

TRABAJO COLABORATIVO FASE 6 - FINAL

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO SALUD OCUPACIONAL
CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO

PRESENTADO POR:

OLGA LUCIA PENAGOS CODIGO: 55157732
INGRID YURANNY CUBILLOS CODIGO: 53014859
ANA CRISTINA TORRES CODIGO: 53132442
DEIBIS CORDOBA CODIGO: 54259898
NANCY JOYA JOYA CODIGO: 63396178

PRESENTADO A:

DIRECTOR: CLAUDIA ROCIO ROCHA

GRUPO: 101007_ 65

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS ECACEN, PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ MAYO 2017

TABLA DE CONTENIDO

LISTADO DE TABLAS.....	3
LISTADO DE FIGURAS.....	4
INTRODUCCION.....	5
CAPITULO 1: EL PROBLEMA.....	9
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	10
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.3 OBJETIVOS.....	12
1.1.3 OBJETIVO GENERAL.....	12
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
CAPITULO 2: REVISION DE LA LITERATURA	
2.1 MARCO TEÓRICO.....	15
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA GENERAL.....	22
3.1 METODO DE LA INVESTIGACION.....	22
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	24
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	25
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
CAPITULO 4: RESULTADOS	
4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS.....	27
4.2 ANALISIS DE DATOS.....	31
CAPITULO 5: CONCLUSIONES	
5.1 RESUMEN DE HALLAZGOS.....	35
5.2 RECOMENDACIONES.....	35
5.3 PROPUESTA.....	37
5.3.1 RECURSOS HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS.....	42
5.3.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DIAGRAMA DE GANTT.....	45
CONCLUSIONES.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	49
ANEXOS.....	51

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1.....	23
Tabla 2.....	31
Tabla 3.....	32
Tabla 4.....	41
Tabla 5.....	43
Tabla 6.....	45

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1.....	24
Figura 2.....	27
Figura 3.....	28
Figura 1.....	29
Figura 2.....	30
Figura 3.....	37
Figura 3.....	46

INTRODUCCIÓN

La demanda de mano de obra en las empresas ha fomentado el desarrollo económico de la misma y del país; así mismo la ejecución de la mayoría de las actividades laborales en gran parte son las promotoras de los cambios negativos en las condiciones de salud de la comunidad trabajadora, por tanto las organizaciones se ven en la necesidad de cumplir con la condición impuesta por el estado brindando protección al trabajo y asumiendo la responsabilidad legal respecto de la Salud Ocupacional en beneficio de sus trabajadores.

La Salud Ocupacional, hoy denominada Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, se fundamenta en el cumplimiento de la normatividad legal con todos los temas relacionados a la protección del trabajador, su finalidad es buscar el bienestar integral del trabajador en su desempeño y velar por el cuidado de su salud mediante acciones planeadas metódica y sistemáticamente que conlleven a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Para lograr este objetivo es necesario el desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional ahora señalado como Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SG-SST, basado en un ciclo de mejora continua que parte del compromiso de la alta gerencia en pro de conservar la salud de sus trabajadores, planificando, ejecutando y revisando las acciones que permitan prevenir cualquier acción que le perjudique.

Encontramos que una de las disciplinas más sobresalientes en los sistemas económicos tanto nacionales como internacionales es la Gestión de Conocimiento, que se enfoca principalmente en la difusión de la información por medio de las comunicaciones.

En este sentido para el trabajo desarrollado de la pregunta de la investigación en la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC, se realizó una encuesta para la verificación

del conocimiento de la información acerca de los riesgos psicosociales, donde un porcentaje de los encuestados de la empresa le falta retroalimentación y conocimiento sobre el tema.

Este trabajo tiene como objetivo implementar el modelo de Nonaka y Takeuchi, La espiral del conocimiento, para fortalecer el Área de Talento Humano, el cual propaga el conocimiento tácito y explícito, por medio de sus faces Socialización, Externalización, Internalización, Combinación, de esta forma la empresa puede planificar, hacer, verificar y actuar, de acuerdo los procesos que manejen, de esta forma se almacena y se transmite el conocimiento y se utiliza de forma eficiente de forma individual y colectiva, ayudando a mejorar la calidad de vida de los empleados. Por lo anterior la empresa mejora su Gestión de Conocimiento.

CENTROS DE LITERATURA CRISTIANA DE COLOMBIA (CLC)

CLC es una organización internacional dedicada a la distribución de la Biblia, libros cristianos y una variedad de medios de comunicación cristianos. Nuestros equipos están conformados de varias naciones, denominaciones y procedencias. Todos están dedicados a servir al Señor Jesucristo y a la tarea de ayudar a otros a conocerle mejor a través de los materiales que distribuimos.

CLC está establecido en 57 países. Está representada por más de 180 librerías, 18 almacenes de distribución y 18 editoriales. El Trabajo de CLC en cada país es creado de forma independiente. Sin embargo, estamos unidos por nuestra visión, objetivos y una constitución internacional.

CLC es más que una cadena de librerías ya que nuestro deseo es ver la vida de las personas cambiadas a través de la lectura de un libro cristiano. Por esto nuestro propósito es tener literatura cristiana disponible para todas las naciones, de manera que las personas puedan venir al conocimiento de la fe y a la madurez en el Señor Jesucristo.

La organización fue fundada en Inglaterra en 1941 y hoy tiene su sede internacional en Sheffield, Reino Unido.

En Colombia lleva 40 años y cuenta en la actualidad con una nómina de 90 personas las cuales laboran principalmente en las áreas de librerías, distribuidora, editorial y administración.

Uno de sus principales enfoques en tema de capacitación es el entrenamiento de asesores calificados para recomendar libros, Biblias, música, entre otros recursos que permitan al consumidor final crecer en el conocimiento de Dios y su Palabra, lo cual impacta su vida a todo

nivel. La entidad cuenta en su inventario con más de 11.000 referencias que incluye desde el estudio de la Biblia, libros con temas de familia, trabajo, etc, hasta detalles como agendas, separadores, tarjetas. Todo material con un mensaje de transformación desde la perspectiva Bíblica.

Lo anterior denota la gran responsabilidad de contar con personal no solo instruido en el contenido y bondades de los productos sino también con un fuerte sentido de ayuda espiritual y social frente a cada cliente que se acerca a uno de los puntos de distribución

Capítulo 1

EL PROBLEMA

En este capítulo se hablará sobre cómo trabajar el modelo de estratégico completo para los procesos de formación, prevención y desarrollo, con énfasis en cómo prevenir los riesgos psicosociales en el interior de la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia (CLC).

Empresa encargada a la distribución de la Biblia, libros cristianos y una variedad de medios de comunicación cristianos, en Colombia cuenta en la actualidad con una nómina de 90 personas las cuales laboran principalmente en las áreas de librerías, administración, distribuidora y editorial.

De esta manera, en la estructura organizacional de la empresa CLC., se encuentra la dirección de gestión humana que tiene a cargo la responsabilidad de liderar el proceso de Gerencia del Talento Humano cuya responsabilidad es la gestión en relación del desarrollo del talento humano, promoviendo actividades encaminadas al mejoramiento continuo de las competencias del trabajador; interviniendo disciplinariamente cuando se cometan eventuales comportamientos irregulares en el ejercicio de sus funciones, con el propósito de que los empleados sean competentes para el cumplimiento y alcance de las metas e indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, y así cumplimiento de la misión de la empresa.

La organización se encuentra implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por lo tanto, cuenta con su Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), debidamente estructurado conformado por sus representantes y sus suplentes, al igual que funcionan el Comité de Convivencia y el equipo de Brigadistas.

¿Cómo prevenir Los riesgos psicosociales en el interior de la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia (CLC)?

1.1 Antecedentes del Problema

La empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia (CLC): tiene la competencia para diagnosticar planear, ejecutar, estructurar, desarrollar y hacer un seguimiento y evaluación a los procesos y procedimientos de forma permanente a manera de prevención de los agentes de riesgos psicosociales.

