

**Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional
con énfasis en gestión del conocimiento para el SENA sede
Risaralda.**

Faber Andrés Rengifo - 1094943295

Jaime Rodrigo Quintero – 70382052

Jeanifer Rocío Mora - 1020752762

Katherine Zuluaga - 1088013219

Yubelly Pinzón Bermeo - 1085919390

Presentado A: Mario Humberto Aguilar

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Noviembre de 2017

Colombia

Introducción

Esta presentación de la empresa que se está socializando se realiza bajo una recopilación de cada uno de los conocimientos durante el proceso y desarrollo del diplomado de profundización la cual se toman diferentes referencias del entorno de conocimiento, analizando cada uno de los procesos que se ejecutan por parte del área de talento humano de la empresa “Sena-Pereira” y cada funcionamiento que se le da a las diferentes áreas, de cómo se imparte el conocimiento del cómo se realiza o se aplica la evaluación de desempeño y la mejor forma de lograr el éxito y la calidad en la atención y labor realizada.

Cada una de las fuentes que tiene el curso nos permite tener un conocimiento mucho más amplio, la información más clara de lo que se debe aplicar y la importancia de cada punto abordado en este proyecto.

Con este trabajo se realizó un enfoque en cada uno de los recursos bibliográficos del curso ya que son una complementación a la investigación que se desarrolló con la empresa propuesta para así lograr identificar fácilmente los factores que permiten un mejor desarrollo a la propuesta presentada, llevando a cabo una información sobre los accidentes labores ya que son comunes en las organizaciones y se debe realizar una estrategia que mejore esta problemática que se ha presentado por años, aunque en base a esto las organizaciones tienen el área de salud ocupacional y trabajan de la mano con talento humano para capacitar y ejecutar programas que eviten que los empleados puedan sufrir diferentes lesiones, se les da a conocer la normatividad y se les previene en el puesto de trabajo de los diferentes riesgos que allí existen.

Es de gran trascendencia según las normas establecidas por la legislación laboral que las organizaciones asuman con responsabilidad el tema de accidentes laborales ya que de ello se desprenden los ausentismos laborales que interfieren con las actividades de la organización.

Con este trabajo hacemos un exhaustivo análisis de la situación presentada en el Sena Pereira donde al igual que la mayoría de las organizaciones se propende por corregir de manera general los riesgos laborales a los que se ven enfrentados los integrantes que las conforman.

Los diferentes esfuerzos que realizan las áreas encargadas de supervisar este importante tema que propende por el bienestar de los funcionarios se ve menguado muchas veces por el poco interés que las directivas de las organizaciones prestan a esto debido a los grandes escapes de recursos monetarios que esto conlleva.

Mientras no exista una determinación radical de los directivos donde el factor intangible que es el recurso humano sea el componente principal de las organizaciones, en apoyo a estos estudios, todos los esfuerzos encaminados por la gestión del conocimiento y gestión humana para evitar estos sucesos serán en vano sin el apoyo de ellos.

La sinergia entre directivos y funcionarios sin importar el factor dinero serán el motor que dinamice estos esfuerzos encaminados a la prevención y porque no la eliminación de todo accidente laboral en las organizaciones

Tabla de contenido

Lista de tablas	6
Lista de Gráficos	7
Presentación de la empresa.....	8
Capítulo 1: El Problema	10
1.1. Antecedentes del Problema.....	10
1.2. Planteamiento del problema.....	12
1.3. Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
1.4 Justificación de la Investigación.....	14
Capítulo 2: Revisión de Literatura	17
2.1 Marco Teórico	17
2.1.1 Definiciones básicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	24
Capítulo 3: Metodología General	30
3.1. Método de investigación	30
3.2 Población y Muestra.....	31
3.3 Fuentes de información	32
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	33
Capítulo 4: Resultados	35
4.1. Presentación de Resultados:	35
4.2. Análisis de datos.....	37

Capítulo 5: Conclusiones	39
5.1 Resumen de Hallazgos	39
5.2 Recomendaciones.....	39
5.3 Propuesta	40
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	42
5.3.2 Cronograma de Actividades.....	43
5.3.3 Diagrama de Gantt.	44
5.4 Implementación del Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi.....	45
Referencia Bibliografía.....	48
Anexos.....	49

Lista de tablas

Tabla 1. Formato de encuesta realizada.....	50
Tabla 2. Resultados pregunta 1.....	51
Tabla 3. Resultados pregunta 2.....	52
Tabla 4. Resultados pregunta 3.....	53
Tabla 5. Resultados pregunta 4.	54
Tabla 6. Resultados pregunta 5..	55

Lista de Gráficos

Grafica 1. Ejemplo de tabla de peligros.....	49
Grafica 2. Resultados pregunta 1.....	51
Grafica 3. Resultados pregunta 2.....	52
Grafica 4. Resultados pregunta 3.....	53
Grafica 5. Resultados pregunta 4.....	54
Grafica 6. Resultados pregunta 5.	55
Grafica 7. Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi	56

Presentación de la empresa

El SENA es una entidad con una iniciativa de cumplimiento administrativo e institucional, se enfoca en el desarrollo social donde ofrece y ejecuta la formación profesional integral velando por la inclusión y desarrollo de los diferentes grupos de interés convirtiendo actividades productivas en la contribución al siguiente paso de desarrollo tecnológico y socioeconómico del país.

La actividad primordial de esta institución es brindar conocimiento en formación profesional, haciendo claridad que su función es a nivel nacional e internacional, basado en la creatividad e innovación empresarial, logrando impulsar procesos que aceleran la transformación laboral y ocupacional cumpliendo con las necesidades de este país. El Sena brinda formación gratuita donde se caracteriza por su enfoque teórico-práctico donde las personas tienen la posibilidad de tener un vínculo con una empresa y poder demostrar y terminar de desarrollar su conocimiento, valores, habilidades, afianzando creativamente sus aptitudes dando también oportunidad a las personas con capacidades diferentes logrando total inclusión a su desarrollo cognitivo y destrezas.

El SENA vela por el bienestar de todos los egresados el cual ellos pueden continuar en un programa de articulación con la institución y que puedan seguir en cadena de formación desempeñándose en la carrera técnica o tecnológica antes ya escogida.

Las empresas han demostrado total interés por continuar siendo conformadores de cada una de las personas que adquieren un conocimiento en cualquiera de los programas donde se les reconoce su aprendizaje con una retribución monetaria por los diferentes servicios que presten en

los sectores productivos. Se ha luchado por la no privatización de esta institución tan querida por los colombianos y que ha permitido que muchas poblaciones de bajos recursos puedan acceder fácilmente a la formación de esta manera se ha defendido cada uno de los derechos de los colombianos para lograr una educación especializada y gratuita.

El SENA no solamente vela por impartir conocimiento y aprendizaje continuo especializado a las personas externas sino también a los empleados brindando capacitación, buscando siempre ser caracterizados por el buen servicio, la calidad y atención oportuna pero debido a esto se ha realizado un estudio-enfoque en el área de talento humano para verificar las actividades que desarrollan en salud ocupacional con las personas idóneos para esto, donde se le brinde inducción, capacitación, sensibilización, sobre los riesgos y los cuidados que se deben tener en los puestos de trabajo y dando cumplimiento a la norma, donde se busque siempre la preservación e integridad de cada empleado y de esta manera que sea continuo el conocimiento para impartirlo con el nuevo personal que se vaya vinculando al Sena.

Capítulo 1: El Problema

Este capítulo se compone de la identificación del problema que está afectando en la empresa seleccionada en este caso SENA sede Risaralda, que tiene como objetivo determinar la procedencia, el planteamiento del mismo, los objetivos alcanzados y la justificación del porque es escogió este problema entre las diversas dificultades que se analizaron durante el desarrollo del curso.

1.1. Antecedentes del Problema

Cada vez es más importante que todas las empresas inicien programas de seguridad y salud en el trabajo con el principal propósito de disminuir los accidentes laborales que se presentan en la ejecución de actividades diarias de los empleados.

De acuerdo con la dirección de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo se evidencio que hubo un incremento de los accidentes laborales en las empresas colombianas durante el año 2016 con respecto a años anteriores.

Con el propósito de que las empresas colombianas presten más atención a la Seguridad Salud en el Trabajo, el gobierno nacional expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) el cual está dirigido a todos los trabajadores (dependientes, contratistas, cooperados, en misión). Este decreto busca dos propósitos fundamentales:

- Prevenir lesiones y enfermedades laborales
- Promover y proteger la salud de los empleados

La accidentalidad en el SENA Risaralda ha aumentado, por tal razón, es necesario que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en el SENA y exigido por el Ministerio de Trabajo, contribuya de una forma muy efectiva en disminuir los accidentes de trabajo día a día, mes a mes y año a año. Es importante recalcar que disminuir la accidentalidad no solo es un compromiso del proceso de Salud Ocupacional del SENA sino de cada uno de los trabajadores que integran esta gran institución, por este motivo se desea lograr que las personas que ya se encuentran con un conocimiento óptimo de cuidado, puedan transmitir este conocimiento a los demás trabajadores y así poder realizar un trabajo en conjunto y que se logre la disminución de cada uno de los accidentes que se presentan.

