

# Transferencia del conocimiento, una estrategia para el control de riesgos laborales: revisión bibliográfica

[Artículos de revisión]

Dayana Flórez Balvin\*

María Ingrid Ramírez Reyes\*\*

Joel Losada Gutiérrez\*\*\*

Recibido: 10 de junio de 2021

Revisado: 03 de octubre 2021

Aceptado: 05 de noviembre de 2021

Citar como:

Flórez, D., Ramírez, M., & Losada, J. (2022). Transferencia del conocimiento, una estrategia para el control de riesgos laborales: revisión bibliográfica. *SIGNOS, Investigación en Sistemas de Gestión*, 14(1). <https://doi.org/10.15332/24631140.7483>



## Resumen

Este artículo aborda una revisión bibliográfica de la transferencia del conocimiento, en la que se resalta la importancia de preservar el capital intelectual del talento humano, en línea con el objetivo de proporcionar ambientes de trabajo seguros y saludables para los colaboradores. Estos se consideran los actores fundamentales que activan los procesos administrativos y operativos para la construcción continua de saberes y experiencias en el contexto de la organización. A partir de estas referencias bibliográficas se procede a realizar un análisis y discusión sobre las posiciones de los autores, para presentar, de manera convincente, el valor que agrega la transferencia del conocimiento al control de los riesgos laborales, con resultados sostenibles y de permanencia en el tiempo. Esto contribuirá a la minimización de pérdidas humanas y materiales, y representará un nivel importante de efectividad en los procesos de seguridad y salud en el trabajo.

**Palabras clave:** conocimiento, control, riesgo, riesgo laboral, transferencia.

---

\* Estudiante de Maestría en Calidad y Gestión Integral Convenio USTA-ICONTEC; Correo electrónico: [dayanaflorez@usantotomas.edu.co](mailto:dayanaflorez@usantotomas.edu.co); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0937-3618>; CVLAC: [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001769454](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001769454)

\*\* Estudiante de Maestría en Calidad y Gestión Integral Convenio USTA-ICONTEC; Correo electrónico: [mariairamez@usantotomas.edu.co](mailto:mariairamez@usantotomas.edu.co); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7374-5463>; CVLAC: [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001770617](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001770617)

\*\*\* Estudiante de Maestría en Calidad y Gestión Integral Convenio USTA-ICONTEC; Correo electrónico: [joellosada@usantotomas.edu.co](mailto:joellosada@usantotomas.edu.co); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2424-5200>; CVLAC: [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001775568](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001775568)

# Knowledge transfer, a strategy for occupational risk control: bibliographic review

## Abstract

This article contains a bibliographic review in relation to the transfer of knowledge, highlighting the importance of preserving the intellectual capital of human talent, together with the objective of providing safe and healthy work environments for employees, who constitute the fundamental actors that activate the processes administrative and operational towards the continuous construction of knowledges and experiences in the context of the organization. the achievement of objectives in organizations. From these bibliographical references, an analysis and discussion about the positions of the authors is carried out, to present in a convincing way the value that adds the transfer of knowledge to the control of occupational risks, with sustainable results and permanence in time , which It will contribute to the minimization of human and material losses, and will represent an important level of effectiveness in the processes of safety and health at work.

**Keywords:** Transfer, Knowledge, control, risk, occupational risk

## Transferência de conhecimento, uma estratégia para o controle de riscos ocupacionais: uma revisão bibliográfica

### Resumo

Este artigo é uma revisão bibliográfica sobre transferência de conhecimento e destaca a importância de preservar o capital intelectual do talento humano, juntamente com o objetivo de proporcionar ambientes de trabalho seguros e saudáveis para os funcionários, que são considerados os atores-chave que ativam os processos administrativos e operacionais para a construção contínua de conhecimentos e experiências no contexto organizacional. Com base nestas referências bibliográficas, é realizada uma análise e discussão das posições dos autores para apresentar de forma crível o valor agregado pela transferência de conhecimentos para o controle dos riscos ocupacionais, com resultados sustentáveis e permanentes, que contribuirá para minimizar as perdas humanas e materiais, e representará um importante nível de eficácia nos processos de saúde e segurança ocupacionais.