La preocupación por el control y prevención de los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo, han cobrado gran relevancia a partir de la segunda mitad del siglo XX, puesto que durante este periodo se adelantaron diversos estudios en Estados Unidos y en los países de la hoy Unión Europea que empezaron a identificar el estrés ocupacional como una de las principales causas de incapacidad laboral y por ende de ausentismo, alertando sobre las implicaciones económicas y sociales que este fenómeno podría tener en el futuro si no se toman medidas preventivas.

Tal como lo expresa la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las últimas décadas las organizaciones laborales se han visto avocadas a adoptar nuevos esquemas estructurales y funcionales con el fin de responder efectivamente a las exigencias de la globalización de la economía, encontrando que dichos esquemas se asocian a una elevación en la incidencia del estrés, el cansancio y la depresión. Concomitante a este hecho, se presentan los fenómenos del ausentismo laboral, la disminución de la productividad, la elevación en los índices de rotación y los procesos de selección y capacitación, todo lo cual redunda en el aumento de los costos de funcionamiento y operación de una organización.

Los factores de RIESGO PSICOSOCIAL se definen como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, y las capacidades del colaborador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de las percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral”. OMS- OIT, generando consecuencias en aspectos como el rendimiento laboral, la satisfacción laboral y la salud del empleado.

Según la resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social-Colombia los FACTORES PSICOSOCIALES son las “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”

Teniendo en cuenta que una de las necesidades de la de empresa CLC, es de fortalecer el conocimiento del saber, y establecer acciones del hacer, por medio de prevención del personal de acuerdo a los valores institucionales del ser, de la empresa por medio de los modelos utilizables, para fortalecer las partes de prevención para mejorar, promover e implementar más estrategias en el SG-SST por medio de las capacitaciones de promoción de la salud y prevención de las enfermedades psicológicas, físicas y sociales.

1.2 Planteamiento del problema

¿Cómo prevenir Los riesgos psicosociales en el interior de la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia (CLC)?

1.3 Objetivos de la investigación:

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los procesos y procedimientos en el área de recurso humano de la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC, a través de estrategias de formación y desarrollo con el fin de fomentar los conocimientos de prevención de los riesgos psicosociales de esta forma preservar la salud de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Reducir y prevenir los índices de enfermedades psicosociales
- Optimizar el rendimiento de los empleados
- Crear y afianzar la cultura Autocuidado

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La importancia de este proyecto surge de la necesidad de generar cambios en la empresa y generar métodos de prevención y desarrollo que tienen como fin crear estrategias que establezcan cambios de prácticas y conocimientos, para prevenir y minimizar los factores de riesgos psicosociales, en la empresa CLC., y el mejoramiento de calidad de vida de los empleados en su entorno laboral. Teniendo en cuenta que la Gestión del Talento Humano anticipe los mecanismos en programas encaminados a construir resultados para evitar los problemas psicológicos, físicos y sociales negativos como son el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, que pueden ser causados por, cargas de trabajo excesivas y exigencias contradictorias, falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros, acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros, entre otros factores.

Se evaluaron las diferentes áreas de la empresa, con el objetivo de involucrar a cada una de las personas y transmitir los conocimientos necesarios, para conservar la salud de los trabajadores.

Es necesario que la empresa CLC., investigue este tema para conocer las causas y tomar medidas correctivas para prevenir y sensibilizar acerca de los factores, riesgos y las exigencias del trabajo, y generar ideas nuevas o estrategias para responder las necesidades de la empresa.

El estudio de estos resultados le sirve a la empresa CLC; ya que los empleadores pueden estar corriendo riesgos que se generan en la empresa y que afecta de manera directa la producción y

sostenimiento de la misma, por tal razón, se hace necesario realizar un estudio para la organización y ejecución, de asesorías, capacitaciones, implementación de programas de salud ocupacional, para prevenir, controlar y minimizar los factores de riesgo causantes de accidentes y enfermedades profesionales, de esta forma se evitarían las consecuencias que afectarían la salud de los empleados.

De esta manera se contribuye al mejoramiento de la práctica empresarial, por medio de la gestión de la organización, implementado estrategias y sistemas como es la mejora continua, generando planes, programas y proyectos que respondan a las necesidades de cada una de las áreas de la empresa, realizando controles y seguimientos a los diferentes programas con la debida circulación del conocimiento y generando responsabilidades y compromisos a la empresa como a los empleados. Mejorando el clima laboral y la comunicación, de esta forma la empresa puede contar con un equilibrio empleador y trabajador para garantiza un bienestar para los trabajadores y desarrollo para la empresa a nivel social, económico y ambiental.

Capítulo 2: Revisión De Literatura

MARCO TEÓRICO

Las organizaciones deben tener completa claridad de la importancia del recurso humano de la empresa, tener la claridad que todo trabajo tiene un riesgo entre ellos los factores psicosociales asociados a los nuevos métodos de trabajo comienzan a perfilarse como una de las causas principales de mala salud de las poblaciones trabajadoras por eso es trascendental quienes dirigen deben realizar sus esfuerzos.

En desarrollar tácticas que le permitan la participación y el desarrollo del recurso humano el cual es su principal activo, por medio de estrategias deben estar enfocadas a garantizar y a proteger la salud de los trabajadores, buscar controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, deben hacer planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores y definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados y controlar los factores de riesgo relacionados.

Implementar o crear climas laborales agradables, por medio de principios y valores que permita alcanzar un equilibrio entre la vida personal y laboral del trabajador, Por medio del mejoramiento continuo que es la estrategia organizacional más utilizada para la mejora en la comunicación empresarial, para analizar las condiciones en las que se laboran para prevenir y tratar a tiempo, porque puede resultar un deterioro del estado de salud y en un sufrimiento innecesario afectando a las personas y sus familias, también podrán resultar en un incremento de los costos para todas las personas, así como para las empresas.

Se relacionan a continuación las siguientes teorías y actores, o estadísticas donde se encuentran los temas sobre los problemas psicosociales y sus diferentes actores.

Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general

(Kalimo,) “Se reconoce que los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud. Esto es cierto en el caso de las ciencias sanitarias en general y de la higiene del trabajo en particular, ya que los factores psicosociales figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de las poblaciones trabajadoras.

Factores psicosociales y relación del trabajo con la salud Los profesionales de la higiene del trabajo han observado que las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas, sino que pueden influir de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador. A partir de ese concepto ha surgido paulatinamente la idea de la relación del trabajo con la salud en un sentido amplio. Mientras que se entiende por enfermedades profesionales las provocadas por ciertos factores bien definidos del medio laboral, los trastornos de la salud que se consideran relacionados con el trabajo pueden tener causas múltiples, una de las cuales, en mayor o menor medida, será el medio laboral

(García, Instituto de Higiene del Trabajo, Helsinki, Finlandia)” Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores Reacciones al estrés: síntomas iniciales de deficiencias de la salud Gracias a los estudios sobre medidas preventivas en la esfera de la higiene del trabajo se concede cada vez más importancia a la detección de los indicadores iniciales de deficiencias de la salud. Síntomas inespecíficos, como dolores y a dolorimientos difusos, trastornos del sueño, aprensión, ansiedad y formas leves de depresión, son relativamente habituales en las poblaciones

trabajadoras. Aunque pueden tener distinta etiología, con frecuencia indican la existencia de estrés crónico relacionado con el trabajo. Los síntomas percibidos por los propios sujetos pueden ir acompañados de alteraciones objetivamente mensurables del sistema nervioso autónomo y de las funciones hormonales. Si esas disfunciones llegan a ser crónicas pueden menoscabar la salud y provocar un estado de enfermedad clínicamente definible”

(Lennart ~evi’,) Se ha demostrado en muchos casos que los estímulos físicos inherentes al medio ambiente profesional pueden causar enfermedades físicas, en el sentido de que exponerse a ellos o evitarlos o manipularlos aumenta, reduce o elimina la posibilidad de enfermarse o devuelve la salud cuando ésta se ha perdido. La función de los estímulos psicosociales exteriores no es tan clara.”

