

Diplomado gerencia del talento humano

Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional (sistema de gestión y seguridad en el trabajo) con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa grupo Éxito sucursal Duitama

Rosana Camargo C.C.46456401
Yudy Maritza Rosas C.C: 39950272
Yenny Constanza López Lozano C.C 40614289
Nubia Lucia González Espadador C.C 46665812
Angie Natalia Gallo C.C 1122626892

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia
Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios Administración
De Empresas
Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano
Mayo 2018

Diplomado gerencia del talento humano

Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional (sistema de gestión y seguridad en el trabajo) con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa grupo Éxito sucursal Duitama

Rosana Camargo C.C.46456401
Yudy Maritza Rosas C.C: 39950272
Yenny Constanza López Lozano C.C 40614289
Nubia Lucia González Espadador C.C 46665812
Angie Natalia Gallo C.C 1122626892

Tutor(S)
Jorge Eliecer Echavarría
Claudia Roció Rocha
Grupo.
101007_11

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia
Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios Administración
De Empresas
Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano
Mayo 2018

Tabla de contenido

Introducción	6
Capítulo 1.....	8
El problema	8
Antecedentes del Problema.....	8
Planteamiento del problema.....	10
Objetivos	11
Justificación de la Investigación	12
Capítulo 2.....	14
Revisión de literatura	14
Marco Teórico.....	14
Capítulo 3.....	23
Metodología general	23
Método de la investigación (investigación cualitativa o cuantitativa)	23
Población y Muestra	23
Fuentes de información.....	24
Técnicas de recolección de datos.....	24
Capítulo 4.....	26
Resultados	26

Presentación de Resultados	26
Análisis de resultados	35
Capítulo 5.....	36
Conclusiones.....	36
Resumen de hallazgos.....	36
Recomendaciones.	37
Propuesta.....	38
Recursos.....	42
Toda propuesta para ser ejecutada y evaluada requiere de unos recursos humanos, técnicos y financieros.	
A continuación se describen cada uno de estos recursos para poder implementar y desarrollar el plan de mejora propuesto.....	
	42
Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt:	43
CONCLUSIONES	47
Referencias Bibliográficas	49
ANEXOS	52

Lista de figuras

Figura 1. Accidentes mientras trabaja. Por autor (as) (2018)	25
Figura 2. Capacitaciones sobre seguridad, higiene y salud en el trabajo. Por autor (as) (2018).	25
Figura 3. Conocimiento de las capacitaciones. Por autor (as) (2018).	26
Figura 4. Conocimientos adquiridos en las capacitaciones. Por autor (as) (2018).	26
Figura 5. Información sobre buen uso de equipo de trabajo. Por autor (as) (2018).	27
Figura 6. Aplicación de las normas de seguridad y prevención. Por autor (as) (2018).	27
Figura 7. Uso de herramientas de trabajo. Por autor (as) (2018).	28
Figura 8. Uso de escalera metálica. Por autor (as) (2018).	28
Figura 9. Uso inadecuado de elementos de trabajo. Por autor (as) (2018).	29
Figura 10 Posturas adecuadas. Por autor (as) (2018).	29
Figura 11. Pausas activas. Por autor (as) (2018).	30
Figura 1 2. Aplicación de pausas activas. Por autor (as) (2018).	30
Figura 13. Accidentes de trabajo. Por autor (as) (2018).	31
Figura 14. Uso inadecuado de normas de seguridad. Por autor (as) (2018).	31
Figura 15. Uso de montacargas. Por autor (as) (2018).	32
Figura 16. Estado de herramientas de trabajo. Por autor (as) (2018).	32
Figura 17. Posturas adecuadas para carga de objetos pesados. Por autor (as) (2018)	33
Figura 18. Estado de herramientas de trabajo. Por autor (as) (2018).	33

Introducción

El área de Talento Humano dentro de una organización debe de ser uno de los factores más importantes dentro de la organización pues desde esta área se diseñan las diferentes estrategias que buscan que la organización sea más competitiva dentro del mercado, es por ello que hemos tomado como referencia la empresa Éxito-Duitama para conocer como ha sido el proceso de implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido por el gobierno nacional, sabiendo que es un programa que desarrolla el área de talento humano en donde su principal objetivo será el de fortalecer el bienestar de cada uno de los empleados. La implementación de un sistema de seguridad en el trabajo tiene como fin la protección y la promoción de la salud de sus trabajadores, el cual tiene una serie de elementos que se relacionan entre sí, procurando controlar los riesgos que puedan afectar de manera directa, el desempeño, estabilidad e integridad tanto física como emocional de los mismos.

Es por esto que las empresas han decidido invertir en la seguridad y salud en el trabajo, ya que esta variable es considerada como uno de los componentes de medición de los factores de éxito de la organización, por lo que se viene implementado el modelo SG – SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) de acuerdo al decreto 171 de 2016, considerado como una herramienta de mejora continua, que se desarrolla sistemáticamente en las fases Planear, Hacer, Verificar, Actuar, con lo que se busca evaluar y mejorar los resultados en la prevención de incidentes y accidentes laborales.

A continuación, presentamos el desarrollo de la fase 6 basado en el área de Salud Ocupacional, en donde investigamos, contextualizamos y evaluamos el modelo de prevención de seguridad y salud en el trabajo, que se viene aplicando en la organización Grupo Éxito Sucursal

Duitama, para proponer planes de acción de mejora que permitan controlar los riesgos latentes de la organización basándonos en el modelo SG – SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) que la empresa aplica. Además de una investigación se busca contribuir a la disminución de los riesgos laborales en la empresa, con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados y la productividad, optimizar la seguridad y salud en el trabajo, crear cultura en seguridad especialmente en los que más presentan riesgos y a la vez aumentar la competitividad y reducir los costos operacionales en la organización.

Capítulo 1

El problema

Antecedentes del Problema

La empresa Éxito desde su programa de Salud Ocupacional, prepara, arregla, efectúa y evalúa todas las actividades relacionadas con Medicina Preventiva, del trabajo, higiene y seguridad y además aquellas actividades relacionadas con la protección al medio ambiente que pueden afectarse por acciones de los procesos productivos y operativos de la organización, ya que el principal objetivo de este programa es proteger, amparar y mejorar la salud a nivel individual y colectivo de los trabajadores, buscando que los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales no ocurran o no se den en la organización, de esta manera desde el programa se brinda seguridad, protección y optima atención a los empleados en el desarrollo de sus actividades laborales diarias.

Los programas de salud ocupacional deben tener a su disposición elementos básicos que le permitan cumplir con este objetivo, algunos de estos que podemos mencionar son los datos generales de prevención de accidentes e incidentes, el diagnóstico médico, la investigación de aquellos accidentes que se presenten y programas de capacitación, entrenamiento y promoción de normas que evitan que se presenten. Por ende es responsabilidad primordial de la empresa Éxito contar, desarrollar y aplicar un programa de salud ocupacional y de seguridad en el trabajo para todos sus empleados y autoridades competentes de la organización para garantizar la seguridad de todos sus empleados, ya que el recurso humano es los más importante en una empresa, sin él es muy difícil que una empresa funcione, por esto se debe cuidar y proteger.

Pese a que la seguridad y salud en el trabajo son elementos fundamentales que se desarrollan en toda organización, Éxito tiene grandes deficiencias es este aspecto por la falta de

implementación de diferentes programas que pueden llegar a ser de gran un aliciente para los empleados por lo que se podrán establecer condiciones, buenas prácticas laborales, que repercutirán en el logro de los objetivos a causa de bienes que se puede llegar a brindar al recurso humano.

Para que todas las actividades que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza a través de su programa de salud ocupacional es necesario que cada empleado de la empresa se comprometa de manera responsable a cumplir con las normas y aplicar los conocimientos adquiridos sobre prevención de riesgos y enfermedades laborales. Para esto la organización en la que se trabaja debe proporcionar todos los equipos de seguridad necesarios con los cuales el empleado pueda obtener condiciones de seguridad adecuadas y óptimas en su trabajo.

En la empresa Éxito todos los empleados reciben capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo, sobre riesgos profesionales, a través de la aseguradora SURA, la cual es una administradora de Riesgos Laborales, cuya principal función es prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los efectos causados por accidentes y enfermedades que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y generar cultura del cuidado a través de la gestión (“ley 1562 de 2012,” 2018).