Aunque el esfuerzo ha sido muy grande muchas veces es inevitable el accidente ya que las personas no toman conciencia y aunque se tenga disposición de diferentes recursos que se puedan implementar para cada uno de los hallazgos que se realizan en los puestos de trabajo. Los trabajadores muchas veces no tienen presente los elementos de protección que se deben usar o de los avisos que nos previenen de caer en el accidente o de estar en riesgo alguno de sufrir lesiones de consideración.

La sinergia entre empleados y dueños de empresas resaltando el interés de la prevención de accidentes en las organizaciones es de vital importancia para un propósito clave en la disminución de accidentes laborales para esto deben esforzarse en apoyar los esfuerzos encaminados a este propósito adelantados por el área de desarrollo humano y gestión del conocimiento sino en el apoyo económico que estos proyectos generan.

Lamentablemente nuestra cultura es la de abordar los temas de riesgo cuando ya estos han sucedido con los agravantes que esto conlleva, la prevención de los posibles riesgos laborales encaminadas con profesionalismo y sentido de pertenencia con las organizaciones evitarían en un

futuro los ausentismos generados por estos factores de riesgo que siempre van a estar presentes en todas las situaciones donde se realicen actividades de todo tipo. el factor humano está expuesto en todo momento a situaciones de riesgo que pueden evitarse si existen protocolos de comportamientos adecuados.

1.2. Planteamiento del problema

En la actualidad el área de salud ocupacional en las empresas no ocupa la importancia que debería tener, y aunque muchas empresas cumplan con los parámetros establecidos por la ley, no es efectiva la gestión en contra de los riesgos a los cuales pueden estar expuestos los empleados.

El SENA Risaralda no es la excepción a dicha problemática, puesto que, después de cada visita anual donde se revisan las condiciones en las cuales está trabajando cada empleado y los riesgos físicos a los cuales esta expuestos, no se mantiene un control y no se hace un debido seguimiento a esta problemática.

Lo anterior debido a que muchas veces no se cuenta con los recursos económicos para dicha gestión, o no se realiza el debido proceso y se pasa por alto el riesgo físico al considerarse significativo o poco grave.

Los riesgos labores siempre estarán presentes en el desarrollo de las actividades de todas las empresas. Por tal razón se ha realizado un estudio de tipo investigativo al interior de la institución ya que es indispensable que desde el SENA y las áreas encargadas se tomen las medidas necesarias para lograr disminuir los accidentes labores que se puedan presentar durante el desarrollo de cada una de las actividades que son realizadas por los empleados del SENA.

Se han presentado diferentes propuestas a dirección general para que estos aprueben los recursos necesarios y se contrate el personal idóneo para atender cada caso que se presente, también que se puedan realizar diferentes actividades que le genere un tipo de conciencia a cada trabajador, se desea presentar volantes con figuras que ilustren lo que podemos realizar en los diferentes escenarios cuando estamos o no en peligro para de esta manera lograr una gran disminución y un compromiso por cada uno de los empleados.

Si cada año se evidencia que los accidentes laborales van en aumento, esto es un gran indicio de que hay algo que no está funcionando correctamente y se debe iniciar un plan de acción lo antes posible. Estos planes de acción deben ir ligados directamente a la correcta identificación de riesgos y al establecimiento de controles que sean efectivos y que logren los resultados esperados a corto y mediano plazo. De acuerdo con lo anterior, el planteamiento al problema se establece: **¿Cómo diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para el SENA en la sede de Risaralda para el año 2018?**

1.3. Objetivos

Objetivo General

- Prevenir y disminuir los accidentes de trabajo en los empleados del SENA.

Objetivos Específicos

- Analizar cuáles son los riesgos a los se exponen los empleados de SENA.
- Establecer controles a los riesgos que están expuestos los empleados del SENA.
- Socializar a los empleados del SENA los riesgos a los que están expuestos.
- Implementar programa de autocuidado que abarque a los empleados del SENA.

- Desarrollar una propuesta que nos permita realizar un sistema de control de riesgos y seguridad que contribuya a la disminución de factores de riesgos físicos en el SENA, con el fin de contribuir al mejoramiento y crecimiento de la empresa y de sus colaboradores.
- Establecer alternativas de prevención y control que ayuden a disminuir las causas que aumentan las posibilidades de ser objeto de un riesgo físico.
- Contextualizar a todos los funcionarios del SENA, sobre todos los riesgos físicos a los cuales están expuestos.

1.4 Justificación de la Investigación

Cuando un problema se vuelve tan evidente y que cada incidente se convierte en repetitivo se toman decisiones que son indispensables para que el SENA establezca diferentes acciones y programas orientados a disminuir y mitigar los accidentes que se puedan presentar, es tan importante las capacitaciones que se deben realizar al interior de una organización ya que esto permite no solo que el empleado se sienta importante sino que se pueden evitar muchas acciones legales que pueda acompañar a los diferentes accidentes que se puede sufrir en el puesto de trabajo, se realizara un seguimiento continuo que permita conocer cuál es la posición de los empleados frente a su puesto de trabajo.

También en cada actividad programada se entregara un formato de compromiso donde se le aclare al trabajador que debe cumplir con los parámetros entregados por las personas encargadas de este tema de prevención, evaluar cuáles son los accidentes más repetitivos y en qué puntos, para de esta manera lograr colocar avisos de prevención y cuidado ilustrado con imágenes, donde también se pueden colgar diferentes mensajes que generen conciencia ya que en diferentes puntos se ubican leyendas “Si vas a chatear no utilices las escaleras” pero vemos un tema

importante y que revela el mayor desinterés de cada uno de los empleado. De esta manera se desea realizar un comparendo a cada trabajador que se logre ubicar en cada una de las pautas presentadas y que incurra en ellas.

Para ninguna empresa es beneficioso que se presenten accidentes laborales debido a que esto trae una serie de consecuencias no solo para el empleador sino para el empleado, como, por ejemplo:

- Aumento de interrupciones en procesos de producción y o actividades administrativas.
- Aumento de incapacidades.
- Aumento en pago de seguros.
- Afectación a la salud de los empleados.
- Demora en entrega de informes quincenales o mensuales

Si los accidentes laborales que se presentan en el SENA no disminuyen, esto impactará negativamente al área de salud ocupacional del SENA.

Lo que buscamos es dar solución y disminuir los accidentes de trabajo dándonos cuenta de que es necesario que el área de salud ocupacional t talento humano este implementado en las diferentes actividades que se proponen en el plan de trabajo cuando inicia el año. También se tiene dentro de este plan de trabajo que el grupo de salud ocupacional y talento humano generen retribuciones o motivaciones a las personas que asisten a los diferentes programas que se realizan para el riesgo y los análisis de los accidentes laborales.

Desde la vinculación a la organización del alumno se le debe impartir instrucciones de autocuidado en las diferentes ocupaciones a las que se verá inmerso durante su periodo de

estudio con el SENA. muchas veces esto no es del todo operante ya que deben aplicarse compromisos de acatamiento a esas normas so pena de un llamado de atención en caso de no ser acatadas. Lamentablemente somos dados a acatar las normas cuando estas no acarrear ninguna sanción que penalice monetaria o laboralmente este comportamiento

Este trabajo va enfocado a la prevención de accidentes laborales en la institución SENA donde la probabilidad de los mismos es inminente en todos los aspectos dado que los factores de riesgo existen en los talleres de prácticas de oficios hasta los puestos académicos donde se recibe la teoría de la educación impartida para ese objetivo.

Capítulo 2: Revisión de Literatura

A continuación, se describen los principales conceptos sobre la seguridad en el trabajo, la conducta regular para atender accidentes o como corregir incidentes y los actos que pueden eliminar para minimizar las tasas de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo; De igual manera se consultaron diversas teorías que nos dieran noción sobre la mejor manera para analizar el problema y como mitigar la incidencia que se estaba presentando en la organización, ya que no es solo decir que se cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y este efectivamente no se implementa.

2.1 Marco Teórico

Desde hace mucho tiempo, la seguridad en el trabajo ha tenido gran importancia en la industria, independiente del sector en el que se esté trabajando. En un inicio se empezó a dar interés a tratar de eliminar accidentes catalogados como simples, ahora se han identificado las diferentes consecuencias que intervienen en el normal desarrollo de las actividades cuando se presenta un accidente de trabajo.