En el contexto del estrés profesional, los estímulos psicosociales tienen su origen en un proceso social dentro de una estructura social y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia -los procesos nerviosos superiores- y, en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad. Son ejemplos de estructura social una fábrica, una empresa, una escuela, una comunidad o una familia.

El proceso social es lo que ocurre en esa estructura, por ejemplo, trabajo, educación, asistencia. Los estímulos psicosociales actúan sobre el hombre, y éste se caracteriza por su programa psicobiológico individual, es decir su propensión a reaccionar según ciertos patrones, por ejemplo, al resolver un problema o adaptarse a un medio. A su vez esa propensión está condicionada por factores genéticos e influencias ambientales previas. Se provocan reacciones por la acción recíproca o el desajuste entre las oportunidades y exigencias inherentes al medio y las necesidades, facultades y expectativas individuales. Cuando el ajuste no es bueno, cuando no se atienden las necesidades o las facultades no se utilizan suficientemente o se fuerzan con

exceso, el organismo reacciona con diversos mecanismos patógenos, que pueden ser cognoscitivos, afectivos, de conducta o fisiológicos y, en ciertas condiciones de intensidad, frecuencia o duración y cuando están presentes o ausentes determinadas variables interactuantes, pueden provocar la aparición de precursores de enfermedades. Son ejemplos de mecanismos patógenos cognoscitivos la limitación del campo de percepción (visión en tunel) o la disminución de la capacidad de concentración, creatividad o adopción de decisiones.

Desde **(1974, los Estados Miembros de la OMS)** prestan atención cada vez mayor a la cuestión de los factores psicosociales en relación con la salud y el desarrollo humano. La Asamblea Mundial de la Salud pidió al Director General que organizara programas multidisciplinarios con el fin de explorar la función de dichos factores y de preparar propuestas relativas al fortalecimiento de las actividades de la OMS en este sector. ‘La población trabajadora forma parte importante de la comunidad, y la industrialización en los países en desarrollo y la automatización de los procesos industriales en los países más desarrollados han provocado rápidos cambios del medio psicosocial en los lugares de trabajo y de las reacciones de los trabajadores. La exposición a estrés psicosocial en el trabajo va acompañada de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas.’”

(Kalimo et al., 1988 y García, 1988) Existen numerosas publicaciones que tratan de los efectos de la industrialización en la salud. Se han estudiado también los problemas sanitarios asociados con la urbanización. En cambio, ha habido muy pocas investigaciones acerca de los factores psicosociales presentes en el trabajo y de sus efectos sobre la salud en los países en desarrollo.

Los factores psicosociales pueden clasificarse en dos categorías principales: los que tienen efectos negativos en la salud y los que pueden contribuir pasivamente al bienestar de los trabajadores. Los problemas más importantes que se plantean en los países en desarrollo parecen ser los relacionados con la necesidad de adaptación a los rápidos cambios de las condiciones de trabajo y de vida resultantes de la industrialización y la mecanización. Además, existen problemas relacionados con la migración interna de los trabajadores industriales que intentan aumentar sus ingresos.

Por otra parte, el estrés según (**Lazarus, 1966**) será la que marque el desarrollo de la teoría general del estrés y de su aplicación a la psicopatología.

Enfoque físico

(**Contreras, C.M., 2002**), El estrés procede del campo de la Física, las fuerzas aplicadas a un objeto pueden llevarlo hasta un punto de rotura o desintegración por la presión ejercida. Así, cuando se coloca un peso sobre cualquier cuerpo, éste ejerce una presión sobre el mismo. Más tarde, (**Lader, 1971**) señala que el concepto de estrés es más filosófico que científico o físico por implicar valores, modelos de vida dirigidos por la cultura y evaluaciones circunstanciales.

Enfoque médico

Cuando inicialmente la Medicina consideró hacerse cargo del término estrés, partió de la idea de que el organismo es un sistema encargado de mantener el equilibrio interno u homeostasis, mediante mecanismos de (**Cannon, 1932**); este modelo implica estabilidad, retroalimentación negativa e imposibilidad de transformación. No obstante, el hecho de ver el estrés como alarma del organismo a través de la actividad simpático-adrenal, ha puesto de manifiesto una relación causal entre enfermedad y ruptura homeostática.

Enfoque bio-psico-social

Finalmente, hay que decir que el estrés integra tres componentes: el psíquico, el social y el biológico, y es a raíz de esto cuando el concepto queda entendido con una magnitud bio-psico-social. Existe una multitud de estudios que han puesto de manifiesto como la falta de recursos del individuo para controlar las demandas sociales y psicológicas puede dar lugar al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, hipertensión, asma, jaquecas, úlcera péptica, dolores musculares, depresión y otros problemas de salud, así como la presencia de conductas de enfermedad **(Cockerham, 2001; Mechanic, 1976; Siegrist, Siegrist y Weber, 1986; Turner, Wheaton y Lloyd, 1995)**.

La personalidad está cada vez más implicada en el estrés, imponiéndose, hoy día, el modelo de estrés entendido como una transacción entre el individuo y el ambiente. Dicho enfoque define el estrés como una relación entre la persona y el entorno, el cual es percibido por el individuo como algo impuesto que excede sus recursos, poniendo en peligro su bienestar **(Lazarus y Folkman, 1984)**.

Los individuos perciben de forma distinta la amenaza que representan las situaciones estresantes, haciendo uso de varias habilidades, recursos y capacidades, tanto personales como sociales, a fin de controlar esas situaciones potencialmente estresantes **(Cockerham, 2001); (Kessler, 1997); (Lazarus y 1995)**; Dentro del modelo transaccional el término es visto como un producto, siendo el resultado de la interacción entre diferentes factores que, presuntamente, juegan un papel causal. Esta definición conduce, por tanto, a afirmar que determinados factores individuales como las características.

Referencias bibliográficas

- Contreras, C.M., 2002 Rodríguez-Landa, J.F. y Gutiérrez-García, A.G. Estrés psicosocial.
- Richard Stanley Lazarus 1922. Teoría sobre el estrés y las emociones; Revista Latinoamericana de Psicología.
- Organización Mundial De La Salud, 1986. Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Tomado de: www.academia.edu/14499188/Libro_OMS.
- Organización Mundial de la salud, 1958 Ginebra; identificación de enfermedades relacionadas con el trabajo y medidas para combatirlas tomado de whqlibdoc.who.int/trs/WHO_TRS_714_spa.pdf.
- Mora, D. 2008. Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf
- Lader, M. H. 1971. Society, stress and disease. Oxford: Oxford University Press; Revista mal estar e subjetividade.
- Kalimo, R.; El-Batawi, M. y Cooper, C. 1988. Los Factores Psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD GINEBRA.106.
- García, R. 1988. Estudio del Trabajo, Ingeniería de métodos y medición del trabajo.
- Cannon,W. 1932, Homeostasis psicológica en contrato en www.psicologosclinicos.com/articulos/homeostasis/
- Levi, L. 1984.Stress in industry - Causes, Effects and Prevention. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra
- Sierra, . 2003. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar - PePSIC. Tomado en línea de : pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002

Capítulo 3

METODOLOGÍA GENERAL:

En este capítulo se aborda todo lo relacionado con el método de investigación que se tendrá en cuenta para el fortalecimiento de cómo prevenir los riesgos psicosociales en el interior de la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC.

