forma de contratación?	SI	
	NO	

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
2. CONFAMILIAR ha identificado los peligros y los riesgos del SST asociados a su puesto y función que desempeñado?	<b>Siempre</b>	
	<b>Casi siempre</b>	
	<b>Algunas veces</b>	-
	<b>Nunca</b>	-

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
3. CONFAMILIAR asigna, documenta y comunica las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo SST todos los empleados?	<b>Siempre</b>	
	<b>Casi siempre</b>	
	<b>Algunas veces</b>	-
	<b>Nunca</b>	-

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
4. Usted ha sido participe de la rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en CONFAMILIAR.	SI	
	NO	
		-

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
5. Si la respuesta anterior es afirmativa, mediante qué medios o métodos se ha dado a conocer la rendición de cuentas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en CONFAMILIAR?	<b>Documentos escritos</b>	
	<b>Correos electrónicos</b>	
	<b>Conferencias</b>	-
	<b>Videos en pantalla</b>	-
	<b>No Participe</b>	-

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
6. En CONFAMILIAR se realizan visitas para verificar los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema sobre riesgos laborales	<b>Cada semana</b>	
	<b>1 vez al mes</b>	
	<b>Cada trimestre</b>	
	<b>Cada semestre</b>	
	<b>Una vez por año</b>	
	<b>Nunca</b>	

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
7. Usted ha sido participe de la implementación y desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en su lugar de trabajo.	SI	
	NO	
		-

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
8. Si su respuesta anterior es positiva, anuncie de qué manera ha participado	<b>Encuestas</b>	
	<b>Capacitaciones</b>	
	<b>Visitas de verificación</b>	-
	<b>No participe</b>	-
		-

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
9. En CONFAMILIAR se ha dado a conocer el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los empleados?	<b>Siempre</b>	
	<b>Casi siempre</b>	
	<b>Algunas veces</b>	-
	<b>Nunca</b>	-
		-

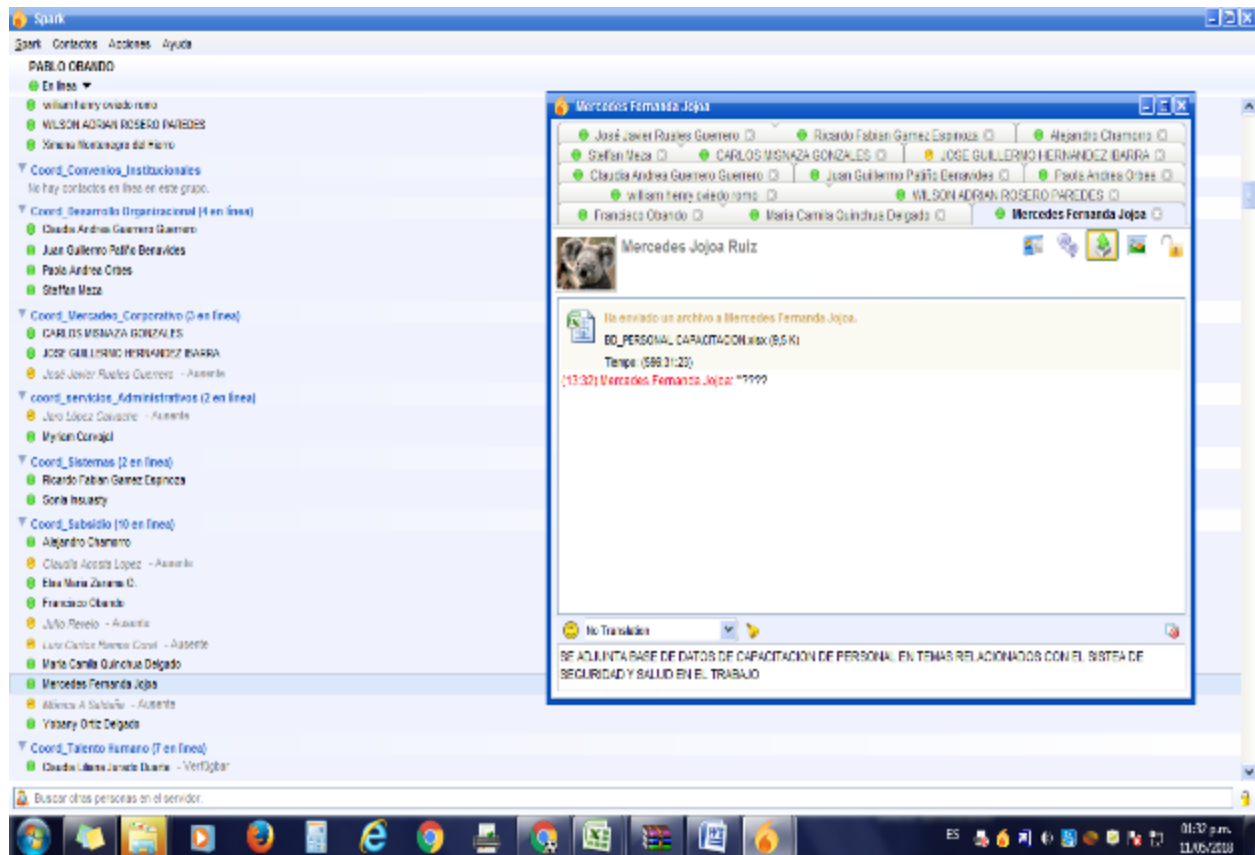
<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
10. Usted ha participado de los resultados de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo?	<b>Siempre</b>	
	<b>Casi siempre</b>	
	<b>Algunas veces</b>	-
	<b>Nunca</b>	-
		-