Cuando se implementan programas de salud ocupacional se tiene en cuenta los cambios de leyes y normas con el propósito de que cada empresa garantice cada uno de los eventos aplicados desde salud ocupacional donde los empleados no corran ningún tipo de riesgo, ejecutando programas que permitan prevenir y diseñar controles para disminuir o eliminar riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Adicionalmente a lo anterior se suman, las normas

asociadas a la exigencia que se les realiza a las empresas a suministrar los elementos de protección personal.

Según Botta (2010, p. 7) Indica que el peligro es algo estático y no se puede modificar, por ello dice que la única manera de controlar el daño es el nivel de riesgo que exista, lo que puede llegar a una accidentabilidad. Esto nos lleva a identificar según el riesgo el cómo este se puede controlar, prevenir, mitigar y/o proteger; de esto es lo que toda organización debe centrar sus esfuerzos para prevenir posibles accidentes.

La teoría del Dominó. Esta trata sobre el efecto domino descrita por su creador W. Heinrich (1931), donde el indica que se presentan una cantidad de accidentes el cual son causa un accidente se origina de algún factor, de igual manera habla de los cinco factores sobre un accidente: herencia, acto inseguro, falla humana, accidente y por último lesión, pero resalto que cada factor debe actuar sobre el siguiente como la reacción en las fichas de dominó.

Según Heinrich si se sustrae un solo factor se evitará el accidente y por ende la lesión, el factor más importante es el tercero el factor humano. Esta teoría sirvió como base para otras teorías.

Teoría de la causalidad de pérdida. Esta teoría integra varias teorías sobre los factores que causan un accidente laboral, esta indica que un accidente es una cadena de factores de riesgos, y cuando uno se ve alterado puede generar otro hasta que generen causas inmediatas.

Los factores de riesgo se agrupan varios factores: Ausencia de vigilancia, principios básicos y fuentes contiguas; dejando claro que hay dos etapas de un accidente, la ocurrencia que es un inicio y el evento que el desenlace del suceso.

1. Falta de control: falta de estándares, cumplimiento inadecuado de estándares, administración de seguridad.
2. Causas Básicas: factores personales, factores de trabajo. (Raíz de trabajo)
3. Causas inmediatas: Actos o prácticas sub-estándares, condiciones sub-estándares.
(Síntomas)
4. Incidentes: evento. Si hay transferencia de energía
5. Perdida: Daño o lesión no intencional (Accidente)

Factores que causan los accidentes: esto varían a diversas condiciones como; el medio ambiente, lugar de trabajo, los equipos que se maniobran, la mala organización, desorden en el entorno y las relaciones entre el equipo de trabajo puede alterar el ambiente y ser puede convertir en un factor detonante para un incidente, que puede llevar a un accidente, muchas veces y generalmente los factores de los accidentes son los cables que se encuentra por fuera llevando a la conexión de computadores, ventiladores u otros aparatos electrónicos que sean necesarios ubicarlos en las diferentes áreas de la entidad.

El área de salud ocupacional debe enfocarse en el tiempo de Planear e ir implementado y cumpliendo el siguiente decálogo:

1. Evaluación inicial
 - Identificar prioridades en Salud Ocupacional.
 - Las prioridades deben realizarse por personal idóneo.
 - Establecer actividades de trabajo donde exista la inducción y re inducción.
 - Estar de acuerdo con la normatividad vigente.

2. Política y Objetivos

- La política de Salud Ocupacional debe:
 - ✓ Estar presente en la participación de actividades para la gestión.
 - ✓ El alcance será enfocado para todas las áreas laborales y sus empleados.
 - ✓ Realizaremos comunicación con el COPASST.
 - ✓ Debe estar firmada con el nombre del representante legal.
 - ✓ Es necesario difundir a los empleados toda la información requerida.
 - ✓ Se debe realizar mínimo una vez al año y actualizarse.
- Los objetivos deben:
 - ✓ Ser medibles, cuantificables y tener metas.
 - ✓ Coherentes con el plan de trabajo anual.
 - ✓ Revisados y evaluados una vez al año.

3. Identificación, evaluación y valoración de riesgos

- Se requiere tener unos documentos donde se identifiquen las contingencias documentadas, para actualizarlas cuando:
 - ✓ Cuando se presenta un accidente laboral letal.
 - ✓ También se tiene presente un incidente trágico dentro de las diferentes áreas.
 - ✓ Haya rotación de cada una de las herramientas de las oficinas.

4. Prevención y preparación antes emergencias y desastres

- Identificar e individualizar los peligros.
- Analizar todo el material disponible, las acciones de control junto con la prevención existentes.

- Examinar la debilidad de la empresa ante los riesgos detectados.
 - Formular el plan de emergencias
5. Gestión de peligros, riesgos y amenazas a través de medidas de prevención y control, es necesario que establecer algunos de los siguientes tipos de control en el documento de identificación de peligros y riesgos:

- Eliminación del peligro y/o riesgo.
- Sustituir el riesgo por uno menor.
- Seguimiento técnico.
- Seguimiento administrativo.
- Elementos de cuidado individual, y colectivos.

✓ Establecer el plan de trabajo anual que contenga:

- Prioridades por realizar.
- Recursos.
- Indicadores.
- Mejoramiento continuo.

✓ Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Permitirá:

- Identificar y documentar deficiencias.
- Informar resultados, causas y controles a establecer

✓ Criterios para adquisición de bienes y servicios

Es necesario establecer un modelo para lograr plena identificación del material que es utilizado el cual se le realice una evaluación por parte de salud ocupacional.

8. Medición y actualización del sistema. Como todo sistema de gestión debe ser auditado:

- Anualmente.
- Se debe realizar un programa de auditoría.
- Debe participar en COPASST
- Se deben comunicar los resultados a los responsables de implementar acciones correctivas o preventivas.
- La auditoría puede ser realizada por personal interno que no tenga relación con el proceso.
 - ✓ Acciones preventivas, correctivas y de mejora
- Se deben definir e implementar las acciones correctivas o preventivas necesarias.
- Estas acciones deben ser definidas a los niveles pertinentes.
- El empleador debe otorgar recursos necesarios para la mejora continua

El SENA debe implementar estrategias para la mitigación realizando capacitaciones periódicas sobre riesgos laborales, también visitar puesto por puesto de trabajo y evaluar periódicamente no solo el conocimiento del empleado sino también el lugar donde está ubicado, ya que se ha logrado identificar que muchas veces no es culpa del trabajador o desconocimiento sino que las personas encargadas de salud ocupacional no entregan las herramientas necesarias que debe tener en su puesto de trabajo o si se requiere una reubicación, de igual manera es importante que se reflexione sobre la importancia de la autoprotección de cada uno de los empleados, esto permitirá que cada uno de los trabajadores se proteja a sí mismo y no realice actos que atenten con su integridad, esto actos y condiciones inseguras haciendo que el riesgo se nulo, que es el objetivo del área de talento humano.

Con un propósito que identifiquen todos los riesgos de la mejor forma, la GT45: pautas de la aclaración y supervisión de los peligros con la evaluación de cada riesgo en salud ocupacional, establece un cuadro bajo orientación con la síntesis sobre los peligros y riesgos a los que se puede estar expuesto en cualquier trabajo: **Véase: Grafica 1.** Ejemplo de tabla de peligros.

Algunas actividades o elementos por su condición se pueden clasificar, de acuerdo con la investigación que realizo, de igual manera las causas para que se generen estos actos, puede varias según las características de cada persona, del trabajo y de la organización. Por ello Botta determino algunos actos y condiciones se desencadenarían en riesgos reales, como:

1. Acto inseguro:
 - a. Manejo de equipos sin autorización o sin conocimiento.
 - b. No utilizar los elementos de protección personal.
 - c. Usar equipos defectuosos.
 - d. Cargar inadecuadas.
 - e. Inadecuada higiene postural.
 - f. Bromas entre empelados.
 - g. Trabajar con influencia de alucinógenos o alcohol.
 - h. No seguir los procedimientos.
2. Condiciones Inseguras:
 - a. Barreras inadecuadas.
 - b. Elementos de protección defectuosos.
 - c. Herramienta inapropiada.
 - d. Desorden.
 - e. Ruido.

f. Ventilación e iluminación inadecuadas.

La falta de control es esencial para controlar o vigilar la seguridad en toda organización, por ello se debe contar con estándares de seguridad y la adecuada administración de los mismos, si estos se incumplen es debido a la falta de control administrativo. Si es el caso en el que se falta con el control, es necesario se restablezcan nuevos estándares, de acuerdo con la identificación del trabajo seguro y para finalizar evaluar el cumplimiento.

Los accidentes de trabajo se originan principalmente en dos niveles:

- **Nivel humano:** No saber, no querer, no poder. Errores, olvidos, descuidos e imprudencias. Surgen de factores humanos (actos inseguros).
- **Nivel Técnico:** Instalaciones, materiales, herramientas en mal estado. Surgen de factores técnicos (condiciones peligrosas). Cuando se presentan acciones peligrosas ya sean por factores humanos (actos inseguros) o factores técnicos (condiciones peligrosas) podemos decir que nos encontramos ante una situación de riesgo.