Cabe resaltar que es una organización que tiene bien definido, estructurado y documentado todos sus procesos de capacitación y evaluación de desempeño y se observan buenas prácticas puesto que es una organización que ofrece a sus empleados una preparación, acompañamiento y adiestramiento en cada área de trabajo estimulando así las habilidades y destrezas en el personal.

Después de las consideraciones anteriores en los últimos años la empresa ha venido presentando algunos problemas dentro del proceso de Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo - SG-SST, ya que a pesar de las capacitaciones que se dan, algunos empleados presentan problemas de salud laboral.

Planteamiento del problema

Los empleados de la empresa Éxito Duitama reciben trimestralmente capacitación sobre estándares de seguridad, uso y cuidado de los elementos de protección personal, pausa activas etc. pero a pesar de esto los empleados no aplican lo que se enseña y recomienda en las capacitaciones.

Actualmente en los empleados del Área PGC (productos de gran consumo), se observa un uso inadecuado de herramientas de trabajo, como lo es usar utensilios corto-punzantes (bisturís, tijeras, etc.) En mal estado, lo que ha provocado que sufran cortaduras en las manos y brazos, también muestran mal uso de la escalera, ya que algunos suben hasta el último peldaño, algo que está prohibido porque puede ocasionar accidentes muy graves, algunos no realizan las posturas correctas para hacer cargas de objetos pesados (uso del malacate), otros se quejan de que tienen cansancio mental de tantas actividades que se les asigna a la vez debido al recorte de personal. Además los empleados del área dicen que algunos equipos de carga no están en buen estado, lo que los hace hacer más fuerza y esto les provoca dolor fuerte en su cuerpo.

Los vigilantes del almacén deben estar atentos y prevenir que los empleados usen de manera incorrecta los elementos de trabajo, pero además deben estar pendiente de las personas que entran y salen del almacén, esto hace que muchas de las veces no detecten a los empleados que no aplican las normas de seguridad en el trabajo y esto hace que los empleados sigan haciendo las cosas de manera incorrecta en cuanto a uso y cuidado de elementos de trabajo, estándares de seguridad etc. a pesar de que se les capacite.

Por todo lo anterior nace la necesidad de crear un plan de mejora que ayude a crear conciencia sobre la previsión de riesgos laborales en los trabajadores de la organización y optimice el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa Éxito.

Pregunta problema:

¿Qué plan de mejora efectivo se puede implementar en el personal del área PGC, que optimice la gestión del conocimiento dada por el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa Éxito de Duitama?

Objetivos

Analizar una propuesta que optimice la gestión del conocimiento dada por el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad Ocupacional en el modelo actual, al personal del área PGC de la empresa Éxito de Duitama Boyacá, que proporcione a sus trabajadores un ambiente de bienestar físico, mental y social en todos sus campos de acción

Objetivos específicos

- Identificar los principales riesgos profesionales a los que los empleados del área se exponen.
- Realizar un diagnóstico de la gestión actual del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo del área objeto de estudio.
- Identificar cada uno de los cambios que se deben de establecer en los procesos de salud ocupacional

- Determinar si el SG –SST de la Empresa cumple con los requisitos establecidos en el decreto 1072 del 2015 Art 2.2.4.6.6
- Establecer si elaboran el formato de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Evaluar los programas de gestión (Programa de Higiene y Seguridad Industrial, Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, Sistema de Vigilancia epidemiológica, Programa de capacitación y seguridad y salud en el trabajo, actividades de bienestar) si son aplicados en todas las áreas.
- Plantear una propuesta de acuerdo a las necesidades identificadas para fortalecer la gestión del conocimiento en el sistema de Gestión en Salud y Seguridad Ocupacional en la empresa.

Justificación de la Investigación

Actualmente vivimos en un mundo globalizado en donde gracias a los grandes avances tecnológicos las empresas deben aplicar diversos métodos que conlleven a la sostenibilidad y crecimiento en el mercado, es por ello que hoy día las organizaciones optan por llevar a cabo procesos mediante la creación de estrategias organizacionales que les permita gestionar de forma más eficiente los procesos administrativos para así lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo.

Teniendo en cuenta que los procesos que el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad Ocupacional aplica y desarrolla en la empresa Éxito, es un componente fundamental para la gestión de recursos humanos puesto que proporciona al personal toda la información necesaria en cuanto a la empresa, sus lineamientos, valores y todo lo relacionado al cuidado de la salud y seguridad que debe aplicar en el cargo para el cual se es contratado, se observa la necesidad de

analizar la empresa objeto de estudio con el fin de identificar las necesidades o falencias que se presentan en la gestión de este sistema y así proponer estrategias de mejora en la administración y transferencia del conocimiento que optimicen el modelo de capacitación y evaluación del desempeño que se le aplica a los empleados de la empresa con el fin de que se obtenga un mayor beneficio en el cuidado del recurso humano y mejoras en los resultados esperados por el programa de salud ocupacional y el Sistema de gestión mencionado.

Capítulo 2

Revisión de literatura

Marco Teórico

Conocimiento. El conocimiento es una mezcla de experiencia, valores, información y “saber hacer” que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción. Se origina y aplica en la mente de los conocedores. En las organizaciones con frecuencia no sólo se encuentra dentro de documentos o almacenes de datos, sino que también está en rutinas organizativas, procesos, prácticas, y normas. Esto nos indica que el conocimiento proviene de la información que se adquiere o tenga y a la vez la información se origina de los hechos que describen lo que pasa o lo que sucede en determinada circunstancia (“Datos, información, conocimiento,”2016).

El proceso primordial por el cual el conocimiento crece y se transforma es el aprendizaje este “Proceso por medio del cual la persona se apropia del conocimiento, en sus distintas dimensiones: conceptos, procedimientos, actitudes y valores.” (“Teoría de la educación,” 2011).

Chiavenato (como se citó en Moreno, 2014) define a la Gestión del Talento Humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.”

I Nonaka y H. Takeuchi, (como se citó en Poveda, 2012) definen al conocimiento como: “La capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. La creación de conocimiento organizacional es la clave del proceso peculiar a través del cual estas firmas

innovan. Son especialmente aptas para innovar continuamente, en cantidades cada vez mayores y en espiral”.

Salud ocupacional.

En términos de contenido, con el objeto de enfocarse en el área de salud ocupacional, de debe tener en cuenta esta según la ley 1562 de 2012, donde en primer lugar se entiende esta como Seguridad y Salud en el Trabajo, y se define como “...Aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.” (“Ley 1562 de 2012,” 2018).

Salud ocupacional. De acuerdo con la OMS (citado en Rodríguez, 2010), el concepto de salud ocupacional expresa: “tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

En los cambios de paradigmas en la gestión de los recursos humanos Lefcovich, (2005) refiere que el personal deja de especializarse solo en una tarea para desarrollar integralmente otras actividades, hacer factible la mejora continua en los niveles de productividad, con el apoyo y participación plena y activa de todo el personal y que se debe gestionar la motivación

conjuntamente con los conocimientos técnicos y la capacidad de creatividad de modo tal de que se incremente la creatividad e innovación. Teniendo en cuenta lo anterior en la empresa investigada se aplica en el personal de esta, ya que tanto el gerente como los empleados del Éxito deben de cambiar la metodología que por años se viene desarrollando en las organizaciones y es que todos deben de saber desarrollar las múltiples tareas, así mismo es importante que los programas que se quieran implementar en la organización se socialicen antes de establecerse con el fin de escuchar a los empleados si están de acuerdo con lo que se quiere hacer.

Gestión del conocimiento.

Bustelos y Amarilla (como lo citan en Algarra, 2012) la gestión del conocimiento es el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de las personas que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos. Es el conjunto de prácticas por las cuales una organización localiza, reconoce, retiene, desarrolla, fortalece, emplea y comparte los conocimientos de los recursos humanos que trabajan en ella, con la meta de alcanzar sus objetivos. Es el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible), con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

La gestión del conocimiento debe enfatizar en la definición de conocimiento, este puede ser tomado como “El proceso en virtud del cual la realidad se refleja y reproduce en el pensamiento humano; dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actividad práctica”. (“Pensamiento y conocimiento,” 2015).