3.1 Método de la investigación

Esta investigación es descriptiva y en términos cuantitativos, se busca identificar las características generales de la empresa CLC., en cuanto a la prevención de los riesgos Psicosociales, por diferentes, elementos que componen la investigación para luego recolectar y analizar las pautas y actividades para establecer el modelo de mejoramiento.

La empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC cuenta con 90 empleados

Población Objetivo: Todos los empleados la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC.

Parámetros de Medición: una encuesta con esta técnica se recoge la información de los empleados para obtener los datos sobre las variables de los posibles problemas psicosociales en la empresa CLC,

Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC encuesta sobre riesgos psicosociales			
	Preguntas	Calificación	
		SI	NO
1	¿Cuenta la empresa con las herramientas necesarias que permitan identificar los riesgos psicosociales, además con un equipo profesionales capaces de resolverlos?		
2	¿Le permiten poner en práctica sus propias ideas en su trabajo?		
3	¿Cree usted que la empresa promueve y respalda sus logros y objetivos profesionales?		
4	¿Está usted conforme con el comportamiento que tienen sus compañeros de trabajo, en su entorno laboral?		
5	¿Asistiría a más eventos de capacitación que desarrolle la empresa con el fin identificar, prevenir y evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo?		

Forma de recolección: por medio de los correos instituciones asignados a cada empleado se realiza la invitación a los empleados a contestar la encuesta de conocimiento y el fortalecimiento de los procesos y procedimientos en el área de recurso humano a través de estrategias de formación y desarrollo con el fin de fomentar los conocimientos de prevención de los riesgos psicosociales.


Cobertura geográfica: Todos los empleados la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC.

El método de investigación en el presente trabajo se soporta con la aplicación del método cuantitativo, mediante una encuesta de percepción, con preguntas cerradas que permitan medir la satisfacción de los empleados, sobre su percepción en cómo previene la entidad los problemas psicosociales,

3.2 Población y Muestra

Para la presente investigación se determina la población los empleados de la empresa, Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC., vinculados, contando con 90 empleados.

Para la aplicación del instrumento definido en la presente investigación, se determinó una muestra a través de la fórmula para medir poblaciones finitas, la cual definió a 20% de 90 empleados para un total de 18 empleados con un 0,019 % de error y un 93% en nivel de confianza, con los cual se desarrollará el instrumento a trabajar, instrumento a utilizar que permitirá a futuro se implementen estrategias de intervención o proyección de este presente proyecto.



poblaciones finitas

- $n = \frac{(z)^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1)^2 \cdot e + z^2 \cdot p \cdot q}$
- N Universo
- E Error muestra de 1 a 5%
- Z 1.96 (Niveles de confianza)
- P 0.50 (Probabilidad de éxito)
- Q 0.50 (probabilidad de fracaso)
- n ¿ ? (muestra a determinar)
- Para poblaciones menores de 100,000.

N= 18 Universo

E= 3 Error

Z= 1.96 Nivel de confianza

P= 0.50 Población

Q= 0.50 Probabilidad

n = la muestra a determinar

$$\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5).18}{17^2(3) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{43218}{2169901}$$

Resultado = 0.019

3.3 Fuentes de Información

Información Primaria. Para lograr los objetivos del presente proyecto se realizó la encuesta, que permitirá medir la satisfacción de los empleados, sobre como previene la entidad los problemas psicosociales,

Información Secundaria: se utilizaron las diferentes fuentes bibliográficas que permitieron entender de manera teórica la importancia de prevenir y los problemas psicosociales por eso la empresa debe tener responsabilidad y buscar estrategias para implementar, tanto de los métodos como de las técnicas que se deben emplear en el área de recursos humanos.

3.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

LA ENCUESTA:

La aplicación de la encuesta a los empleados Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC, vinculados en la cede 61 D bis No 24 - 50 en Bogotá se realizó por medio de los correos institucionales asignados a cada empleado, utilizando el OneDrive por medio de una encuesta de correo, por la cual se identifica de manera general las técnicas que son objeto de la investigación.

La encuesta facilita conocer de una manera más segura, inmediata y notable el conocimiento de los empleados encuestados.

Objetivo de la Encuesta

Identificar los procesos de fortalecimiento y desarrollo de la Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC., obteniendo información sobre la implementación estrategias con el fin de que los empleados desarrollen autocuidado y habilidades con el fin de prevenir los riesgos psicosociales y puedan desempeñar sus labores con más confianza, de esta forma la empresa tendrá más eficiencia y eficacia.

La encuesta consta de 5 preguntas cerradas, sobre satisfacción y cumplimiento del área de RR. HH. En cuanto a la prevención de riesgos psicosociales,

Capítulo 4

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

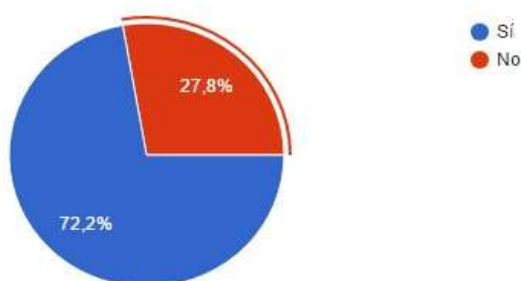
Esta encuesta se realizó a los empleados de la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC., vinculados en la sede principal ubicada en la Diagonal 61 D Bis No 24 - 50, para conocer como es la gestión de la organización, y saber cómo gestiona la prevención de los problemas psicosociales

Una vez aplicada la encuesta a los empleados de la empresa se lograron identificar los resultados de cada pregunta de la siguiente manera:

1 pregunta:

¿Cuenta la empresa con las herramientas necesarias que permitan identificar los riesgos psicosociales, además con un equipo profesionales capaces de resolverlos?

(18 respuestas)



Por medio de la pregunta a los empleados de la empresa CLC, se buscaba medir la gestión del conocimiento que maneja la empresa, en cuanto a la prevención de los problemas psicosociales, donde el 27,8% de los empleados manifestaron que la empresa no maneja las herramientas ni el equipo de profesionales capaces de resolver este tipo de problemas.

El personal encargado de la GRH, debe analizar las posibles causas que pueden ser: falta de comunicación, o de conocimiento del tema, inasistencia del personal a las capacitaciones o conferencias, falta de concientización por parte de los empleados, desmotivación, entre otros.

El área de recurso humano, puede fortalecer la comunicación de manera que se involucre a la totalidad del personal, utilizando herramientas que permitan que el mensaje sea más receptivo. Reforzar las brigadas de prevención médica, psicosocial, formativa, prevención técnica, higiene y ergonomía, de esta forma la empresa puede mitigar y evitar los posibles problemas psicosociales.

2. pregunta

¿le permiten poner en práctica sus propias ideas en su trabajo? (18 respuestas)

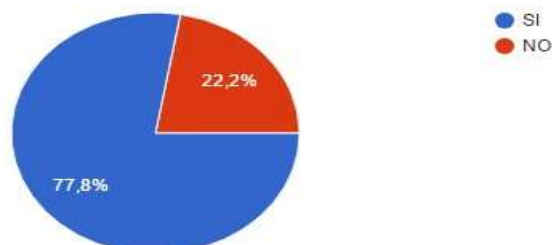


Con esta pregunta se buscaba conocer si la empresa le permite al empleado desarrollar sus habilidades y competencias, se puede evidenciar que 100% de los encuestados dan un parte positivo en este sentido, por lo anterior concluimos que la empresa, ayuda a sus empleados ampliar su visión, a sobreponerse a los obstáculos y tener confianza en sus capacidades.

3. pregunta:

¿Cree usted que la empresa promueve y respalda sus logros y objetivos profesionales?