2.1.1 Definiciones básicas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este subcapítulo describiremos las definiciones básicas asociadas a los accidentes laborales:

(Glosario Sura, 2017)

- **Accidente de Trabajo:** se relaciona con un hecho de manera repentina el cual pasa por algún imprevisto en el trabajo donde genere en el empleado una lesión, donde allá una perturbación dentro de las funcionalidades. Tenemos en cuenta que estas se presentan mientras se realizan labores de la empresa, dejando claro que también se tiene en cuenta si la lesión o accidente es fuera de la institución y en horario no laboral.

- **Acto o Comportamiento inseguro:** Este se enfoca en el análisis de todas las acciones y decisiones que se tomen dentro de la organización donde se detecta que puede presentarse algún incidente el cual dejará a la empresa sin producción, con diferentes consecuencias y que debido a esto el empleado también debe afrontarlas ya que su rendimiento no será igual. También la actuación insegura incluye la falta de conocimiento de los empleados para informar cada uno de los eventos identificados que representan peligro en el puesto de trabajo.
- **Administradora de Riesgos Laborales:** se encargan de vigilar a las empresas para proteger el trabajador teniendo como objetivo atender cada una de las solicitudes por accidentes presentados y enfermedades detectadas, el cual han sido presentadas durante las labores diarias de la empresa.
- **Condición insegura:** cuando se va a realizar una tarea o trabajo se debe tener en cuenta las condiciones en las que se va a desarrollar dicho proceso porque se pueden cometer errores o se puede sufrir un olvido mientras se manipula un elemento u herramienta y que pudo haber puesto nuestra integridad en peligro.
- **Consecuencias:** Se manifiesta de una manera en que sufrimos alteraciones en nuestra salud el cual pone en riesgo el funcionamiento de los procesos convirtiéndose un poco más lentas afectando la imagen de la empresa.
- **Decreto 1295 de 1994:** Bajo el cual la empresa establece el manejo y orientación del sistema general de riesgos laborales.
- **Decreto 1072 de 2015:** Este aclara y habla sobre Reglamentario único del Sector Trabajo
- **Factor de riesgo:** Se conoce sobre esta definición que cada una de las cosas que rodean al ser humano como la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y

acciones humanas, el cual se presentan como potenciales para incurrir en el daño o lesión y todo depende de que se realice una eliminación o seguimiento del elemento que se cree agresivo.

- **Incapacidad:** Es una consecuencia para el trabajador que ha sufrido un accidente o incidente en el lugar o fuera de la empresa, el cual se realiza de manera temporal o por largo plazo, se realiza un análisis de la recuperación del empleado bajo un diagnóstico laboral para conocer bien su situación y si la incapacidad se extiende después de cierto periodo se puede estudiar una pensión para el trabajador.
- **Investigación de AT:** se realiza un estudio técnico - administrativos con el fin de aclarar cada una de las circunstancias en que se presentó el evento donde involucra el accidente o enfermedad, para poder determinar el origen de este hecho.
- **Política de Seguridad:** cuando se quiere hablar del sistema de gestión de calidad se debe tener presente dar cumplimiento de los conceptos básicos de lo que trata salud ocupacional relacionando cada una de las condiciones para dar una mejora continua a la seguridad de los trabajadores, en todas las empresas se debe tener un cumplimiento normativo sobre la política de salud ocupacional para así poder reducir los riesgos o lesiones que se puedan presentar en un empleado.
- **Prevención de riesgos:** el empleador debe evitar a toda costa las consecuencias que puedan ser un riesgo para el trabajador (Artículo 56 del Decreto Ley 1295). Siempre se busca realizar todo tipo de eventos y programas de prevención para minimizar cualquier posibilidad de riesgo y poder conservar la integridad del trabajador.
- **Tipo de AT:** Se trata del origen que produce el accidente de trabajo. Los cuales son:
 - Biológico

- Común
- Trayecto
- Deportivo
- Violencia
- SOAT.

El accidente biológico, hace referencia a los factores de riesgo presentados en el SENA múltiples circunstancias de salud generada en el entorno de compartimiento, desde una simple gripe a un virus mutante que esparcido por el aire puede generar grandes contagios en el entorno .dentro de este se ubican los factores de riesgo generados por baterías contenidas en un recipiente de agua mal procesado o mal operado por los encargados de su mantenimiento ,es de recordar que estos elementos que contienen líquidos deben ser lavados frecuentemente y el agua en él no debe pasar un tiempo determinado tiempo en el cual sino se cambia genera contaminantes del producto.

El accidente común, no menos importante, puede desarrollarse en el SENA por un mal hábito alimenticio o lo que ocasiona gastritis que es la más usual en los alumnos por la poca alternativa que este instituto ofrece al no tener un sitio adecuado para la ingesta de productos que porten nutrientes al organismo. Los ausentismos habitualmente se dan por estos casos donde los estudiantes por falta de tiempo consumen comida chatarra o mecatos, o lo hacen en horas no aptas para el consumo de los mismos.

El accidente de trayecto en el SENA Pereira se origina por la falta de señalización de los pasillos corredores y escaleras que conforman este lugar siendo otro factor de incapacidades regulares por falta de concentración o rose bruco con los compañeros que por allí transitan.

Es muy común los accidentes esguinces generados por personas que haciendo caso omiso al protocolo exigido por la organización bajan las escaleras con celular en mano y resultan lesionados por una caída abrupta por este suceso de desconcentración el cual es el causante de riesgo sobre el cuidado de las personas que están alrededor.

El accidente deportivo es otro de los factores que generan ausentismos de varios meses de incapacidad por fracturas al dar un mal paso en una cancha deportiva en los descansos de las actividades académicas.

Los accidentes generados por violencia son inevitables en el SENA pues suceden cotidianamente por temas de tolerancia, por acoso o por otras circunstancias de respeto al otro, estos dado la cultura de las instituciones son promovidos y aplaudidos por los estudiantes quienes morbosamente se satisfacen viendo quien da o quien aguanta más, muchas veces estos pasan desapercibidos por los directivos de las instituciones pues consideran que no es un peligro de mayor trascendencia para la institución pues no pasa de una simple riña donde los puños o las jaladas de mechas son los únicos que se manifiestan en estos acontecimientos.

Los accidentes de SOAT son los más preocupantes en el SENA pues estos sobrevienen antes o después que el estudiante inicie o termine sus actividades académicas, se generan por la falta de concentración del individuo al operar su equipo de transporte usualmente la moto o por la falta de cuidado del conductor que va detrás de él generando accidentes graves con ausentismos prolongados o inclusive con la pérdida de la vida del conductor de la moto quien es siempre el que lleva la peor parte en estos sucesos.

La seguridad y salud en el trabajo según diferentes autores. (Rafael Uribe 1904) Bajo la propuesta de nació el concepto y cuidados como proyecto para evitar los accidentes laborales.

(Nugent 1997) en la prehistoria habla dice que el hombre se enfrenta a un mundo que lo agrede constantemente y que es importante buscar manera de prevenirlas.

(Nava 1994) piensa que, así como la tecnología, la ciencia y el hombre han evolucionado así mismo se ha logrado con la salud en el trabajo.

(Gomero y Llap Yesan 2005, p. 274) como los médicos han empezado adquirir un conocimiento y una experiencia en la prevención de enfermedades laborales también se logró con los accidentes de trabajo y se denominó medicina ocupacional.

Diferentes autores dan a conocer su punto de vista sobre el funcionamiento correcto y la gestión aplicada en el puesto de trabajo el cual aclara que los factores claves para el éxito es integrar diferentes conceptos y factores para lograr minimizar el accidente de trabajo.

Otro autor manifiesta que en las empresas la alta dirección considera que la salud y la seguridad son dos piezas fundamentales para un enfoque en el mejoramiento continuo en los ambientes de trabajo.

Capítulo 3: Metodología General

En esta parte del trabajo se identificó la metodología a aplicar en la implementación de la investigación, donde se determinó una muestra aleatoria de 120 empleados del área administrativa, a los cuales se le realizó una encuesta y entrevista para obtener la información más idónea posibles; como complemento a esta información se tuvieron en cuenta información de la ARL Positiva y los registros de la organización.

3.1. Método de investigación

Para el desarrollo de la propuesta que tiene como fin resolver el problema planteado, se efectuara una encuesta a los empleados del SENA Risaralda, indagando con preguntas para determinar las causas que afecta el rendimiento de los trabajadores consecuencia de la mala gestión en el control de accidentes laborales, y así mismo identificar las posibles soluciones planteadas por los empleados para dicha problemática.

Por lo anterior a través de un método cualitativo se presentará una propuesta para dar una solución efectiva a dicha problemática, partiendo de los hechos encontrados y datos recolectados.