Lo anterior nos indica que la expansión de conocimiento se hace con el fin utilizarlo en la obtención de ventajas competitivas que es puedan mantener a lo largo del tiempo no solo acumulando el saber sino aplicándolo, llevándolo a la vida real. En las empresas la gestión del conocimiento no solo es el saber hacer las cosas o actividades correctamente, es saber gestionar todos los activos intangibles que aportan valor a la organización a la hora de conseguir capacidades, o competencias esenciales, distintivas. (“Gestión del conocimiento y capital intelectual,” 2012). Para que la gestión del conocimiento funciones se debe contar con estrategias de un plan

La gestión del conocimiento para que en una organización funcione es necesario disponer, entre otras cosas, de una estrategia, de objetivos y de un sistema de control de la gestión. Por esto se hace necesario que la empresa Éxito determine como transferirá el conocimiento a cada uno de los empleados en donde debe de formular tanto sus metas como objetivos.

Aprendizaje organizativo. Senge (citado en Fernández, (s.f)) en su libro “La Quinta Disciplina”, desarrolla el concepto de “Organizaciones que aprenden”. Él dice que Una organización que aprende es una organización con habilidades de crear, adquirir y transferir conocimiento, y de modificar su comportamiento para reflejar el nuevo conocimiento y visión de sí misma y del ambiente. Senge plantea en su libro una serie de cinco disciplinas cuyo objeto es solucionar las barreras del aprendizaje organizacional. A continuación, se presenta una síntesis de cada una:

1) **Dominio Personal:** Las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden. Cuando el dominio personal se convierte en una disciplina, genera dos movimientos subyacentes,

a) Clarifica continuamente lo que es importante para nosotros, b) Ayuda a ver con mayor claridad nuestra realidad actual. La disciplina del dominio personal incluye una serie de principios y prácticas que se deben aplicar para ser útiles, entre los cuales se destacan a los tres siguientes como los más importantes: Visión Personal, Tensión Creativa y Compromiso con la verdad.

2) Modelos Mentales: Nosotros entendemos el mundo y actuamos basados en nociones y afirmaciones que residen en lo más profundo de nuestra mente. Podemos no estar en conocimiento de los efectos que estos modelos tienen en nuestra percepción y comportamiento, ahora ellos tienen el poder de movernos hacia algún objetivo o inhibir nuestra acción. A qué se debe que en pocas ocasiones las buenas y nuevas ideas se pongan en práctica, frecuentemente se debe a que se encuentran en conflicto con las imágenes internas profundamente arraigadas, de cómo el mundo de las organizaciones opera, estos modelos mentales nos limitan a formas lineales de pensamiento y acción. Esta es la razón del por qué es necesario el manejo del aprendizaje dentro de las organizaciones, los modelos mentales gobiernan el cómo nosotros damos sentido al mundo y cómo tomamos acción en él, por tanto, dentro de un mundo visiblemente más complejo, la identificación de modelos mentales que inhiban el desarrollo del aprendizaje organizacional, así como la creación de modelos que hagan generar conductas más eficientes, constituirá un objetivo de gran relevancia para la gerencia de las organizaciones a fin de promover lo que según el autor representa la única ventaja que tendrán las compañías en el futuro, y no es más que la capacidad de aprendizaje que posean sus individuos.

3) Visión Compartida: Ninguna organización se vuelve exitosa sin objetivos, misión y valores que se compartan a través de la organización. La determinación de la visión a través del carisma del líder no es suficiente, Una visión genuina alimenta la excelencia y el aprendizaje

debido a que las personas dentro de la organización desean compartir esos objetivos. La visión de la gerencia y de su gente debe estar unida para construir y compartir.

4) Aprendizaje en Equipo: Se basa en la mutua confianza y fluidez comunicacional, para complementar las fortalezas de cada uno y para mitigar las debilidades de sus miembros, impulsados por grandes objetivos que ninguno podría alcanzar individualmente y en consecuencia, producen un extraordinario resultado.

5) Pensamiento Sistémico: Desde muy jóvenes nos enseñan a dividir los problemas complejos para que sean más fáciles de manejar. Pero ello crea un problema mayor, nosotros perdemos la habilidad de ver las consecuencias de nuestras acciones sobre la totalidad, y perdemos el sentido de conexión con un punto de vista más amplio. El pensamiento sistémico nos ayuda a ver patrones y aprender a reforzar los patrones vistos y sus interrelaciones. (“Gestión de conocimiento,” 2018)

El conocimiento como fuente de ventaja competitiva.

En un entorno organizacional, una ventaja competitiva es un elemento que los productos de nuestro competidor no tienen y que es difícil de copiar, además de que debe permanecer en el tiempo. De esta manera se genera un factor diferenciador que hará que los clientes prefieran nuestros productos y servicios. Un factor que muchas organizaciones no han identificado aún, para generar ventaja competitiva, es el conocimiento. Este se ha convertido en un activo estratégico no sólo para las empresas sino también para los países, ya que esto se revierte en más y mejores productos así como en mayores ingresos. El número de patentes registradas por país en los últimos años demuestra que los más desarrollados llevan la delantera. Muchas veces las

empresas no son conscientes de la importancia de generar los mecanismos para que el conocimiento perdure en el tiempo. (“Gestión del conocimiento, modelo”, 2014).

Objetivos y actividades relacionadas con la gestión del conocimiento

- Formular una estrategia de alcance organizacional para el desarrollo, adquisición y aplicación del conocimiento.
- Implantar estrategias orientadas al conocimiento.
- Promover la mejora continua de los procesos de negocio, enfatizando la generación y utilización del conocimiento.
- Monitorear y evaluar los logros obtenidos mediante la aplicación del conocimiento.
- Reducir los tiempos de ciclos en el desarrollo de nuevos productos, mejoras de los ya existentes y la reducción del desarrollo de soluciones a los problemas.
- Reducir los costos asociados a la repetición de errores. (“Herramientas digitales, ” 2008).

El rol de los RRHH en la gestión del conocimiento.

En la gestión del conocimiento ya no se trata de alinear la propia área con la estrategia de la empresa, se trata de que el área se involucre en la dirección estratégica de la empresa. Lo cual no significa que en adelante el Gerente de Recursos Humanos forme parte del comité directivo, se trata de que en el nivel que fuere, los profesionales de Recursos Humanos dejen de ser quienes aportan la parte de gestión que corresponde a la estructura organizacional y comiencen a aportar su know how al negocio, o por lo menos, a aquella parte del negocio que genera ganancias sobre la base de los conocimientos de los empleados. (“Gestión del conocimiento, “2018).

Nonaka & Takeuchi, (Citado en Teoría de la decisión y aprendizaje organizacional, 2015).

Afirman que el proceso de creación de conocimiento organizacional comienza con la socialización, compartiendo el conocimiento tácito que poseen los individuos con el fin de amplificarlo al interior de la organización. Durante la segunda fase, el conocimiento tácito se convierte en conocimiento explícito y adopta la forma de un nuevo concepto, el cual debe ser justificado en la tercera fase, en la cual la organización determina si vale la pena desarrollar este nuevo concepto o no. En la cuarta fase, los nuevos conceptos son convertidos en un arquetipo, sea este un prototipo si se trata del desarrollo de un producto físico, de un mecanismo operacional si es una innovación abstracta, o un nuevo sistema administrativo o estructura organizacional innovadora. Durante la quinta fase, se distribuye el conocimiento creado en los grupos de interés al interior o exterior de la organización. Todo lo anterior en un bucle repetitivo y en espiral, bajo un contexto organizacional que provee las condiciones facilitadoras para que el proceso de creación de conocimiento ocurra. .

Por lo anterior aplicaremos la combinación de los dos conocimientos puesto que esta estrategia de gestión nace en el entorno cambiante de las nuevas tecnologías de información así, este modelo se podría definir como la alternativa de gestión que parte del aseguramiento de la experiencia y el conocimiento que adquiere la organización como posibilidad de desarrollo; en otras palabras, busca aprovechar el conocimiento, el talento y la experiencia colectiva e histórica.

El conocimiento en el enfoque de la seguridad laboral se aplica en las siguientes etapas:

Socialización: mediante el proceso de compartir experiencias, mediante situaciones que hayan generado dificultad, riesgo o que no hayan sido las ideales para su aplicación.