(18 respuestas)



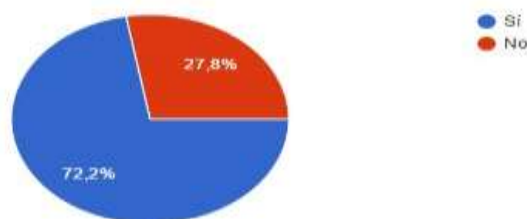
Con la siguiente pregunta se buscaba medir la motivación de los empleados de la empresa CLC, donde el 22,2%, manifiesta insatisfacción en el respaldo de los logros de los objetivos, por lo anterior el área de recursos humano, debe implementar estrategias como mejorar la administración por objetivos, de esta forma estimulan a los empleados, adquieren compromisos propios y con la organización.

Dar reconocimiento al mérito, mayor participación, más autonomía de esta forma se contribuye a que el personal pueda realizar sus logros y objetivos.

4. pregunta:

¿Está usted conforme con el comportamiento que tienen sus compañeros de trabajo, en su entorno laboral?

(18 respuestas)

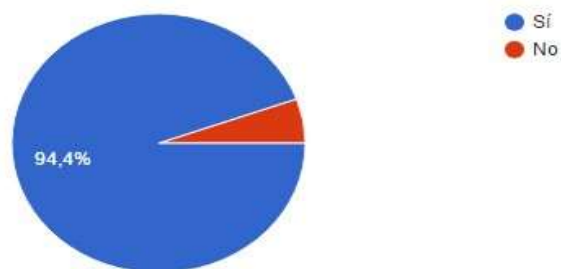


Esta pregunta se realizó para conocer el ambiente laboral de la empresa CLC, donde el 27,8% de los encuestados manifiestan No estar conformes con el comportamiento de los compañeros en el entorno laboral, teniendo en cuenta lo anterior el área de talento humano debe fomentar la investigación y la autoevaluación para que sea el mismo empleado el que mejore o cambie sus actitudes y promover trabajo en equipo para que desarrollen la creatividad, hacer actividades fuera de las áreas de trabajo, crear proyectos que no estén relacionados con el trabajo, verificar las cargas laborales y también direccionarlos para la contribución de alcanzar objetivos comunes y propios.

5. pregunta:

¿Asistiría a más eventos de capacitación que desarrolle la empresa con el fin identificar, prevenir y evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo?

(18 respuestas)



Esta pregunta se realizó para conocer si los empleados de la empresa CLC, están interesados en obtener mayor conocimiento para prevenir y evaluar la exposición de los riesgos psicosociales, donde el 94,4% de los encuestados muestran interés en asistir a eventos, capacitaciones o talleres, brigadas de prevención, por lo anterior la empresa puede realizar estas actividades con el personal experto que asesore; de esta forma generar cambios en la empresa y métodos de prevención que establezcan prácticas y conocimientos, para prevenir y minimizar los factores de

riesgo psicosociales, y el mejoramiento de calidad de vida de los empleados en su entorno laboral

4.2 Presentación de Resultado

La tabulación análisis de datos

TABULACION			
Pregunta	Total, Calificación		Total, encuestados
	SI	NO	
¿Cuenta la empresa con las herramientas necesarias que permitan identificar los riesgos psicosociales, además con un equipo profesionales capaces de resolverlos?	72,2%	27,8%	18
¿Le permiten poner en práctica sus propias ideas en su trabajo?	100%	0%	18
¿Cree usted que la empresa promueve y respalda sus logros y objetivos profesionales?	77,8%	22,2%	18
¿Está usted conforme con el comportamiento que tienen sus compañeros de trabajo, en su entorno laboral?	72,2%	27,8%	18
¿Asistiría a más eventos de capacitación que desarrolle la empresa con el fin identificar, prevenir y evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo?	94,4%	5,60%	18

De acuerdo a los resultados presentados en la encuesta realizada a los 18 empleados Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC., los cuales respondieron en su totalidad a las preguntas.

Resultados de La encuesta como prevenir los problemas psicológicos		
Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC.		
Pregunta	Porcentaje%	Resultados
<p>Pregunta No 1 ¿Cuenta la empresa con las herramientas necesarias que permitan identificar los riesgos psicosociales, además con un equipo profesionales capaces de resolverlos?</p>	<p>27,8% De los encuestados</p>	<p>De los encuestados manifestaron que la empresa no maneja las herramientas ni el equipo de profesionales capaces de resolver este tipo de problemas.</p> <p>El personal encargado de la GRH, debe analizar las posibles causas que pueden ser: falta de comunicación, o de conocimiento del tema, inasistencia del personal a las capacitaciones o conferencias falta de concientización por parte de los empleados, desmotivación entre otros. El área de recuso humano, puede fortalecer la comunicación, de forma que se involucre a la totalidad del personal, utilizando herramientas que permitan que el mensaje sea más receptivo, reforzar las brigadas de Prevención médica, psicosocial, formativa, prevención técnica, Higiene y ergonomía, de esta forma la empresa pude mitigar y vitar los posibles problemas psicosociales.</p>

Pregunta No 2. ¿Le permiten poner en práctica sus propias ideas en su trabajo?	100% De los encuestados	De los encuestados se manifiestan positivamente, por lo anterior concluimos que la empresa, ayuda a sus empleados ampliar su visión, a sobreponerse a los obstáculos y tener confianza en sus capacidades.
Pregunta No. 3 ¿Cree usted que la empresa promueve y respalda sus logros y objetivos profesionales?	22.2% De los encuestados	Manifiesta insatisfacción en el respaldo de los logros de los objetivos, por lo anterior el área de recursos humano, debe implementar estrategias como mejorar la administración por objetivos de esta forma estimulan a los empleados adquieren compromisos propios y con la organización. Dar reconocimiento al mérito, mayor participación, más autonomía de esta forma se contribuye a que el personal pueda realizar sus logros y objetivos.
Pregunta 4. ¿Está usted conforme con el comportamiento que tienen sus compañeros de trabajo, en su entorno laboral?	27,8% De los encuestados	De los encuestados manifiestan No estar conformes con el comportamiento de los compañeros en el entorno laboral, teniendo en cuenta lo anterior el área de talento humano debe fomentar la investigación y la autoevaluación para que sea el mismo empleado el que mejore o cambie sus actitudes y promover trabajo en equipo para que desarrollen la creatividad, hacer actividades fuera de las áreas de trabajo, crear proyectos que no estén relacionados con el trabajo, verificar las cargas laborales y también direccionarlos de forma que estén formados para la contribución de alcanzar objetivos comunes y propios.
Pregunta No 5 ¿Asistiría a más eventos de capacitación que desarrolle la empresa con el fin identificar, prevenir y evaluar la exposición a	94,4% De los encuestados	De los encuestados muestran interés en asistir a eventos, capacitaciones o talleres, brigadas de prevención, por lo anterior la empresa puede realizar estas actividades con el personal experto que asesoren de esta forma generar cambios en la empresa y métodos de prevención que establezcan prácticas y conocimientos, para prevenir y minimizar los factores de riesgo psicosociales, y el mejoramiento de calidad de vida de los empleados en su entorno laboral

factores de riesgo psicosociales en el trabajo?		
---	--	--

Capítulo 5: Conclusiones

5.1 resumen de hallazgos

La finalidad de la encuesta realizada los empleados de la empresa CLC, es la identificación y evaluación de los procedimientos de los riesgos psicosociales, para buscar mejoras y propuestas en las diferencias detectadas, de esta forma se previene y mitigan los riesgos para que mejore la calidad de vida de los empleados.

Según los resultados arrojados por esta encuesta se logró identificar el conocimiento que tienen los empleados de la empresa, sobre los diferentes procesos, desarrollados por el área de talento humano, así como de las herramientas especialmente diseñadas para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, que pueden afectar en las áreas de trabajo,

1. Podemos apreciar que a la empresa le falta retroalimentación y conocimiento sobre el tema de riesgos psicosociales.
2. Se evidencia que hay una parte de los empleados que les falta motivación para desempeñarse en su trabajo por la insatisfacción de no lograr sus metas y objetivos.
3. Se logra identificar que en la empresa CLC, falta trabajar más el comportamiento organizacional y el trabajo en equipo.
4. Por otra parte, se refleja claramente que hay un alto grado de compromiso del área de recurso humano, para con los empleados donde se demuestra el sentido de pertenecía.