El método de investigación utilizado es el cuantitativo debido a es fundamental realizar un análisis estadístico y una medición numérica a los accidentes que se presentaron durante el desarrollo de la investigación. Se recomienda realizar capacitación a cada uno de los empleados, realizar seguimiento constante donde se conozca la opinión de cada uno para así realizar un análisis más específico sobre cuáles son los riesgos y debido a esto cual es el número de accidentes que se han presentado, para recopilar la información más personalizada se envió un correo con fechas y hora de presentación a cada uno de los empleados que se tendrán que

presentar a partir del lunes 20 de noviembre en el consultorio de salud ocupacional del doctor Eugenio Ocampo Piedrahita quien realizar una valoración a cada uno de ellos, entregara resultados y se aplicara una encuesta donde se tendrá el dato de manera ágil y concisa de quienes han sufrido accidentes en la empresa.

También se reunió a las personas que ya se encontraban capacitadas y les preguntamos con preguntas muy específicas para saber si ellos aún tenían el conocimiento claro que se les ha transmitido en diferentes oportunidades, manifestaron sobre las metodologías utilizadas y las observaciones que tienen sobre las personas que brindan la orientación, para así saber la evaluación que va a ser aplicada donde hablen del desarrollo de cada uno de los procesos, los cuidados, y los riesgos para poder observar que reacción tiene el personal en los cambios y situaciones que tengan que enfrentar.

3.2 Población y Muestra

Teniendo en cuenta que lo que queremos lograr es una solución a la problemática planteada, partiendo principalmente de los hechos evidenciados por los todos los funcionarios, la población objeto de estudio serán 120 funcionarios del SENA. Los cuales tienen características comunes al igual que sus intereses aplicando la gestión del conocimiento con el que se va a desarrollar este estudio, realizando un enfoque en el área de salud ocupacional y de esta manera poder recolectar la información necesaria.

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

N: 120 funcionarios

e: 0,06

Z: 1,96

p: 0,5

q: 1- 0,5= 0,5

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 120}{0,06^2(120 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{115}{1,3888}$$

$$n = 83$$

3.3 Fuentes de información

Están distribuidas en fuentes primarias y secundarias según su nivel de incidencia en la investigación.

Fuentes Primarias: En estas se tendrá en cuenta información oral y escrita proporcionada por los empleados del SENA Risaralda, en este caso se aplicarán la observación y Encuesta.

Fuentes Secundarias: Estas serán fuentes externas que aporten de manera significativa a la investigación, tales como:

- ARL (Administradora de Riesgos Laborales) Reportes de accidentalidad generados por la plataforma virtual.
- Proceso HSE del SENA:
- Reportes de actos y condiciones inseguras generados por los trabajadores del SENA Risaralda
- Matriz de Identificación de Riesgos y Peligros

- Matriz Legal HSE
- Matriz de (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La indagación y captura de datos se realizará bajo la aplicación de una encuesta a los 120 empleados, en el cuestionario anexo se relacionan preguntas abiertas y cerradas para facilitar el análisis de datos.

Así mismo se realizará entrevistas a los directivos del SENA Risaralda y Área de talento humano con el fin de conocer sus opiniones relacionadas con la investigación.

Entrevista. Fue aplicada a los trabajadores del Sena donde se realizó un listado tipo planilla el cual fueron contactadas y citadas por medio de correo electrónico al área de salud ocupacional se tenían cada uno de los formatos para la aplicación de la misma y de esta manera recoger toda la información de los diferentes procesos que realizan los entrevistados y la responsabilidad que demanda cada uno de ellos.

Se aplicó esta temática de la entrevista ya que así se puede lograr obtener la información mucho más directa y 100% veraz.

El objetivo que se quería lograr con dicha entrevista era obtener la información de cada uno de los procesos identificando los más peligrosos, en los que más accidentes se han presentado y de esta manera poder sacar conclusiones, bajo las opiniones de cada trabajador y recomendaciones para así poder crear e implementar un modelo integral en la gestión del conocimiento y disminuir los accidentes. En la planilla que se recolectó toda la información quedó plasmada cada una de las respuestas de los diferentes procesos que se ejecutan en la empresa.

Encuesta. Apreciado(a) señor(a), por medio de la presente, de manera atenta le solicito su colaboración para que nos facilite una parte de su importante tiempo y me dé respuesta a las siguientes preguntas, cuyo propósito es indagar una serie de información, la cual será tratada con responsabilidad y con la más estricta confidencialidad. Agradezco de antemano su especial ayuda.

Véase: Tabla 1. Formato de encuesta realizada.

Capítulo 4: Resultados

En la siguiente sección se indican los resultados obtenidos de la encuesta realizada a 120 empleados del área administrativa del SENA Risaralda, los cuales se tomaron al azar. con su respectivo análisis de los resultados obtenidos en la recolección de información.

4.1. Presentación de Resultados:

A continuación, se relacionan la gráfica y tabulación de los resultados obtenidos de la encuesta realizada:

1, ¿El SENA Risaralda le proporciona de manera periódica capacitaciones sobre los riesgos laborales?

Véase: Grafica 2. Resultados pregunta 1.

Véase: Tabla 2. Resultados pregunta 1.

Según la encuesta el 62% de las personas manifiestan que el SENA Risaralda les proporcionan de manera periódica capacitaciones sobre los riesgos laborales a los cuales están expuestos, pero el 38% de los encuestados dice lo contrario, esto indica que si se realizan capacitaciones periódicas pero que aún se tiene un gran porcentaje de personas que desconocen los riesgos a los cuales están expuestos. Se considera que para que en este ítem el resultado sea optimista debe estar por encima del 80% del total de los empleados encuestados ya que tengamos presentes son ellos los que se ven afectados por la ausencia de estas jornadas.

2, ¿Se da solución efectiva a sus necesidades y problemáticas frente al tema de salud ocupacional, para un desarrollo óptimo de sus funciones?

Véase: Grafica 3. Resultados pregunta 2.

Véase: Tabla 3. Resultados pregunta 2.

De acuerdo a este cuestionamiento el 37% de los empleados considera que siempre solución efectiva a sus necesidades y problemáticas frente al tema de salud ocupacional, para un desarrollo óptimo de sus funciones, el 29% considera que algunas veces, el 13% dice que nunca y se encuentran inconformes, y el 21% restante dice no haber experimentado ningún caso donde se requiera dar solución a sus necesidades frente a este tema, esto nos permite identificar que la mayoría de los empleados sienten que la empresa podría brindar una mejor gestión para dar solución efectiva a esta necesidades ya que el 50% de los empleados no se siente totalmente satisfecho frente a la gestión realizada por la empresa.

3, ¿Considera que la empresa ha contribuido de manera significativa en la disminución de riesgos laborales?

Véase: Grafica 4. Resultados pregunta 3.

Véase: Tabla 4. Resultados pregunta 3.

Este cuestionamiento nos permite identificar la percepción de los empleados frente a si la empresa ha contribuido de manera significativa en la disminución de riesgos laborales, y se evidencia que el 75% considera que si, y solo el 25% considera que no, este es un resultado muy positivo ya que los empleados consideran que trabajan en un lugar seguro, pero se debe trabajar de manera más profunda con el fin de lograr un 100% de empleados satisfechos.

4, ¿Considera que se debe implementar un programa con el cual se dé seguimiento a los riesgos físicos a los cuales los empleados están expuestos?

Véase: Grafica 5. Resultados pregunta 4.

Véase: Tabla 5. Resultados pregunta 4.

En este ítem nos podemos dar cuenta que todos los empleados están desacuerdo en implementar un programa con el cual se dé seguimiento a los riesgos físicos a los cuales los empleados estén expuestos ya que consideran que esto es de suma importancia para el óptimo desarrollo de sus funciones.

5, ¿Considera que está expuesto a riesgos de un alto índice de gravedad?

Véase: Grafica 6. Resultados pregunta 5.

Véase: Tabla 6. Resultados pregunta 5.

En este ítem el 92% de las personas dicen que no sienten que están expuestos a riesgos de alto índice de gravedad y que afecten su productividad empresarial, en cambio el 8% dice que si, por lo cual se debe entrar a revisaremos casos en específico.

4.2. Análisis de datos

Frente a la primera pregunta donde se indica: ¿El SENA Risaralda le proporciona de manera periódica capacitaciones sobre los riesgos laborales?, aunque se presenta un dominio de la respuesta Si, existe una cierta paridad puesto que solo sobresale con el 62% lo que indica que los colaboradores o no tienen conocimiento o no reciben ningún tipo de formación.

Con relación a la pregunta: ¿Se da solución efectiva a sus necesidades y problemáticas frente al tema de salud ocupacional, para un desarrollo óptimo de sus funciones? Claramente se evidencia un inconformismo por parte de los colaboradores ya que el 50% de ellos manifiestan que la entidad no está dando solución efectiva a sus necesidades.