Externalización: mediante la trasmisión de los conocimientos tácitos de manera clara y de fácil aprendizaje al equipo de trabajo y su vez identificando deficiencias en el modelo existente lo que permitirá tomar decisiones futuras que permita mejorarlo.

Combinación: mediante la mezcla de los conocimientos adquiridos a través de la experiencia con los conocimientos técnicos relacionados con la seguridad en el trabajo.

Interiorización: mediante el análisis de las oportunidades en el modelo de seguridad en el trabajo en la combinación de los conocimientos, documentándolo para ser transmitido a todos los empleados de Grupo EXITO

Medición: mediante seguimientos continuos que permitan identificar el uso eficiente del modelo, aceptación, margen de error. (“Teoría de la decisión y el aprendizaje organizacional, “ 2015)

Capítulo 3.

Metodología general

Método de la investigación (investigación cualitativa o cuantitativa).

En este capítulo se aborda la metodología de investigación a utilizar como proceso de análisis que permita la creación de estrategias, Se pretende plasmar mediante la investigación científica un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución del problema encontrados en los procesos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en la empresa objeto de estudio mediante la producción de nuevos conocimientos

Para el presente trabajo se ha optado por aplicar la investigación cuantitativa ya que esta permite analizar datos desde un contexto numérico estadístico; se exige tener claros los elementos que hacen parte de la investigación, que confirman el problema y que hacen posible describir, formularlo e identificar donde inicia y en qué dirección se dirige. , que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo de relación existe entre sus elementos:

Población y Muestra

Población: Los empleados que actualmente laboran en el empresa Éxito de Duitama

Muestra: Diez (10) empleados que laboran en el área PGC (Productos de Gran Consumo) del Éxito Duitama.

Formula:

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

En Donde:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 10}{[0.05]^2 * (10 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{9604}{0.9829} = 9.771,1$$

Fuentes de información

Para la recolección de la información se tuvo en cuenta tomarla de fuentes primarias, es decir se tomó directamente de los empleados de la empresa y mediante información tomada de la web.

Bounocore (1980) define a las fuentes primarias de información como “las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, nomografías, artículos de revista, manuscritos. Se les llama también fuentes de información de primera mano...”²²⁹ p. Incluye la producción documental electrónica de calidad.

Técnicas de recolección de datos.

Para la recolección de datos se ha tomado como instrumento la encuesta ya que esta tiene por objetivo obtener información estadística, contiene una serie de preguntas dirigidas a conocer los estados, opinión o hechos específicos, se aplica a una porción de la población objeto de estudio de manera aleatoria.

La encuesta es una herramienta importante para el investigador, ya que con ella obtiene información relevante con el tema a investigar. Puede hacer preguntas abiertas o cerradas sobre el tema para poder dar un diagnóstico inicial de la problemática a tratar, con la encuesta se logra obtener información directa de las personas relacionadas con la problemática a solucionar. Según Naresh K. Malhotra (citado en Hernández, Cantin, López, Rodríguez, s.f) las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica. Además de incluir un

cuestionario según Trespalacios, Vázquez y Bello (citado en Hernández, Cantin, López, Rodríguez, s.f), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

Para el estudio se seleccionó la encuesta como herramienta de investigación porque es un medio que nos permite adquirir información escrita con las personas directamente implicadas en la investigación, es personal que labora en la empresa y por ende posee el conocimiento del funcionamiento del área que queremos estudiar.

Encuesta aplicada a los empleados del área PGC de la empresa Éxito Duitama (ver anexo N°1).

Capítulo 4.

Resultados

Presentación de Resultados

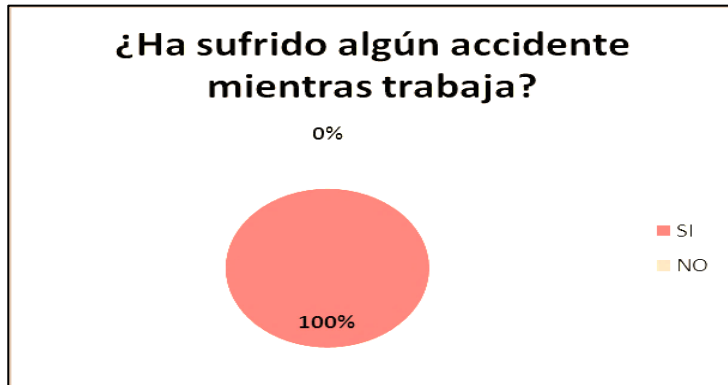


Figura 1. Accidentes mientras trabaja. Por autor (as) (2018)

La grafica muestra que el total de las personas encuestadas si han sufrido algún accidente mientras trabajan en la empresa Éxito, representando el 100%.

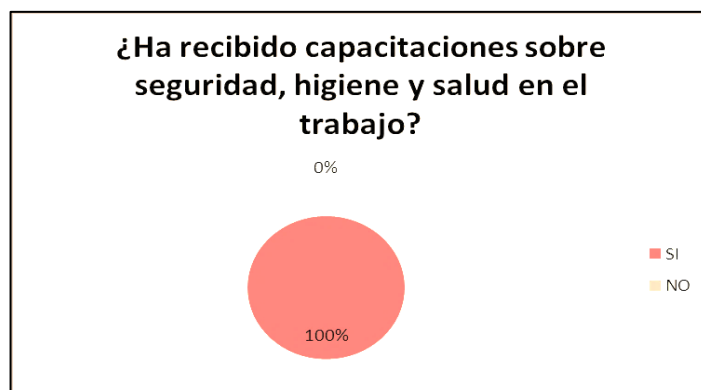


Figura 2. Capacitaciones sobre seguridad, higiene y salud en el trabajo. Por autor (as) (2018).

La gráfica nos indicia que todos los empleados del área PGC han recibido capacitaciones sobre seguridad, higiene y salud en el trabajo, representado en el 100% de los encuestados.

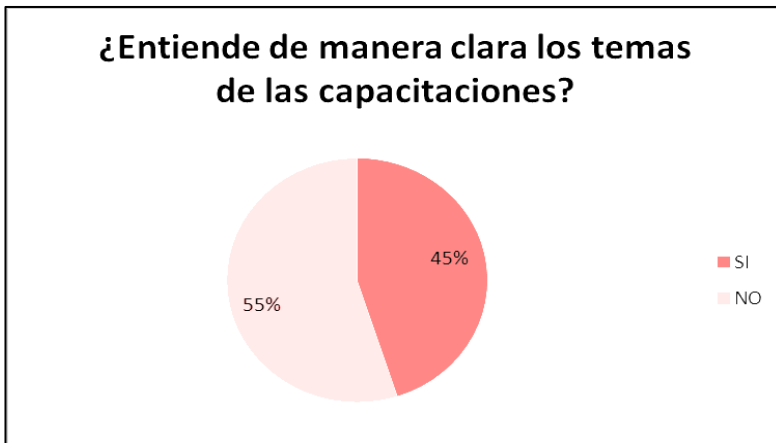


Figura 3. Conocimiento de las capacitaciones. Por autor (as) (2018).

Observamos una gran oportunidad, ya que solo el 45% de los empleados encuestados entienden los temas dados en las capacitaciones y que más de la mitad de la muestra 55% no las tiene claras.

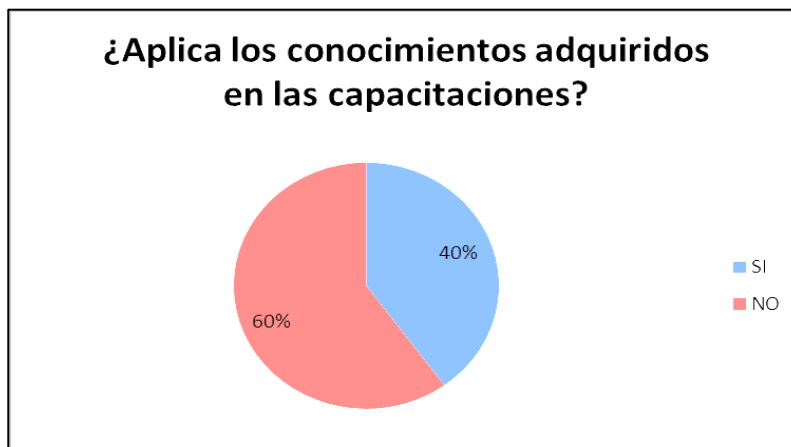


Figura 4. Conocimientos adquiridos en las capacitaciones. Por autor (as) (2018).