5.2 Recomendaciones

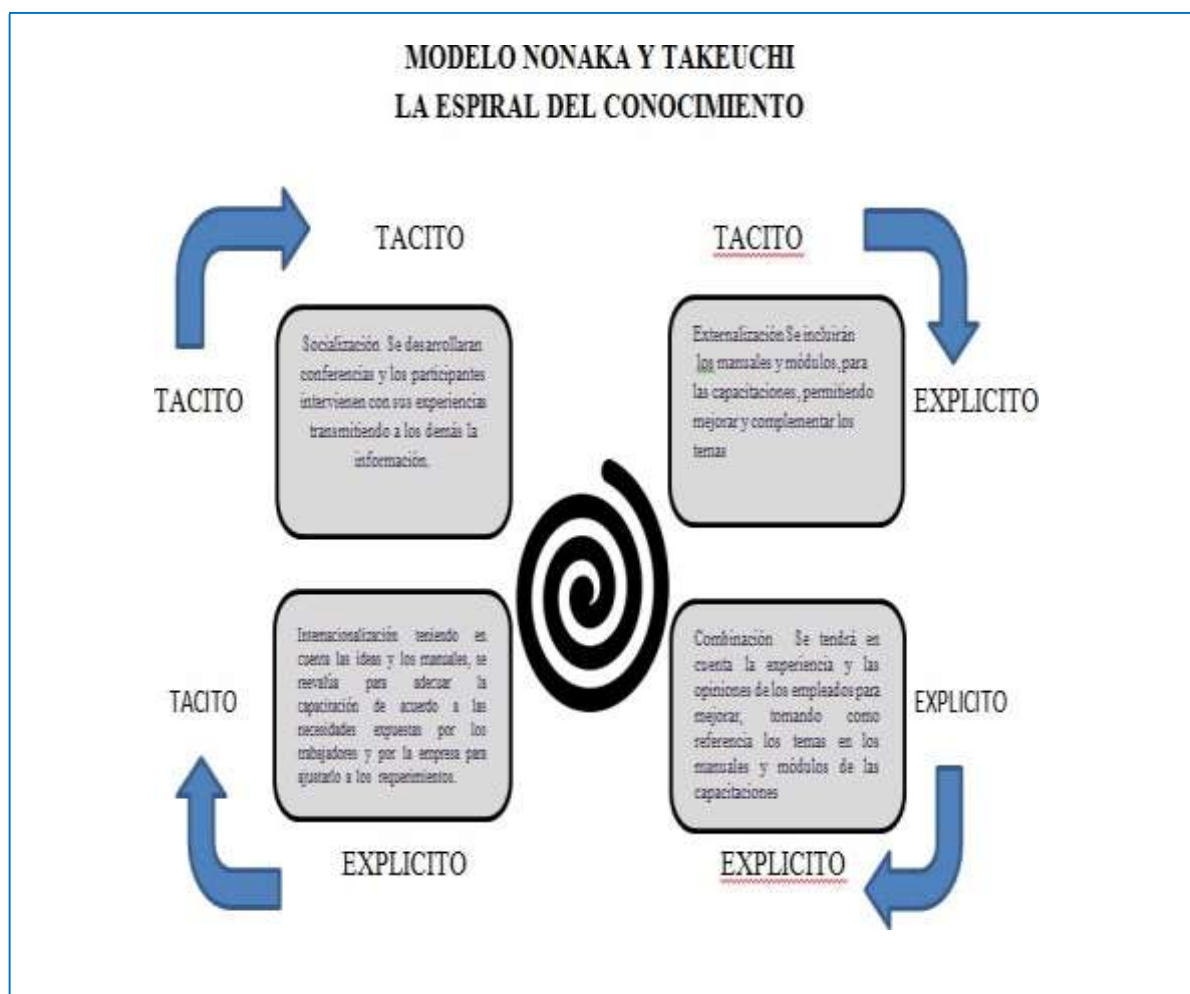
1. Poner en marcha un modelo propuesto de Gestión del Conocimiento en la empresa que permitan abrir más espacios que generen nuevas conductas de transferencia de conocimiento, para la mejora que intente corregir el estado actual de la empresa contribuyendo a la solución

de determinados problemas que puedan tener consecuencias sobre los trabajadores y de esta forma mejorar las condiciones de trabajo.

2. Incentivar a los empleados para que desarrollen sus capacidades y conocimientos en el área de trabajo, por medio de la capacitación adecuada para que transmitan sus ideas y conceptos de esta forma se desempeñaran mejor en su trabajo.
3. Fomentar proyectos de aprendizaje en equipo, para mejorar el ambiente laboral
4. Brindar apoyo a los trabajadores mediante orientación y capacitación, preparándolos de esta manera para interactuar en el ambiente laboral y solucionar así los problemas que se puedan presentar en las diferentes áreas del trabajo, su participación garantizará que las medidas adoptadas sean adecuadas y eficaces.
5. Realizar de manera continua seguimiento a los programas de formación de ambientes y adecuarlos.
6. Implementación de mejores prácticas en el manejo de las relaciones laborales para fortalecerlas.
7. Hacer un plan de acción para prevenir el estrés laboral, reorganización del trabajo con el fin de reducir las exigencias y presión laboral.

5.3 Propuesta:

Modelo Estratégico Integral para el proceso Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa CLC.



Este modelo estratégico para el proceso de salud ocupacional se creó de acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en la empresa CLC, Donde se propone un Plan de Mejoramiento basado en el modelo Nonaka y Takeuchi el cual consta de cuatro etapas: Socialización, Externalización, Internalización y Combinación, En donde el conocimiento tácito se convierte en explícito en busca de la implementación de las siguientes estrategias:

Socialización

En esta etapa se busca la interacción de todos los colaboradores de la organización con los cuales se planifican e implementan nuevas medidas de prevención y monitoreo al interior de la empresa que busca la obtención de objetivos y resultados en conjunto

Teniendo en cuenta que en la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC., se evidenciaron ciertas falencias que se pueden trabajar por medio de variables que permiten fortalecer los procesos del área de talento humano, recomendamos realizar e implementar la gestión del conocimiento de acuerdo al proceso del SG-SST, de la empresa CLC.

Teniendo en cuenta que el conocimiento táctico permite socializar los diferentes programas o actividades y también la externalización, si la empresa no cuenta con el personal adecuado para realizar los programas pueden contratando a un tercero, que sean profesionales para que realice las actividades o programas, ayudando a ahorrar tiempo y recursos económicos a la empresa.

Por otra parte, la forma explícita, le permite realizar de forma clara manuales, y materiales, didácticos para hacer llegar la información a los empleados, teniendo una internalización con el conocimiento aplicado en las prácticas del trabajo diario, y retroalimentando por medio de diferentes fuentes.

Por medio de la evaluación, se realiza la medición de las probables debilidades y riesgos para implementar programas necesarios para generar bienestar, mediante estrategias de innovación social que generen transformaciones significativas, en la calidad de vida de los empleados, la cual hace parte del compromiso de la empresa.