**Palavras-chave:** Transferência, conhecimento, controle, risco, risco ocupacional

### Introducción

El control de riesgos laborales se ha convertido en uno de los aspectos sobre el cual la alta dirección de las empresas colombianas ha puesto su mirada, ya sea por la obligación derivada de leyes y normas que así lo han establecido, o porque sus gerentes lo han visto como una oportunidad de mejorar los procesos de seguridad en sus empleados y por su impacto financiero en la reducción de costos por accidentes. Las fallas en la gestión del conocimiento en las organizaciones inducen a pérdida de tiempo, reprocesos, baja productividad, altos costos por lesiones y accidentes laborales, y finalmente, a la afectación de la producción o prestación del servicio. Del mismo modo, una inadecuada gestión del capital intelectual de las empresas acarrea la pérdida de conocimiento en el momento del retiro de personal, lo que

crea falencias y mayores costos en la capacitación y el adiestramiento de los nuevos trabajadores.

Así, la gestión de los riesgos laborales presenta su mayor desafío en influenciar los comportamientos de las personas que laboran en cualquier empresa. Esto implica desaprender hábitos, concepciones o simples maneras de hacer algo cotidiano, para modificarlo hacia una práctica más segura, el autocuidado, que puede suponer, o no, una mayor complejidad en ese quehacer. De ahí la importancia de incorporar la transferencia de conocimiento como una estrategia para la gestión de riesgos laborales, que permita preservar el conocimiento y la experiencia de los colaboradores, y asegure la trazabilidad de las lecciones aprendidas.

Esta revisión bibliográfica se sustenta en el siguiente interrogante: ¿cómo la transferencia del conocimiento tiene una importante relación con el control de los riesgos laborales? Se busca con ello conocer los elementos que impacten positivamente los índices de materialización de los incidentes y accidentes laborales, el soporte a la productividad de los procesos productivos y la contribución a la organización a ser socialmente responsable, para que con ello se fomente la creación y el mantenimiento de entornos seguros de trabajo en cualquier tipo de organización, sin importar su tamaño.

La accidentalidad laboral se ha constituido en uno de los principales factores negativos que se presentan en todas las empresas. Puede dejar tanto secuelas físicas como psicológicas para los trabajadores y sus familias, además de crear altos costos para la empresa (Angarita & Naranjo, s. f.). Hoy en día, las empresas se están dando cuenta de que el éxito no depende solo de obtener utilidades, sino que se requiere contribuir con todos los que participan en ellas para hacerlas más competitivas en un mundo cada vez más globalizado (Tanoira, 2008).

Es necesario entender que la gestión del conocimiento es una práctica organizativa que se ha venido extendiendo a todo tipo de organizaciones (García y Gómez, 2015). Aquí toma mayor relevancia el hecho de que los conocimientos de los empleados son la base para generar una ventaja competitiva, sobre todo en las grandes empresas (Puerta, s. f.).

Se puede ver cómo las empresas que han desarrollado la gestión del conocimiento dentro de ellas buscan algo que les brinde la oportunidad de actuar y competir de modo empresarial (Galeano & Ospina, 2015). Además de producir aprendizajes que agreguen valor para la empresa, es importante tener claridad del conocimiento y cómo gestionarlo.

En este contexto, el propósito de esta revisión bibliográfica es realizar una exploración de artículos especializados o relacionados con la transferencia del conocimiento frente al control de riesgos laborales en el sector privado, con el fin de determinar su validez en la implementación de una estrategia con mejores resultados en la minimización de lesiones, pérdidas humanas y materiales, que redunde en un importante nivel de efectividad en los procesos de seguridad y salud en el trabajo.