La gráfica nos permite identificar que el 60% de los encuestados no aplican los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, circunstancia que se puede dar por olvido o por falta de atención a la capacitación.

¿Existe algún tipo de información visual en su área que le recuerde hacer buen uso de equipo de trabajo?



Figura 5. Información sobre buen uso de equipo de trabajo. Por autor (as) (2018).

La gráfica nos muestra que el 100% de los empleados del área PGC actualmente no cuentan con alguna información visual que les permita recordar el buen uso de equipo de trabajo.

¿Informa cuando alguno de sus compañeros no está aplicando las normas de seguridad y prevención?

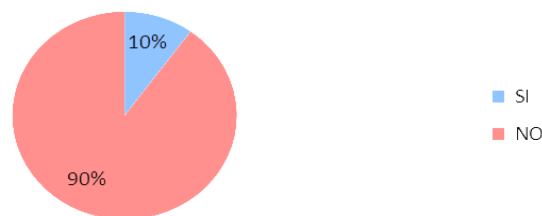


Figura 6. Aplicación de las normas de seguridad y prevención. Por autor (as) (2018).

Ésta gráfica nos permite identificar que el 90% de los empleados del área PGC encuestados, al observar que algún compañero está haciendo un uso inadecuado del algún elemento de trabajo prefieren no informar sobre esto. Solo el 10% lo hace.



Figura 7. Uso de herramientas de trabajo. Por autor (as) (2018).

Esta gráfica nos muestra que el 70% de los empleados encuestados han usado alguna el bisturí en mal estado, debido a que no reportan que el objeto está en mal estado y debido a la pereza de cambiarlo por uno en buen estado.

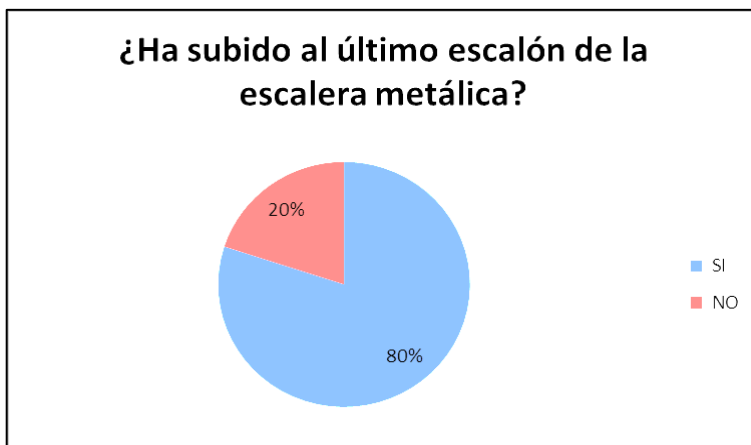


Figura 8. Uso de escalera metálica. Por autor (as) (2018).

Esta gráfica nos permite determinar que el 80% de los empleados del área PGC de la empresa usan de manera inadecuada la escalera. Pues suben hasta el último escalón, el cual está prohibido, debido a que esto puede provocar graves accidentes como caídas.

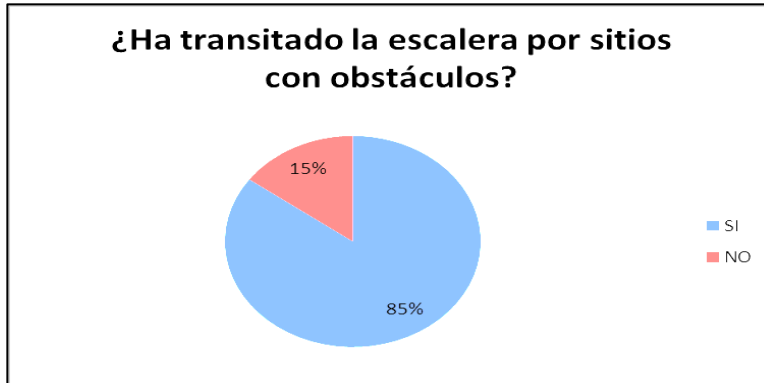


Figura 9. Uso inadecuado de elementos de trabajo. Por autor (as) (2018).

Este gráfico nos muestra que el 85% de los empleados encuestado han transitado con la escalera por lugares donde existen obstáculos que no permiten un fluido tránsito de personal. Esto puede también provocar caídas, golpes, etc. Se observa que solo el 15% de los empleados aplican las normas de seguridad y no hacen estas actividades peligrosas.

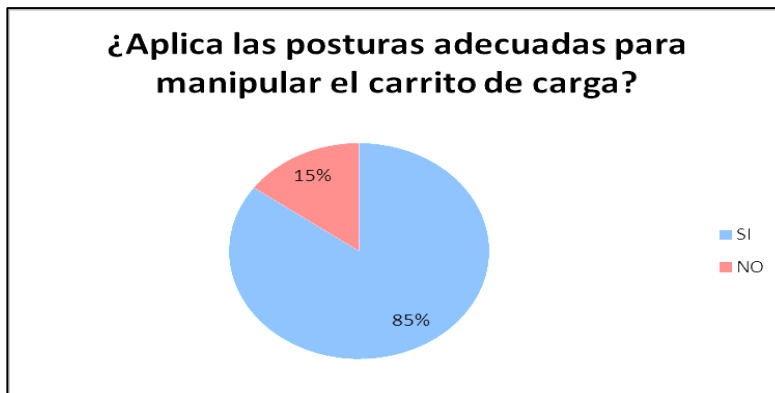


Figura 10 Posturas adecuadas. Por autor (as) (2018).

Esta gráfica nos permite determinar el 85% de los encuestados no aplican las posturas correctas para manipular el carrito de carga. Solo el 15% si las realizan. Esto nos indica que la

mayoría de los empleados pueden sufrir de dolores lumbares o de espalda o que están en gran riesgo de sufrirlos o enfermar.

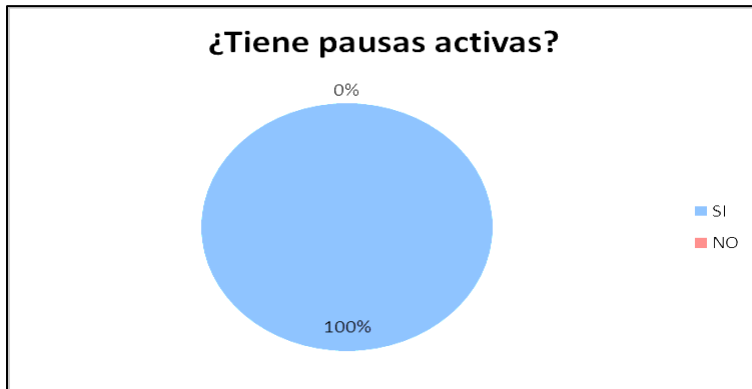


Figura 11. Pausas activas. Por autor (as) (2018).

Esta gráfica nos permite identificar que todos los empleados del área PGC tiene pausas activas que son otorgadas por la empresa



Figura 1 2. Aplicación de pausas activas. Por autor (as) (2018).

Con este gráfico podemos determinar que a pesar de tener pausas activas los empleados encuestado, el 60% no las usa, y solo el 40% las usa.

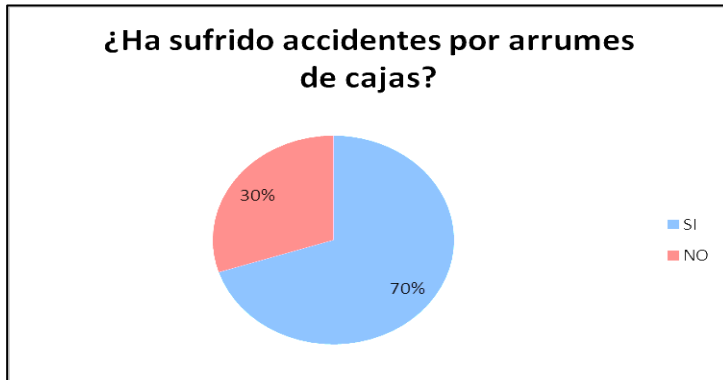


Figura 13. Accidentes de trabajo. Por autor (as) (2018).