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
11. ¿Al momento de iniciar su contrato le brindaron capacitación sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo?	SI	
	NO	
		-

<b>Pregunta</b>	<b>Opciones</b>	<b>Respuestas</b>
12. Con que frecuencia, usted ha recibido equipos y elementos de protección personal, para el desempeño de su trabajo?	<b>Cada semana</b>	
	<b>1 vez al mes</b>	
	<b>Cada trimestre</b>	
	<b>Cada semestre</b>	
	Una vez por año	
	Nunca	
		-

## Anexo 2 Método de difusión de encuesta

Dicha matriz fue enviada a través de un correo electrónico y mediante un sistema de



comunicación interno. **Imagen No. 1** soportes de difusión de encuesta

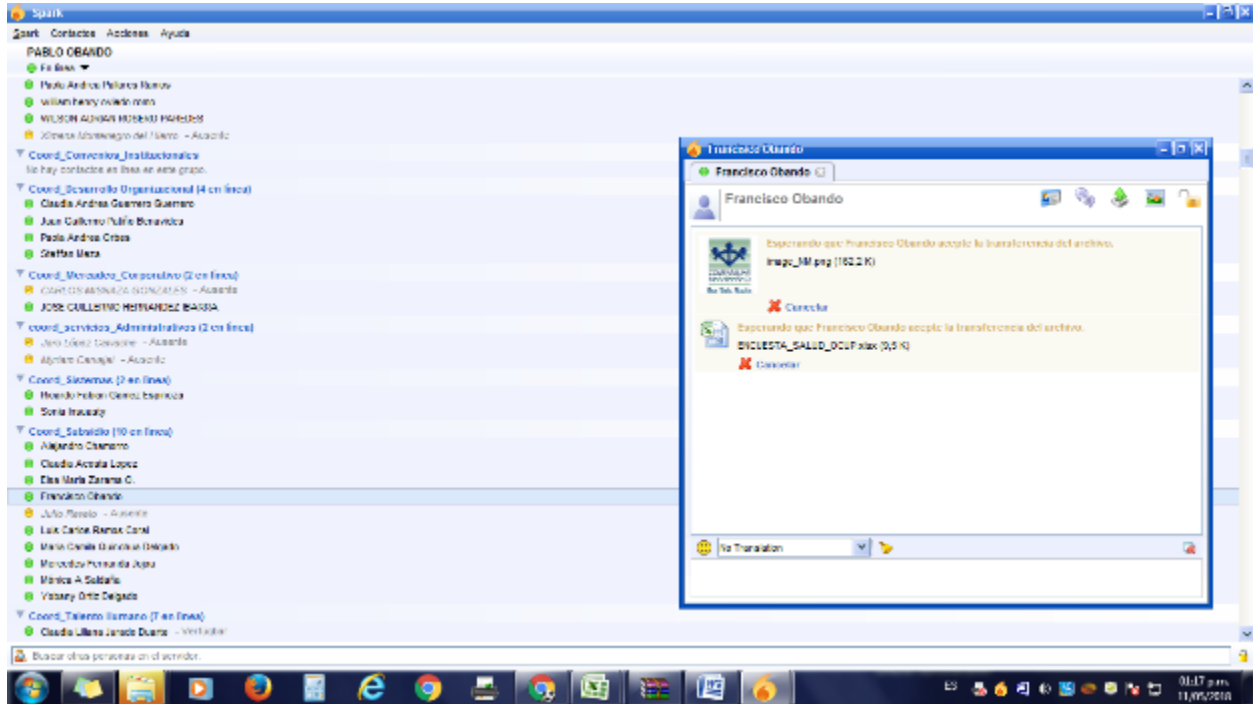


Imagen No. 2 soportes de difusión de encuesta

### Anexo No. 3 Diagrama de Gantt cronograma