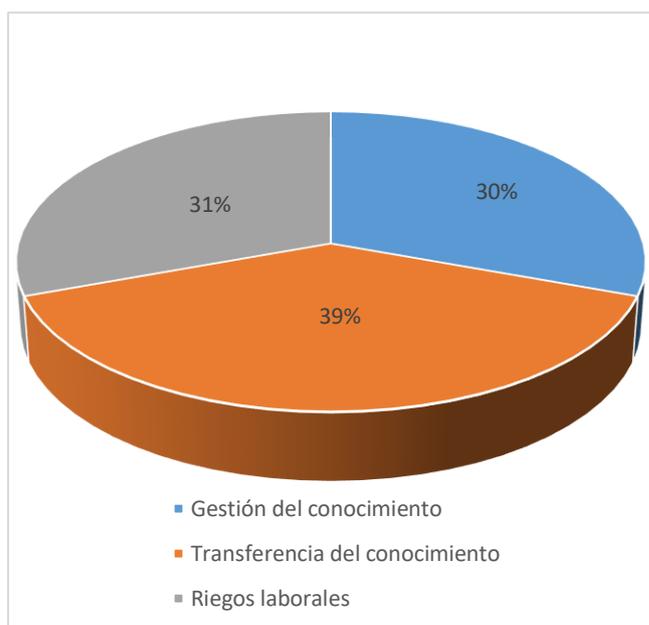
Este artículo de revisión bibliográfica se estructura de la siguiente forma: una introducción en la que se resalta la importancia del tema; una metodología utilizada en la recolección y selección de bibliografía; los resultados obtenidos, producto de los aportes fundamentales de autores que contribuyeron al análisis y la discusión del tema en referencia, y, finalmente, un apartado de conclusiones de la revisión documental.

## Metodología

Este trabajo de revisión bibliográfica tiene el propósito de precisar la importancia de la transferencia del conocimiento en el control de los riesgos laborales. Pretende en todo momento resaltar el papel de la experiencia y el conocimiento del talento humano, unido a la necesidad de propiciar ambientes de trabajo seguros y saludables, con el fin de lograr un mejor desempeño de la gestión y el control de los riesgos de accidentes laborales. Con esto se debe contribuir significativamente a la minimización de pérdidas humanas y materiales en cualquier tipo de organización y, más aún, en aquellas empresas en donde se presenta gran rotación del personal en los campos de trabajo.

Se realizó la búsqueda, tanto en español como en inglés, de artículos de investigación y literatura sobre el tema en referencia, con una antigüedad máxima de diez años, ubicados en plataformas del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación CRAI USTA y Google Académico. Se indagaron bases de datos como ScienceDirect, Dialnet Plus, DOAJ, Jstor, PubMed, Scielo, Scopus, Research Gate y Taylor & Francis Group, y publicaciones de revistas especializadas como *Signos*, *Cinzel*, *Espacios*, *Ecopetrol*, *Orbis*, entre otras, utilizando palabras clave como *gestión del conocimiento*, *transferencia del conocimiento* y *riesgos laborales* (figura 1; tabla 1).

Figura 1. Porcentaje de artículos asociados a los términos clave de búsqueda



Fuente: elaboración propia.

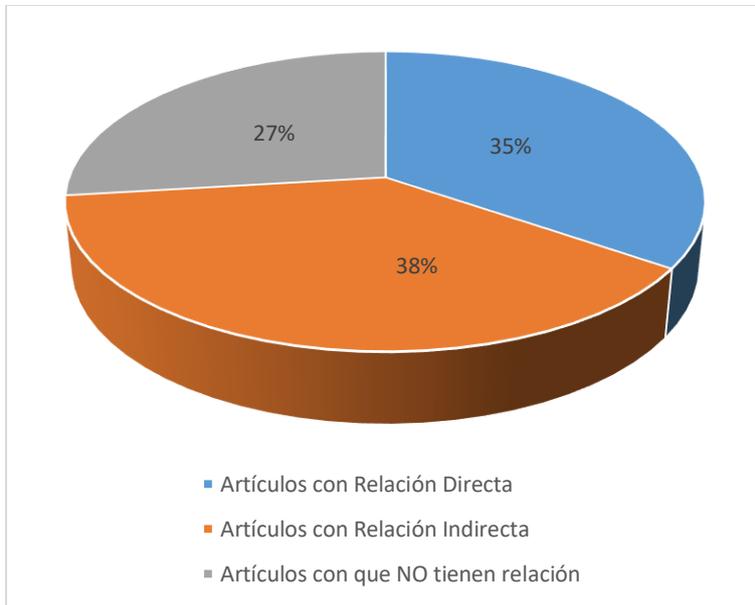
Tabla 1. Número de artículos de acuerdo con las variables de análisis