Este gráfico permite determinar que el 70% de los empleados han sufrido accidentes por arrumes de cajas, actividad que se debe evitar y que no la evitan a pesar de los conocimientos que se dan sobre esto en las capacitaciones.

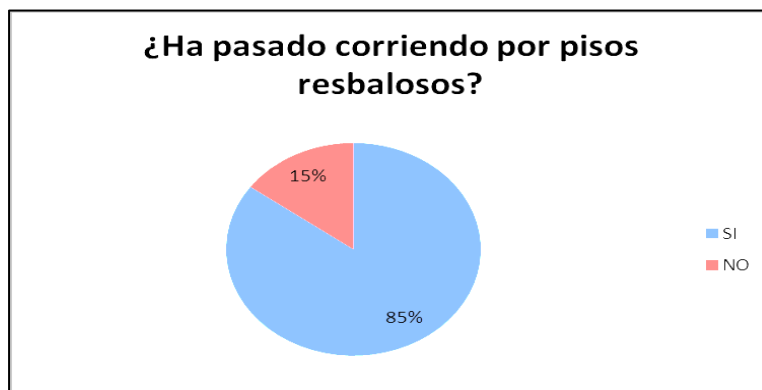


Figura 14. Uso inadecuado de normas de seguridad. Por autor (as) (2018).

En ésta gráfica observamos que el 85% de los empleados realiza otra de las actividades que se debe evitar para no sufrir accidentes de trabajo, como lo es pasar corriendo por pisos resbalosos. Se observa que solo el 15% aplican la norma de no correr en pisos resbalosos.



Figura 15. Uso de montacargas. Por autor (as) (2018).

Esta gráfica nos muestra que el 95% de los empleados encuestados del área PGC de la empresa éxito usa el montacargas con más peso del que debe, es decir adicionan demasiado peso al mismo y en lugar de alivianar el transporte de los artículos deben aplicar fuerza no apropiada, provocándoles dolores o accidentes.

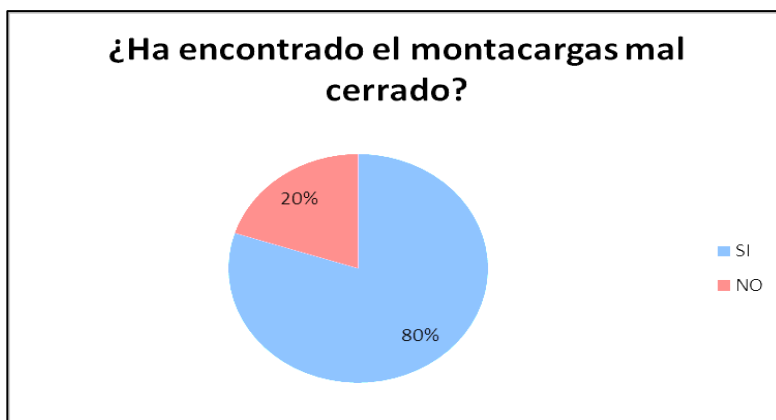


Figura 16. Estado de herramientas de trabajo. Por autor (as) (2018).

Esta gráfica nos muestra que el 80% de los empleados encuestados en el área PGC de la empresa éxito, han encontrado el montacargas mal cerrado y solo el 20% lo ha encontrado bien

cerrado. Esto nos indica que también existe un problema en aplicar las normas de uso adecuado de los objetos y herramientas de trabajo.

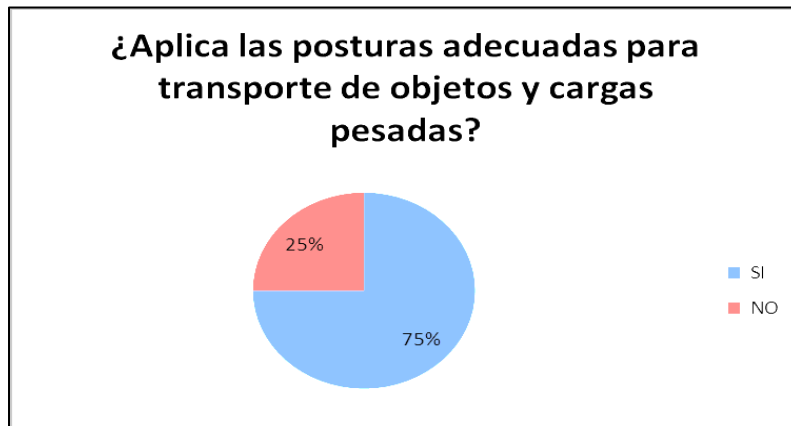


Figura 17. Posturas adecuadas para carga de objetos pesados. Por autor (as) (2018).

Esta gráfica nos muestra que solo un 25% de los empleados encuestados no aplican las posturas adecuadas para transportar o cargar objetos pesados, y que el 75% las aplica. Esto nos demuestra que, si hay capacitación, pero existe un problema de no aplicación del conocimiento dado en las capacitaciones sobre los riesgos ergonómicos.

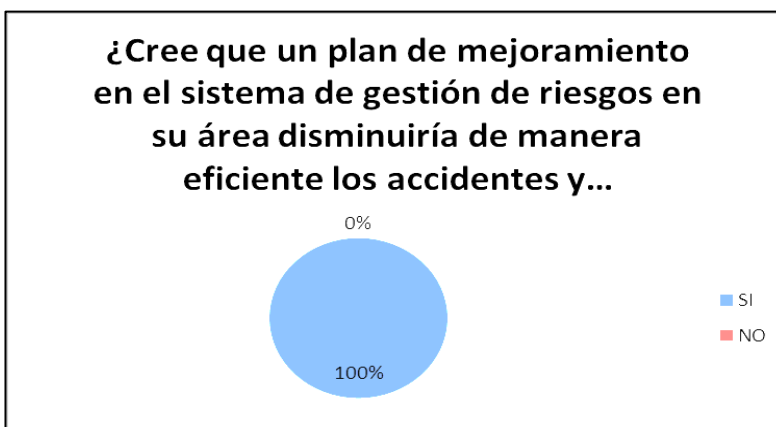


Figura 18. Estado de herramientas de trabajo. Por autor (as) (2018).

La gráfica nos muestra que el 100%, es decir la totalidad de los empleados encuestados están de acuerdo que se debe realizar un plan de mejora en el sistema de riesgos para que se disminuyan los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que se presentan actualmente.

Análisis de resultados

Con la información obtenida por la encuesta y la representación de la misma en las gráficas, podemos determinar que en general la empresa a pesar de tener su Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo, tener asegurados a sus empleados y dar capacitaciones, estos presentan problemas en la aplicación del conocimiento adquirido en cada una de sus actividades que realizan a diario, pues se presentan fallas en el sistema de riesgos laborales. Los empleados realizan actividades que ponen en riesgos su salud y seguridad en el trabajo a pesar de recibir capacitación sobre estos temas.

Capítulo 5.

Conclusiones

Resumen de hallazgos

Hallazgo 1: Una vez aplicada la encuesta los hallazgos encontrados respecto a las capacitaciones es que a pesar de que se dan muy puntualmente, presentan algunas deficiencias en cuanto a la forma y metodología en que se transmite el conocimiento de éstas a los empleados, ya que la mayoría olvidan o no recuerdan o no adquieren el conocimiento dado en las capacitaciones, otros no aplican lo aprendido en las mismas debido o no tienen conciencia del gran peligro que corren al no realizar las actividades que desde el Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo se les enseñan, se les explica en las capacitaciones para evitar accidentes de trabajo y riesgos laborales.

Hallazgo 2: Algunos empleados consideran que las capacitaciones sobre riesgos deben tener más tiempo para tener claridad, que deben ser más dinámicas, que deben ser más de socialización de conocimientos tanto tácitos como explícitos, tanto sobre la empresa y su labor a desempeñar y que la información dada en las capacitaciones no es suficiente para tener claridad sobre todas las actividades que deben realizar en sus cargos que debe existir una forma que les haga recordar lo dado en las capacitaciones.