Externalización

Dedicar un espacio prudente, de cuatro (4) horas mensuales a la creación de nuevas ideas para reorganizar procesos que no se estén funcionando o dando los resultados esperados, a través de lluvia de ideas o actividades que permitan reevaluar los riesgos existentes con el objetivo de eliminarlos o minimizarlos, Estudiando inicialmente los programas de formación de ambientes adecuados en cuanto a riesgos psicológicos

Internalización

En esta etapa se deben considerar cambios importantes que promuevan nuevas experiencias positivas al interior de la empresa CLC, En donde el personal antiguo o experimentado reorienta o guía a los demás colaboradores con el fin de identificar diariamente los peligros a los que se expone el empleado y conocer los casos presentados de accidentalidad en la empresa por no tomar las medidas de prevención necesarias

Combinación

Se realizan capacitaciones para concientizar a los empleados de los riesgos a los que se encuentran expuestos, También se publican nuevas medidas de prevención en lugares visibles con el fin de incentivar la participación y cooperación por parte de todos los miembros de la empresa, los cuales son responsables de la prevención del riesgo

Finalmente, se evalúa mensualmente los riesgos de estas variables los cuales detectan y miden el nivel de ocurrencia de los posibles accidentes que pueden presentarse al interior de la organización los cuales se pueden y deben minimizar a través de una correcta planificación de control y medidas preventivas

Para este análisis realizado al interior de la empresa CLC se reorganizaron metodologías y estrategias que involucran a los miembros de la organización en busca de objetivos y resultados en prevención del riesgo, con el firme propósito de eliminar o minimizar las posibles causas de accidentalidad.

Socialización. Por medio de tutorías e intercambios de experiencias, envíos de correos y fondos de pantalla en los computadores.

Objetivo. Trazar el Plan de Salud Ocupacional (SG-SST), acorde a las necesidades de cómo prevenir los riesgos psicosociales que evidenció la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC.,

Externalización: bibliotecas virtuales, intranet, videoconferencias, intranet

Combinación: Reunionés, redes sociales, foros intranet, YouTube, videoconferencias

Internalización: Ejercicios prácticos por YouTube, videoconferencias, talleres

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	ACCIONES	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLES
Prevenir los riesgos psicosociales que evidenció la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC	Hacer un diagnóstico y conocer los diferentes factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados	Planear las diferentes actividades a realizar, realización de charlas o talleres formativos para la prevención de riesgos psicosociales, desarrollar un proceso de capacitación por medio de la herramienta informática para fortalecimiento y crear conciencia sobre los problemas psicosociales	3 meses	\$5.000.000	Área de talento Humano
Desarrollar las actividades expuestas en el plan de mejoramiento aplicado a la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC	Implementación de los procesos por medio de campañas informativas, capacitación, reuniones, redes sociales, foros intranet, YouTube, videoconferencias, talleres, ejercicios prácticos, videoconferencias, talleres	Realizar las diferentes actividades, estimular a todos los trabajadores a que transfieran su conocimiento, ampliar los espacios de transferencia de conocimientos que adquirieron sobre los problemas psicosociales	5 meses	\$33.000.000	Área de talento Humano
Ejecutar las actividades de acuerdo al plan de mejoramiento a los problemas psicosociales de la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC	Realizar las actividades por medio de charlas o talleres formativos para la prevención de riesgos psicosociales, desarrollar un proceso de capacitación por medio de herramientas informáticas para fortalecimiento y crear conciencia.	Por medio de las diferentes actividades, herramientas de comunicación se tendrá mejoramiento continuo y la innovación en los procesos para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales	8 meses	0	Área de talento Humano
Realizar seguimiento y control al plan de salud ocupacional de cómo prevenir los riesgos psicosociales de la empresa	Realizar el seguimiento y medir los procesos, productos, objetivos y evaluar la efectividad y verificación del desarrollo de las actividades y objetivos planteados	Medir los cambios que se esperan lograr por medio de las capacitaciones talleres y formación, definidos para lograr los objetivos	2 meses	0	Área de talento Humano

5.3.1 Recursos: Humano:

Para la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC., para obtener logros y resultados eficientes en la propuesta planteada, se necesita contar con todo el personal relacionado desde la gerencia y cada área, de forma que se gestione las diferentes actividades por medio de recursos económicos, físicos y tecnológicos a fin de lograr ser competitiva y tener la capacidad de permanencia, donde se realicen las siguientes actividades como, crear, almacenar, transmitir y utilizar de forma eficiente el conocimiento individual y colectivo de sus trabajadores para resolver problemas y mejorar procesos, a través del personal adecuado, programas y las diferentes herramientas especialmente diseñadas.

- Operacionales
- Manuales
- Presentaciones audiovisuales
- Lúdicas
- Charlas o talleres
- Bibliotecas virtuales, intranet.
- Videoconferencias
- Intranet
- Video beam
- Infraestructura
- Auditorios
- Oficinas

Financieros: la empresa debe hacer financiación del 100% de una forma adecuada y receptiva.

Recursos posibles para implementar el modelo Nonaka y Takeuchi empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC

PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA		
RUBRO	DESCRIPCIÓN	VALOR TOTAL
Talento Humano:	Apoyo de un experto al área de talento Humano 1mes	\$5.000.000
Recursos Operacionales	Manuales, video beam	\$300.000
	Presentaciones audiovisuales	\$0
	Lúdicas	\$0
	Charlas o talleres, bibliotecas virtuales, intranet, Videoconferencias, Intranet	\$3.000.000
Recursos de Infraestructura	Auditorios	\$0,00
	Oficinas	0
VALOR TOTAL DEL PRESUPUESTO		\$8.300.000

Evaluación: Para la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC., la viabilidad de la implantación del modelo Nonaka y Takeuchi, es de impacto positivo ya que por medio de este modelo se obtendrá una correcta Gestión de Conocimiento, por el cual se implementa la socialización, interiorización, combinación y exteriorización del conocimiento, conocimiento táctico y explícito. Los miembros de la organización constituyen la base, teniendo en cuenta que la empresa está enfocada en la formación continua de conocimientos, además apuntando al objeto

social de la empresa: la distribución de la Biblia, libros cristianos y una variedad de medios de comunicación cristiana.

Por otra parte, este modelo ayuda a la entidad a solucionar una de las mayores limitaciones, que es no describir cada una de las actividades que intervienen en la transformación de cada conocimiento.

La parte negativa, es que es un modelo genérico, que no detalla en las actividades que conforman cada proceso, ni referencia las entradas, salidas, técnicas y herramientas que se deben usar para soportarlo, por eso la empresa debe identificar de forma correcta cada una de las actividades, técnicas y herramientas que se pueden aplicar en los diferentes procesos que se manejen usando el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