Variables consultadas	
Gestión del conocimiento	11
Transferencia del conocimiento	14
Riesgos laborales	11
<b>Total artículos con calidad</b>	<b>36</b>

Fuente: elaboración propia.

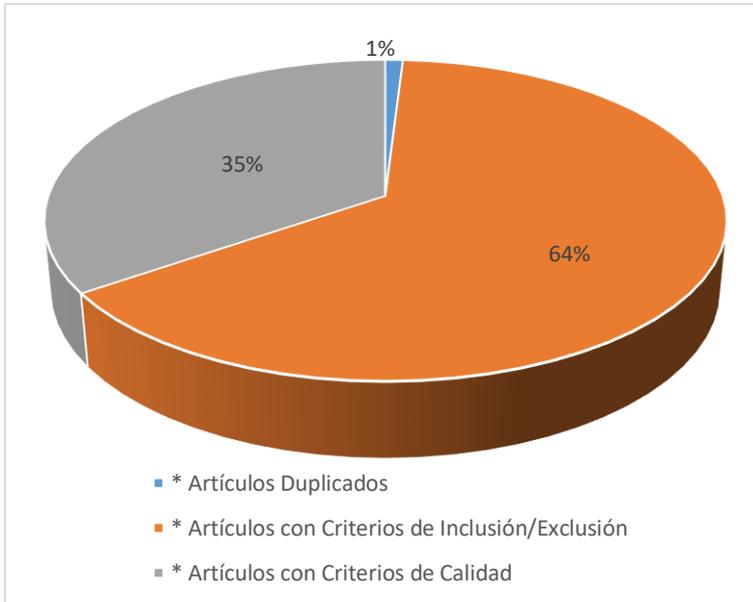
Se logró una consulta de 104 artículos. Luego del análisis y la depuración, se identificaron que 36 de estos tienen los criterios de calidad y aportan a la revisión bibliográfica (figuras 2 y 3; tabla 2).

Figura 2. Porcentaje de artículos de acuerdo con la afinidad temática de la revisión



Fuente: elaboración propia.

Figura 3. Porcentaje de artículos obtenidos tras la depuración



Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Número de artículos obtenidos tras la depuración

<b>Búsqueda inicial</b>	
Artículos con relación directa	36

<b>Búsqueda inicial</b>	
Artículos con relación indirecta	40
Artículos con que no tienen relación	28
* Artículos duplicados	1
* Artículos con criterios de inclusión/exclusión	67
* Artículos con criterios de calidad	36
<b>Total artículos consultados</b>	<b>104</b>

A partir de estas referencias bibliográficas, se procedió a su clasificación, análisis y discusión sobre las posiciones de los autores. Finalmente, se obtuvo una presentación precisa y clara del valor que agrega la transferencia del conocimiento al control de los riesgos laborales, con resultados sostenibles, los cuales podrán contribuir a la minimización de pérdidas humanas y materiales en las organizaciones.

## Resultados y discusión

En la tabla 3 se presentan las posiciones de algunos autores consultados en la presente revisión bibliográfica respecto a las variables de *gestión, transferencia del conocimiento y riesgos laborales*.