Hallazgo 3: Por observación y la realización de algunas preguntas a los empleados de la empresa, se determina que en esta empresa no existe un seguimiento riguroso de la aplicación del conocimiento, ni existe información a física como documentos o base de datos que permita la retroalimentación o registro de los accidentes o riesgos que se presentan en el diario vivir de estos empleados y que permitan aplicar una mejora inmediata

Hallazgo 4: Se determina que es necesario que esta empresa aplique la gestión del conocimiento para que sus empleados puedan adquirir el aprendizaje dado en las capacitaciones sobre riesgos, seguridad y salud en el trabajo y de esta manera puedan mostrar sus capacidades y habilidades en sus respectivos trabajos.

Hallazgo 5: Durante la investigación se presentaron algunas limitaciones como adquirir la suficiente información sobre la forma en que se da la capacitación y evaluación en la empresa. Se hizo la propuesta de participar en una capacitación pero respondieron que en el momento no había ninguna, por esto se hizo solo la encuesta a los empleados que de manera cordial respondieron las preguntas.

Recomendaciones.

Se recomienda a la empresa ÉXITO DE DUITAMA, en cuanto a la gestión del conocimiento de los procesos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST de la empresa, especialmente el área de recursos humanos que da las capacitaciones sobre riesgos laborales, higiene y seguridad en el trabajo, y en general en todas las capacitaciones que dan para cuidar la salud de sus empleados, destinar un día a la semana para dar la capacitación a sus empleados tanto nuevos como antiguos, en donde cada la persona encargada de la capacitación utilice dos horas para desarrollar las actividades del tema a tratar, y que se haga de manera didáctica, es decir que no se torne monótona, que haga participar a los al grupo que encuentran capacitando y que utilice herramientas como videos, ejercicios prácticos, ejemplos aplicados a la realidad y que haga preguntas orientadoras a la adquisición del conocimiento en donde el empleado analice e interprete lo que está aprendiendo.

Se recomienda también que se despejen dudas de manera clara sin usar vocabulario rebuscado, haciendo ejemplos y planteando situaciones problema que se hayan dado en la empresa y dar las posibles soluciones a los mismos desde otras dadas por la experiencia o por que se han aprendido.

Por lo que se sugiere evaluar mensualmente a sus empleados haciendo estadísticas de los riesgos laborales, enfermedades laborales y accidentes presentados en cada área de la empresa y evaluar mensualmente a los empleados a través de entrevistas mensuales en donde se les realicen preguntas sobre las actividades que realizan, como las realizan, lo que han aprendido y en lo han adquirido habilidades. Para identificar las necesidades de conocimiento que se deben capacitar.

Propuesta

Teniendo en cuenta que todos los empleados de una empresa después de cuarenta y ocho horas de trabajo tienen derecho a tener dos horas de lúdica las cuales se pueden utilizar para recreación o capacitación. En nuestro caso se proponen tomarlas para realizar el plan de capacitación.

**Plan De Mejora Para Los Procesos De Capacitación Sobre Riesgos Laborales,
Prevención De Accidentes, Y Evaluación Del Desempeño Con Énfasis En Gestión Del
Conocimiento Para Los Empleados De La Empresa Éxito Duitama**

Área de Recursos Humanos. Los encargados de la capacitación y evaluación del desempeño de los empleados deben:

a) Realizar un diagnóstico semanal de las necesidades de conocimiento sobre riesgos en los empleados del área haciendo uso de la evaluación de desempeño y mediante observación de la realización de actividades. .

b) Determinar y seleccionar los temas a promover y mejorar en la capacitación, esto se debe hacer semanalmente teniendo en cuenta las necesidades de conocimiento identificadas.

c) Determinar el cronograma de actividades de la capacitación

d) Especificar los objetivos tanto generales como específicos de la capacitación

e) Especificar los criterios de evaluación para estimar el conocimiento de los empleados capacitados

f) Ofrecer entrenamiento y adiestramiento mensual a los empleados tanto antiguos como nuevos sobre los temas identificados en el diagnóstico.

g) Determinar un día de la semana para que los empleados de cada una de las áreas presenten un informe sobre los problemas presentados u observados sobre riesgos, accidentes o enfermedades laborales.

h) Los entrenadores o quienes dan las capacitaciones envían los temas de la capacitación por correo electrónico o a través de folletos o cartillas a los empleados.

i) Los capacitadores envían el cronograma de actividades de la capacitación a sus empleados

j) Motivar a los empleados en las capacitaciones desarrollando talleres, manuales de procedimiento y buenas prácticas recurriendo a los tipos de conocimientos tácitos y explícitos, pues según el modelo de Nonaka y Takeuchi el conocimiento se crea cuando se usan estos dos tipos de conocimiento.

k) Presentar la información de las capacitaciones inicialmente de manera explícita luego mostrarla de manera tácita usando ejemplos y experiencias de empleados antiguos y de los mismos que se están capacitando.

l) Incluir a los empleados en las actividades de la capacitación, es decir hacer que todos estudien y analicen los temas de la capacitación para que de manera opcional el capacitador seleccione a uno o varios empleados a exponer, o explicar con sus propias palabras o hablar de experiencias, etc. que se identifiquen con el tema de la capacitación.

m) Utilizar videos lúdicos, ejemplos reales de experiencias vividas o conocidas de problemas presentados en la empresa sobre riesgos o enfermedades laborales, sobre accidentes de trabajo etc. y comentar, o exponer la solución de los mismos.

n) Utilizar folletos, blogs, Wassap, carteleras o carteles llamativos y correo electrónico para informar sobre la fecha de la capacitación y los temas a desarrollar. También hacer llegar los videos de los temas dados en las capacitaciones.

o) Realización de actividades lúdicas y motivacionales que ofrezcan esparcimiento y participación del personal para manejar las pausas de manera correcta, el estrés y cargas de trabajo.

Plan de mejora para el área de evaluación y desempeño de la empresa éxito

-Capacitar al personal encargado de la evaluación y desempeño aplicando la gestión del conocimiento.

-Proporcionar al personal del área todas las herramientas necesarias de evaluación como formatos e instructivos de planes de mejora y formulación de estrategias para manejo de puestos de trabajo y promociones.

-Facilitar diferentes tipos de retroalimentación a los trabajadores, sobre sus aptitudes y habilidades sin hacer comparaciones de las mismas entre uno y otro empleado.

-El desempeño debe estar alineado con la cultura organizacional, y muy estimulado por el desarrollo, es decir en la medida que logran sus funciones, sus frentes de trabajo aprender y se fortalecen integralmente.

-Hacer la evaluación del personal (empleados de cada área) de manera mensual.

-Aplicar evaluaciones individuales a los empleados de las áreas problema sobre riesgos laborales, analizando su trabajo, sus debilidades, sus fortalezas, cómo se ven dentro de la empresa y cómo su trabajo beneficia a la empresa.

- Exigir la evaluación del jefe inmediato para determinar si la capacitación o entrenamiento sobre riesgos laborales se ve reflejado en el trabajo de los empleados evaluados

-Notificar a los empleados sobre los resultados encontrados en la evaluación y no comunicarles cuando se realizaran las evaluaciones para que hagan su trabajo de manera espontánea sin presión o estrés por la evaluación.

Recursos.

Toda propuesta para ser ejecutada y evaluada requiere de unos recursos humanos, técnicos y financieros. A continuación se describen cada uno de estos recursos para poder implementar y desarrollar el plan de mejora propuesto.

Humanos. El área de talento humano, se hará responsable de llevar a cabo la ejecución del programa, quienes se encargarán de proveer los profesionales para la capacitación en cada tema, Se debe contar con todo el personal de la organización, para que se genere una responsabilidad colectiva y a la vez se fomente la integración de los empleados para la socialización del modelo de SG – SST de acuerdo al Decreto 171 de 2016.

Materiales. Para facilitar la transmisión de la información de manera eficaz se requiere: documentos guías para les capacitaciones, folletos para entregar a los empleados, fotocopias, marcadores, papelería (resmas de papel, esferos), computador, video beam, tablero, paleógrafo, libretas para tomar apuntes.