Sobre la tercera pregunta ¿Considera que la empresa ha contribuido de manera significativa en la disminución de riesgos laborales?, tenemos que el 75% de los empleados considera que el SENA Risaralda ha contribuido de manera significativa en la disminución de riesgos laborales,

pero tenemos un 25% de los empleados que considera lo contrario por lo cual se debe crear un plan de mejora con el fin de mejorar esa percepción de los empleados frente a este ítem.

Frente a la pregunta 4 ¿considera que se debe implementar un programa con el cual se dé seguimiento a los riesgos físicos a los cuales los empleados estén expuestos? Existe una marcada tendencia de los colaboradores al argumentar que en la empresa si debe implementar un programa con el cual se dé seguimiento a los riesgos físicos a los cuales los empleados estén expuestos, lo cual evidentemente se hará.

La quinta pregunta: 5. ¿Considera que está expuesto a riesgos de un alto índice de gravedad? en donde nos encontramos con un resultado sumamente positivo, puesto que el 92% de los empleados dicen no estar expuestos a riesgos muy graves y se sienten seguros en la empresa que trabajan, pero, aunque tengamos este resultado no podemos olvidar el 8% restante ya que la meta debe ser del 100%, pues se busca que todos los empleados se sientan seguros en su entorno de trabajo.

Durante la etapa de análisis de datos y presentación de hallazgos, se analizaron los datos dando como resultado que es necesario continuar con la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo. Los análisis realizados permiten identificar que el SENA Risaralda inicio un proceso de reducción de accidentes de trabajo debido a los nuevos controles que se están realizando sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos los empleados.

Adicionalmente, hay un compromiso global de la comunidad SENA por los temas de seguridad al interior del SENA. Esto se debe a que el primer paso que se debía realizar (actualización de matriz de riesgos y peligros) fue contundente al igual que los controles que se establecieron.

Capítulo 5: Conclusiones

Por último, se realiza un resumen de todos los hallados encontrados antes y durante la investigación, sujetos a unas recomendaciones y propuestas. Y Finaliza con la Implementación del Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi, que les permitirá mejorar la tasa de accidentalidad en la organización educativa.

5.1 Resumen de Hallazgos

A continuación, se relacionan brevemente los hallazgos encontrados:

- La matriz de peligros y riesgos no se encontraba actualizada, trayendo como consecuencia que no existieran controles a algunos riesgos los que estaban expuestos los trabajadores del SENA Risaralda.
- No hubo presentación de actos y condiciones inseguras por parte de los empleados del SENA Risaralda.
- Se evidencia (encuesta realizada) que no hay claridad por parte de los empleados del SENA respecto a algunos temas de Seguridad y salud en el Trabajo (riegos, peligros, reporte de actos y condiciones inseguras)

5.2 Recomendaciones

Durante este proceso de investigación se relacionan algunas recomendaciones de acuerdo con lo evidenciado:

- Se recomienda actualizar anualmente la matriz de identificación de peligros y riesgos.

- Se recomienda verificar que los controles establecidos para mitigar los peligros y riesgos realmente sean eficaces.
- Se recomienda que los empleados del SENA Risaralda participen reportando los actos o condiciones inseguras que se puedan presentar o se estén presentando al interior de la empresa.
- Se recomienda que el proceso de Salud Ocupacional realice estrategias dinámicas para que los empleados del SENA Risaralda estén comprometidos con el cuidado de la salud y con la disminución de accidentes de trabajo al interior del SENA.
- Es necesario realizar la medición y evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el propósito de que sean identificadas las acciones preventivas y correctivas que den a lugar.

5.3 Propuesta

En la actualidad la salud ocupacional en las empresas ha perdido importancia, ya que muchas veces las capacitaciones y controles que se proporcionan a los empleados son muy limitados y por eso hoy en día encontramos casos de empleados afectados por trabajar en condiciones no actas, así mismo se han expuesto conceptos y teorías de diferentes autores que argumentan la importancia que existe para implementar estas actividades.

De acuerdo con esto hemos investigado y realizado un análisis del SENA Risaralda, y se ha podido constatar que, dentro del funcionamiento de la empresa, específicamente en el área de salud ocupacional, se desarrolla un buen trabajo, pero que se puede mejorar con el fin de disminuir el porcentaje de afectaciones a los empleados.

La principal finalidad de esta propuesta es eliminar las deficiencias de rendimiento presentes potenciales que puedan existir en los empleados, en aras de que sean más eficientes de lo mínimo esperado.

Así mismo se evidencia que un porcentaje significativo de los empleados, han manifestado una insatisfacción al no realizar un seguimiento eficaz a las solicitudes realizadas luego de evidenciar un factor que pueda desatar un accidente laboral.

Descripción de la necesidad. Se requiere programar y coordinar actividades de capacitación sobre los accidentes laborales a los cuales están expuestos todos los empleados, con el fin de controlarlos de manera significativa.

La formación genera productividad y es la retribución que los empleados dan a la empresa que invierte en capacitarlos, educarlos y formarlos. Los directivos deben entender los beneficios que pueden obtener al invertir en la formación de sus empleados.

Actividades por desarrollar.

- 1) Identificar las necesidades de los empleados frente a este tema.
- 2) Evaluar los recursos disponibles.
- 3) Elaborar los planes capacitación dirigidos a los empleados.
- 4) Controlar, coordinar y ejecutar de manera efectiva, las soluciones a las problemáticas ya identificadas.
- 5) Evaluar los resultados obtenidos de las capacitaciones brindadas.
- 6) Entregar un informe de gestión sobre las actividades desarrolladas.

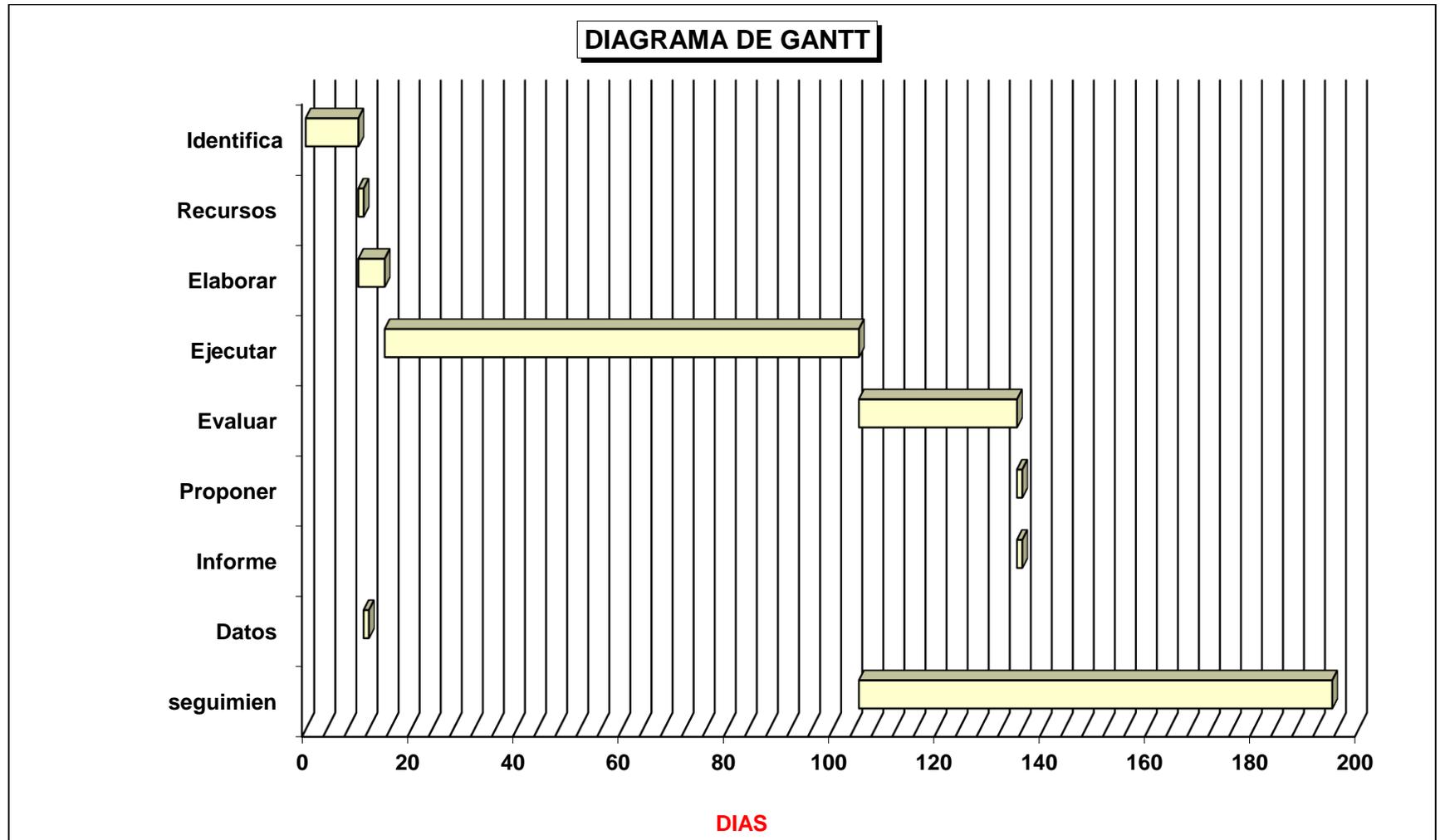
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