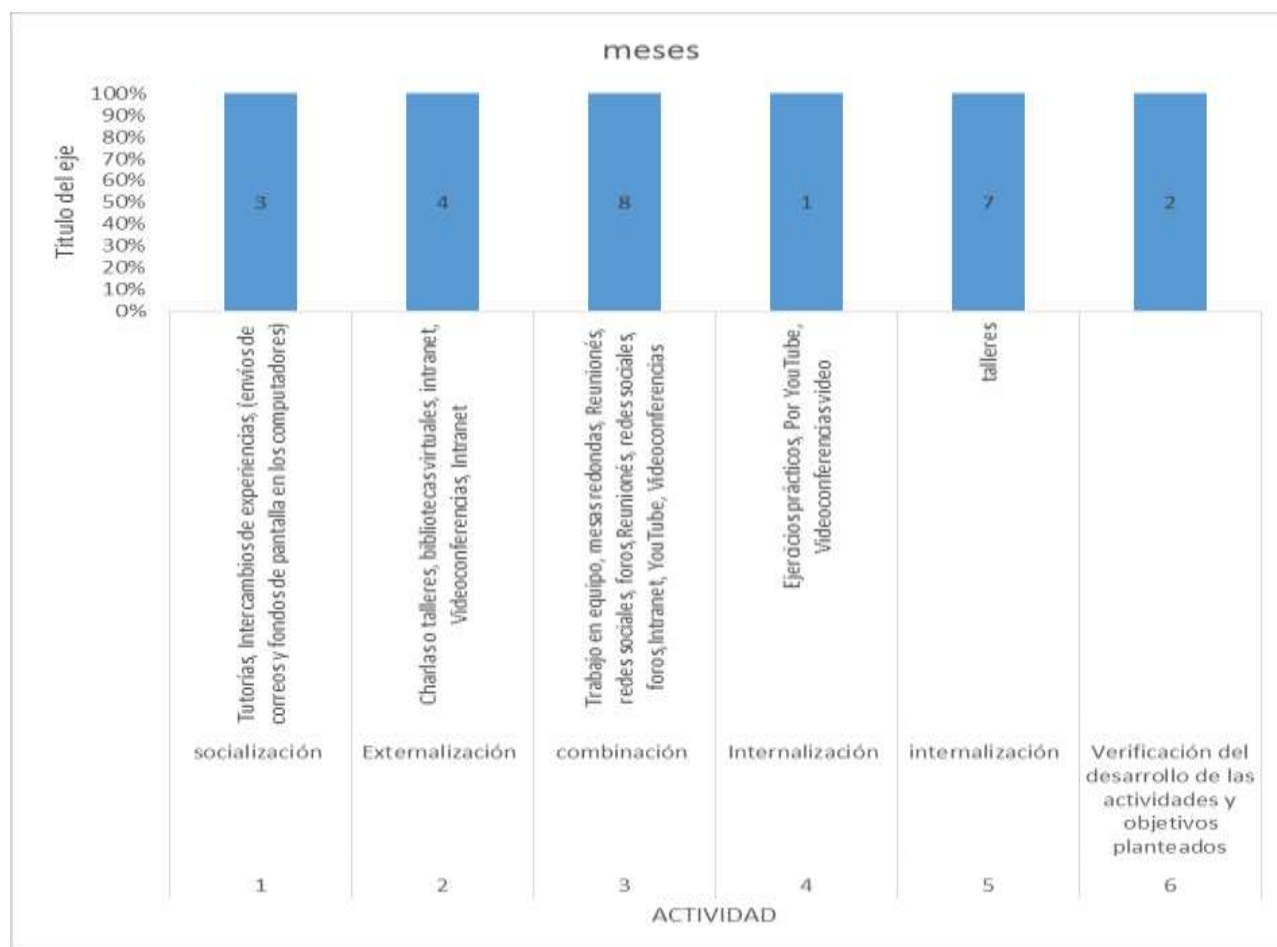
Esto nos lleva a concluir que la empresa Centros de Literatura Cristiana de Colombia CLC., al aplicar la gestión estratégica del conocimiento, va a tener datos, información, conocimiento, potencial de acción, competencia y competitividad de esta forma la entidad logra los objetivos y metas para mantenerse en el mercado.

5.3 2. Cronograma de actividades

Para la ejecución se realiza el siguiente cronograma Modelo Estratégico Integral para el proceso Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa CLC., para prevenir Problemas psicosociales.

CRONOGRAMA

GRAFICA



CONCLUSIONES

- A partir de la investigación disciplinada se puede garantizar la construcción de un modelo de gestión del conocimiento que beneficie el proceso organizacional de CLC.
- La cultura del autocuidado se forma a través de la aplicación consciente o inconsciente de procesos de transfusión de conocimientos, en este caso el modelo utilizado es el de Nonaka y Takeuchi.
- La gestión de conocimiento debe lograr que el conocimiento tácito y explícito que hay en una organización, esté disponible para todos sus colaboradores, mediante una administración consistente de la información que garantice su actualización y el ajuste de procesos para asegurar su reutilización.
- Es más fácil acudir a personas que ya tienen el conocimiento o experiencia en algún tema que volver a crear el conocimiento desde cero, esta práctica puede garantizar el uso de las mejores prácticas, evitar reprocesos o traducirse en ahorros.
- Hacer un diagnóstico del capital intelectual en una organización es algo muy útil, ya que no sólo constituye la base para implementar un modelo de gestión del conocimiento, sino que también sirve para determinar cuál es la mejor estrategia que se puede seguir para alcanzar los objetivos corporativos, ya que sus resultados permiten conocer cuál es el estado de los activos intangibles que agregan valor.
- Con el desarrollo del presente trabajo, se llegó a analizar el estado del conocimiento tácito y explícito que presenta CLC en relación a la incorporación de modelos de gestión

de conocimiento. Su aplicación varía entre los diferentes procesos que nos brinda el modelo Nonaka y Takeuchi, observando los esfuerzos en la identificación de indicadores de Capital Intelectual y propuestas de modelos más avanzados.

- Una de las enfermedades laborales más comunes es el estrés, que se presenta independientemente de la función realizada y está asociado a la sobrecarga laboral, jornada de trabajo y exigencia laboral.
- Es de gran importancia que las empresas sean rigurosas en la aplicación de medidas de protección para los empleados así como exigir e implementar un plan de salud ocupacional ya que además se presentan muchos accidentes laborales relacionados con falta de estos elementos de protección y acciones repetitivas sin recesos.
- La transferencia de conocimiento entre expertos en temas relacionados a la prevención de riesgos profesionales, aportan información relevante al Sistema de Gestión del Conocimiento dentro de la empresa, ajustando estos aportes a las necesidades específicas de los trabajadores.
- Es importante el desarrollo participativo en los programas de prevención en riesgos laborales, ya que esto permite extraer el conocimiento tácito de los trabajadores con sus ideas innovadoras y experiencia, en la construcción del conocimiento explícito plasmado en los manuales que integran el Sistema de Gestión del Conocimiento en Seguridad y Salud Ocupacional y en general el conocimiento organizacional.

BIBLIOGRAFIA

- Benavides, Ruiz y García 2000. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Recuperado de:
<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/98/30>
- Contreras E, 2009, Transformación de Conocimiento Tácito en Explícito, Una Revisión Crítica. Eduardo Contreras articulo encontrando en:
<http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/111%20ceges%20EC.pdf>.
- El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.).
GLOSARIO BASICO DE SALUD LABORAL (48 Términos). Recuperado de
http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm
- Mora, D. 2008. Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de:
http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf
- Negreada, C. y Almodovar, A. 2005. NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales. España. Tomado en línea de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- Nonaka y Takeuchi, 1999, Gestión del conocimiento/Modelo de creación del Conocimiento, encontrado en:

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

- Peluffo, Martha y Catalán Edith. 2002 Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. Página 57. Recuperado de: <http://e-derecho.cl/downloads/manual22.pdf>
- Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/9573>
- Rodríguez, D. 2006. Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. 25-39. EDUCAR tomado en línea de: [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2017] Disponible en: <<http://redalyc.org/articulo.oa?id=342130826003>> ISSN 0211-819X
- Sierra, . 2003. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar - PePSIC. Tomado en línea de : pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002
- Vega Zambrano Ricardo. (2011, Septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

ANEXOS

8/5/2017

EN CUESTA PARA LOS TRABAJADORES ACTIVOS DE LA EMPRESA CLC

EN CUESTA PARA LOS TRABAJADORES ACTIVOS DE LA EMPRESA CLC

En esta encuesta se trata de conocer sus opiniones acerca del conocimiento que brinda la empresa CLC, sobre los diferentes riesgos de salud que se pueden presentar en las áreas de trabajo, Gracias por su colaboración

*Obligatorio

Sección sin título

1. **¿Cuenta la empresa con las herramientas necesarias que permitan identificar los riesgos psicosociales, además con un equipo profesional capaz de resolverlos? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

2. **¿le permiten poner en práctica sus propias ideas en su trabajo? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

3. **¿Cree usted que la empresa promueve y respalda sus logros y objetivos profesionales? ***

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

7

EN CUESTA PARA LOS TRABAJADORES ACTIVOS DE LA EMPRESA CLC

4. **¿Está usted conforme con el comportamiento que tienen sus compañeros de trabajo, en su entorno laboral? ***

Marca solo un óvalo.

Sí

No

5. **¿Asistiría a más eventos de capacitación que desarrolle la empresa con el fin identificar, prevenir y evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo? ***

Marca solo un óvalo.

Sí

No