Financieros:

El presupuesto está basado específicamente en los requerimientos del programa así:

PRESUPUESTO DEL AÑO		
1		VALO
o	MATERIALES	R
	2 Capacitadores en Salud Ocupacional (Pausas Activas, Riesgos)	3.000.0

		00
		900.00
	Herramientas informáticas e internet	0
	Auditorio, papelería, refrigerios	70.000
		450.00
	Cartillas, ayudas audiovisuales, fotocopias	0
	TOTAL	4.420.00

Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt:

Responsables de las actividades


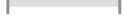












Gerente: Diego Riveros

Facilitador: Diego Gómez

ARL SURA: Maribel Gómez

EPS: Medimás

Id	Modo de tarea	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Predecesoras	13 may '18							20 may '18							27 may '18						
							v	s	d	l	m	x	j	v	s	d	l	m	x	j	v	s	d	l	m	x	j
1		DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACION EN CADA UNO DE LOS TEMAS DE INTERES	15 días	lun 14/05/18	vie 01/06/18		[Gantt bar for task 1]																				
2		A cargo de la ARL, EPS junto con el Gerente de la compañía	3 días	lun 14/05/18	mié 16/05/18		[Gantt bar for task 2]																				
3		PREPARACION DE MEDIOS LUDICOS DIDACTICOS Y AUDIOVISUALES PARA LA CAPACITACION	12 días	jue 17/05/18	vie 01/06/18		[Gantt bar for task 3]																				
4		videos	1 día	jue 17/05/18	jue 17/05/18 2		[Gantt bar for task 4]																				
5		Concursos	1 día	vie 18/05/18	vie 18/05/18 4		[Gantt bar for task 5]																				
6		Test o cuestionarios	1 día	lun 21/05/18	lun 21/05/18 5		[Gantt bar for task 6]																				
7		REALIZACION DE LA CAPACITACION	9 días	mar 22/05/18	vie 01/06/18		[Gantt bar for task 7]																				

Proyecto: Proyecto3 Fecha: sáb 12/05/18	Tarea		Resumen inactivo		Tareas externas
	División		Tarea manual		Hito externo
	Hito		solo duración		Fecha límite
	Resumen		Informe de resumen manual		Progreso
	Resumen del proyecto		Resumen manual		Progreso manual
	Tarea inactiva		solo el comienzo		
Hito inactivo		solo fin			

CONCLUSIONES

- La gestión del Talento Humano debe permitir que todos los seres humanos accedan a los conocimientos, tiempo atrás solo tenían acceso unos pocos.
- El área del Talento humano debe estar organizada y compuesto por personal altamente preparado y calificado para identificar los problemas de conocimiento y aprendizaje sobre riesgos laborales en sus empleados y así realizar las acciones correctivas y preventivas a tiempo que mitiguen la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.
- El área de capacitación y evaluación de desempeño debe ejercer sus actividades de manera creativa, didáctica y práctica para que los empleados adquieran el conocimiento respectivo y completo.
- Es importante involucrar a los empleados al establecer estándares de desempeño, metas operativas y en el desarrollo de proyectos de mejora.
- Antes de esperar que los empleados presten un excelente servicio para atender y fidelizar a los clientes, se debe crear empleados leales valorándolos como seres humanos capaces, inteligentes y laboriosos. La empresa se beneficia cuando los empleados saben que se preocupas por ellos
- Es importante que los empleados no omitan lo estándares de seguridad dados en las capacitaciones que ofrece la compañía pues de esta manera evitaran riesgos y enfermedades a futuro.
- Para el grupo éxito de la ciudad de Duitama la calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado y que refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que se encuentran a su servicio.

- Con el plan de mejoramiento propuesto se mejora la responsabilidad de cumplir las normas de seguridad, prevención de riesgos e higiene en los empleados de la empresa, ya que el aprendizaje y traspaso de estos conocimientos se basan en la gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi.
- Las capacitaciones en la empresa Éxito se deben planear, diseñar y desarrollar buscando que el empleado además de aprender disfrute de ellas, adquiera conocimiento, aplique y ejecute ese conocimiento y retroalimente lo aprendido en su puesto de trabajo.

Referencias Bibliográficas

Sinnexus. *Datos, información, conocimiento*. Recuperado de:

https://www.sinnexus.com/business_intelligence/piramide_negocio.aspx

Pascual, S. (2015). Pensamiento y conocimiento. *Lógica y temas*. Recuperado de:

<http://logica1ecetis5.blogspot.com.co/2015/09/pensamiento-y-conocimiento.html>

Arlin, L. (2011). Teoría de la educación. *Conceptos básicos*. Recuperado de:

<http://arlindnl.blogspot.com.co/2015/06/conceptos-basicos-pedagogia-pedagogia.html>

Moreno, S. (2014). Implementación del modelo de gestión humana fundamentado en competencias en la policía nacional de Colombia. *KIPDF*. 12-12. Recuperado de:

https://kipdf.com/implementacion-del-modelo-de-gestion-humana-fundamentado-en-competencias-en-la-p_5ac214061723dd22e61cb611.html

Poveda, L. (2012). La gestión del conocimiento. *Liderazgo estrategia personas*. Recuperado de:

<http://luispoveda.blogspot.com.co/2012/04/la-gestion-del-conocimiento.html>

Ley 1562 de 2012. (2018). Artículo 1o. definiciones. Recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Rodríguez, D. (2010). Un día en salud ocupacional. *Universidad Estatal Costa Rica*. Recuperado de: <https://www.uned.ac.cr/acontecer/a-diario/juncos/48-a-diario-/sociedad/421-un-dia-de-salud-ocupacional>

Lefcovich M.(2005). Cambio de paradigmas en la gestión de recursos humanos. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/cambio-paradigmas-gestion-recursos-humanos/>

Algarra, L.H. (2012). Gestión del conocimiento y capital intelectual. *KMS (Knowledge Management System o Sistemas para Gestión del Conocimiento*. Recuperado de: <http://kms-sosw-2012-2.blogspot.com.co/2012/09/gestion-del-conocimiento-y-capital.html>

Pascual, Ávila, Carmona, Caleb y Ortiz. (2015). Pensamiento y conocimiento. *Lógica temas*. Recuperado de: <http://logica1ecetis5.blogspot.com.co/2015/09/pensamiento-y-conocimiento.html>

Fernández, M. (2012). Gestión del conocimiento. Recuperado de; <https://es.scribd.com/document/120739670/gestion-del-conocimiento>

Gestión del conocimiento, modelo. (2014). *Ensayo Uso De Tic´s Y Competitividad Empresarial*. Recuperado de: <https://www.clubensayos.com/Negocios/Ensayo-Uso-De-Tics-Y-Competitividad-Empresarial/2171394.html>

Herramientas digitales. (2008). Gestión del conocimiento. Recuperado de: <http://eugenio-herramientasdigitales.blogspot.com.co/2008/10/gestion-de-conocimiento.html>

Bocure, D. (2008). Diccionario de Bibliotecología. (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Marymar. <https://www.emaze.com/@AZITOCCE/Universidad>

ANEXOS

Anexo N°1 ENCUESTA:

GRUPO ÉXITO			
NOMBRE TRABAJADOR		FEC	
		HA	
C.C.		SUCURS	
		AL	
CARGO			
AREA			
	PREGUNTA	SI	NO VECES
	¿Ha sufrido algún accidente mientras trabaja?		
	¿Ha recibido capacitaciones sobre seguridad, higiene y salud en el trabajo?		
	¿Entiende de manera clara los temas de las capacitaciones?		
	¿Aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?		
	¿Existe algún tipo de información visual en su área que le recuerde hacer buen uso de equipo de trabajo?		

	¿Informa cuando alguno de sus compañeros no está aplicando las normas de seguridad y prevención?			
	¿Ha usado alguna vez el bisturí en mal estado?			
	¿Ha subido al último escalón de la escalera metálica?			
	¿Ha transitado la escalera por sitios con obstáculos?			
0	¿Aplica las posturas adecuadas para manipular el carrito de carga?			
1	¿Tiene pausas activas?			
2	¿Las aplica?			
3	¿Ha sufrido accidentes por arrumes de cajas?			
4	¿Ha pasado corriendo por pisos resbalosos?			
5	¿Ha transitado con la escalera con obstáculos en el piso?			
6	¿Ha utilizado el montacargas con sobrepeso?			
7	¿Ha encontrado el montacargas mal cerrado?			
	¿Aplica las posturas adecuadas para transporte de objetos y cargas			

8 pesadas?

--	--	--	--	--