ACTIVIDAD	HUMANOS	TÉCNICOS	FINANCIAROS
Identificar las necesidades	Profesionales salud ocupacional.	Auditorio, PC Portátil, Video Beams y cartillas o plegables para capacitaciones teóricas.	Contratación indefinida de 2 profesionales.
Evaluar los recursos	Área talento humano.		Valor de honorarios mensual \$1.200.000 cada uno.
Elaborar los planes de formación y desarrollo			
Controlar, coordinar, ejecutar		Instalaciones, Equipos, maquinarias, herramientas.	
Evaluar los resultados			
Proponer correctivos			
Informe de gestión			
Realizar el seguimiento de resultados			

5.3.2 Cronograma de Actividades.

ACTIVIDAD	NOMBRE	DURACIÓN EN DÍAS	ACTIVIDAD PRECEDENTE	INICIO	FINALIZACIÓN	RESPONSABLE
A	Identificar las necesidades	10		26/11/2017	05/12/2017	Proceso Recursos Humanos – Proceso Salud Ocupacional
B	Evaluar los recursos	1	A	06/12/2017	06/12/2017	
C	Elaborar los planes de formación y desarrollo	5	A	06/12/2017	10/12/2017	
D	Controlar, coordinar, ejecutar	90	C	11/12/2017	10/03/2018	
E	Evaluar los resultados	30	D	11/03/2018	09/04/2018	
F	Proponer correctivos	1	E	10/04/2018	10/04/2018	
G	Informe de gestión	1	E	10/04/2018	10/04/2018	
I	Realizar el seguimiento de resultados	90	D	11/03/2018	08/06/2018	

5.3.3 Diagrama de Gantt.



5.4 Implementación del Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi.

El Sistema de Gestión de Conocimiento que se implantará tomará como modelo el de Nonaka y Takeuchi (o modelo C) que incide en cómo el conocimiento es creado por las personas y potencia la generación de conocimiento organizacional mediante el apoyo a los individuos y procesos de creación y transformación de conocimiento. Nonaka y Takeuchi (1995) clasifican el conocimiento en tácito y explícito.

El conocimiento explícito es aquel que puede ser estructurado, almacenado y distribuido, y el tácito es aquel que forma parte de las experiencias de aprendizaje personales de cada individuo y que resulta sumamente complicado, si no imposible, de estructurar, almacenar y distribuir. Está cercano al talento, al arte o a un determinado modelo mental, y se compone de actitudes, capacidades y de la mayoría de los conocimientos abstractos, complejos o sofisticados de las personas.

Socialización: De Tácito a Tácito. En la implementación de este proceso el SENA debe promover a fomentar espacios de interacción con los empleados de las áreas, los cuales contribuyan a su formación y desarrollo, intercambiando los conocimientos que se tienen se comparte y crea el conocimiento a través de la experiencia directa, puede ser mediante conversaciones personales, demostraciones, integraciones.

- Realiza encuestas.
- Identificación de las necesidades
- Evaluación los recursos

Externalización: De Tácito a Explícito. En esta etapa se debe realizar en el SENA planes de formación y desarrollo de los empleados mediante la capacitación a las diferentes áreas de la empresa, con el fin de lograr que los empleados tengan un conocimiento acertado en el desarrollo de su labor y así ofrecer la uchuva con los más altos estándares de calidad

- Elaborar los planes de formación y desarrollo dirigidos a los empleados.
- Preparar una base de datos con los registros de Instituciones e Instructores que ofrezcan servicios garantizados de formación, capacitación y desarrollo. Con los precios más apropiados del mercado.

Combinación: De Explícito a Explícito. Capacitando en el área de formación y desarrollo algunos empleados, quienes se encargan de transmitir el conocimiento a sus compañeros logrando que todos tengan un mismo nivel, ya que no se pueden parar el área de producción en su totalidad, así equilibrar los conocimientos técnicos y empíricos en todas las áreas.

- Controlar, coordinar, ejecutar los planes de formación, capacitación y desarrollo.

Internalización: De Explícito a Tácito. Mediante el uso de la tecnología implementar sistemas de comunicación e información que promuevan la rea de formación y desarrollo para que todos compartan sus conocimientos a través de la realización de un mapa de conocimiento que contribuya con el fin del área a implementar.

- Evaluar los resultados de los planes de formación, capacitación y desarrollo ejecutados
- Proponer correctivos a los programas de formación y Desarrollo, si los resultados de la Evaluación son negativos.

- Entregar un informe de gestión sobre las actividades desarrolladas.
- Realizar el seguimiento de resultados de los empleados que han participado en planes de formación y evaluar los cambios observados y los resultados obtenidos.

Véase: Grafica 7. Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi

Referencia Bibliografía.

Glosario. Sura. Disponible en: <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl> Consultado el 7 de noviembre de 2017.

Recomendaciones de seguridad. Disponible

en: <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/545/A4.pdf>. Consultado: 7 de noviembre de 2017.

Seguridad Industrial. Disponible en: <https://es.slideshare.net/gerardocorpus/marco-tericoseguridad-industrial> Consultado: 7 de noviembre de 2017.

Teorías y Modelización de los Accidentes. Néstor Botta. Marzo de 2010. Tomado de http://www.redproteger.com.ar/editorialredproteger/serieaccidentologia/17_Teoria_Modelos_Accidentes_3a_edicion_Marzo2010.pdf. Páginas 10 – 15. Consultado 18 de noviembre de 2017.

Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tomado de

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/SGSST/Memorias/CundinamarcaBogota/Bogota-ANH/SGSST-MINTRABAJO.pdf>

Anexos

Grafica 1.

Ejemplo de tabla de peligros.

GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA GTC 45 (Segunda actualización)

ANEXO A (Informativo)

Ejemplo de la table de peligros

Nota: La presente tabla proporciona orientación y no constituye una lista exhaustiva de todos los peligros existentes.

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
Virus	Ruido (impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Postura (prologada mantenida, forzada, antigravitacionales)	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo	
Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto	
Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto)	Vendaval	
Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación	
Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)		Accidentes de tránsito	Derrumbe	
Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)		Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)	
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infraroja)	Material particulado			Trabajo en Alturas		
Fluidos o excrementos					Espacios Confinados		

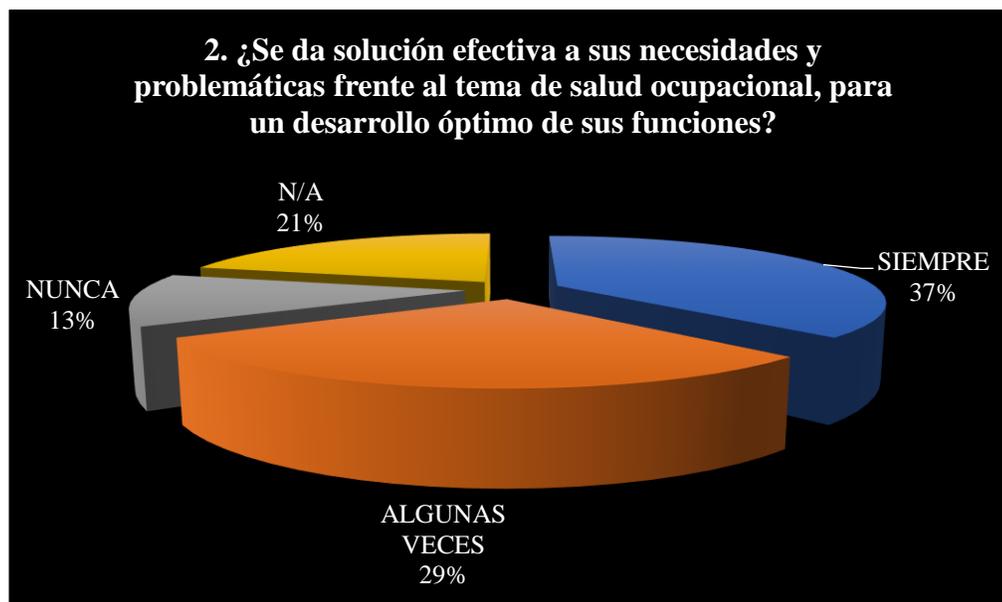
* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa se consideraran todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

Tabla 1.*Formato de encuesta realizada.*

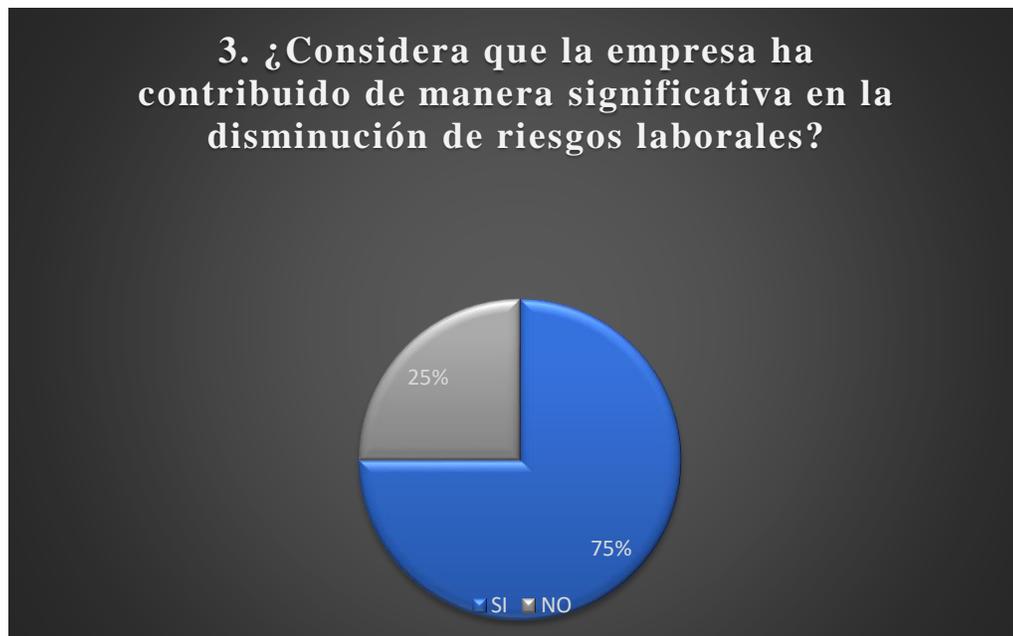
PREGUNTA	RESPUESTA (señale con una X)
1. ¿El SENA Risaralda le proporciona de manera periódica capacitaciones sobre los riesgos laborales?	Si: No:
2. ¿Se da solución efectiva a sus necesidades y problemáticas frente al tema de salud ocupacional, para un desarrollo óptimo de sus funciones?	Siempre: Algunas veces: Nunca: N/A ¿Por qué?
3. ¿Considera que la empresa ha contribuido de manera significativa en la disminución de riesgos laborales?	Si: No: ¿Por qué?
4. ¿considera que se debe implementar un programa con el cual se dé seguimiento a los riesgos físicos a los cuales los empleados estén expuestos?	Si: No: ¿Por qué?
5. ¿Considera que está expuesto a riesgos de un alto índice de gravedad?	
Observaciones que contribuyan a la mejora	

Grafica 2.*Resultados pregunta 1.***Tabla 2.***Resultados pregunta 1.*

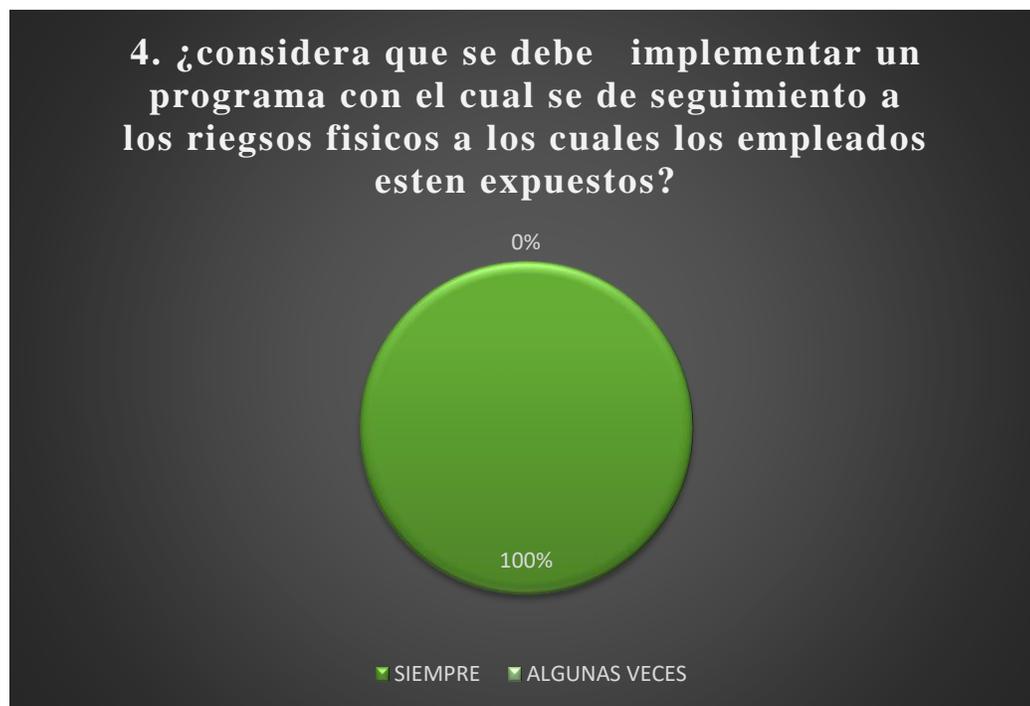
1. ¿El SENA Risaralda le proporciona de manera periódica capacitaciones sobre los riesgos laborales?	
SI	75
NO	45
Total	120

Grafica 3.*Resultados pregunta 2.***Tabla 3.***Resultados pregunta 2.*

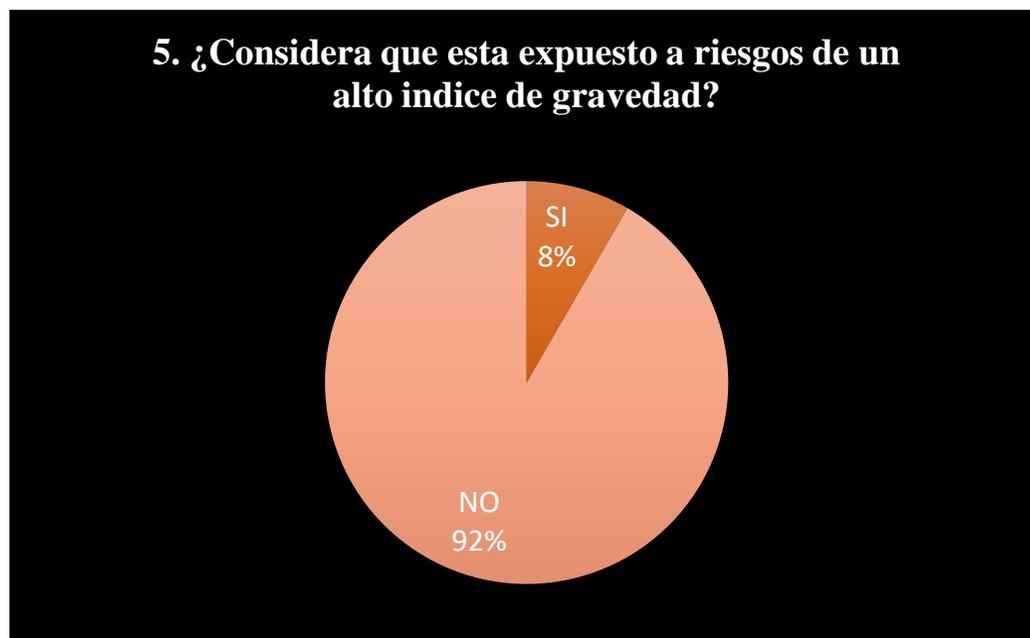
2. ¿Se da solución efectiva a sus necesidades y problemáticas frente al tema de salud ocupacional, para un desarrollo óptimo de sus funciones?	
SIEMPRE	45
ALGUNAS VECES	35
NUNCA	15
N/A	25
TOTAL	120

Grafica 4.*Resultados pregunta 3.***Tabla 4.***Resultados pregunta 3.*

3. ¿Considera que la empresa ha contribuido de manera significativa en la disminución de riesgos laborales?	
SI	90
NO	30
Total	120

Grafica 5.*Resultados pregunta 4.***Tabla 5.***Resultados pregunta 4.*

4. ¿considera que se debe implementar un programa con el cual se dé seguimiento a los riesgos físicos a los cuales los empleados estén expuestos?	
Si	120
No	0
Total	120

Grafica 6.*Resultados pregunta 5.***Tabla 6.***Resultados pregunta 5.*

5. ¿Considera que está expuesto a riesgos de un alto índice de gravedad?	
SI	10
NO	110
Total	120

Grafica 7.
Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi.