Tabla 3. Variables y dimensiones

<b>Variable</b>	<b>Autor</b>	<b>Posiciones de los autores</b>
<b>Gestión del conocimiento</b>	Arellano (2015)	La importancia cuando se involucra el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje del capital intangible de una organización, para generar conocimientos que permitan la toma de decisiones inteligentes.
	Galeano y Ospina (2015)	La retención de conocimiento es un paso significativo en la construcción de los activos del conocimiento, puesto que este debe incorporarse a la empresa para su reutilización.
	García y Gómez (2015)	Se requiere cualificar y asesorar a los investigadores en la planificación de las acciones de gestión del conocimiento. Es preciso profundizar en el estudio de las etapas del ciclo, para fortalecer las capacidades de generación y transferencia de conocimiento.
	Benavides Reina y Pedraza-Nájjar (2018)	Se requiere mejorar los procesos de gestión del conocimiento buscando que la información requerida para la toma de decisiones corporativas esté disponible y se utilice de manera eficiente.
	Marín, Quintero y Medina (2013)	La gestión del conocimiento puede ser vista como posible punto de partida y base para la implementación exitosa de los sistemas integrados de gestión.
	Younes Hidalgo (2020)	Se debe administrar el capital intelectual, tanto el conocimiento como el aprendizaje, de manera que se fortalezca la organización.
	Acosta-Prado y González Valencia (2015)	Es un comportamiento de Ecopetrol “trabajar en equipo y encontrar valor en aprender juntos, capitalizando y compartiendo las experiencias para el mejoramiento permanente”. Busca orientar la generación, el registro, la divulgación y el uso de lecciones aprendidas.

Variable	Autor	Posiciones de los autores
	Núñez y Villanueva (2011)	La introducción de nuevas tecnologías y alternativas organizacionales ha aumentado la complejidad de los sistemas de SST y, como resultado, el papel de la seguridad, ya que se requiere un conocimiento más sofisticado.
	Delgado González (2017)	Citando a Nonaka y Toyama, el conocimiento es creado en una espiral de conceptos que tienen una relación de antítesis. Dichos conceptos se integran por medio del diálogo y la práctica.
	Puerta Ramírez (s. f.)	El conocimiento puede articularse como conocimiento artificial, información electrónica útil o información en potencia, desde una perspectiva pragmática; por lo que está articulado en la cuatrilogía del conocimiento: datos, información, conocimiento y saber.
<b>Riesgos laborales</b>	Darabont, Badea y Trifu. (2019)	Después de estudiar los principales desastres industriales de nuestro tiempo, el error humano sigue siendo la principal causa de accidentes e incidentes laborales.
	Khan, Rathnayaka y Ahmed (2015)	La seguridad de procesos es el lenguaje global común utilizado para comunicar las estrategias de identificación y análisis de peligros, evaluación y evaluación de riesgos, medidas de seguridad y toma de decisiones críticas seguras.
	Liu, Kwame Nkrumah, Serwah Akoto, Gyabeng y Nkrumah (2020)	El desempeño individual en el trabajo está determinado por su grado de conocimiento, habilidades y motivación del trabajador.
	Puyal Español (2011)	La comprensión de las conductas de los trabajadores frente a los riesgos laborales exigiría atender cuatro niveles de análisis: intraindividual, interpersonal o intragrupal, intergrupala y organizacional; en variables de tipo individual: percepciones, creencias y actitudes sobre el riesgo.
	Jaimes y Vargas (2019)	A partir de la aplicación del cuestionario nórdico, se pueden establecer las prácticas que una organización debe implementar para conseguir la respuesta positiva de las personas.
	Kirsch, Goater, Harris, Sprott y Joy (2012)	Herramienta RISKGATE basada en la web, que proporciona listas de verificación claras, actualizadas y tácticas para controlar los riesgos en 15 eventos no deseados específicos de alta prioridad en la minería de carbón.
	Bragatto, Agnello, Gnoni, Lettera y Sciancalepore (2010)	Herramienta metodológica y computacional, adecuada para implementar un enfoque basado en el riesgo en la práctica actual de inspecciones para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo.
	Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, Tómasson y Törner (2011)	La herramienta NOSACQ-50 mide el clima de seguridad en siete dimensiones: 1) prioridad, compromiso y competencia de seguridad de la administración; 2) empoderamiento de gestión de la seguridad; 3) gestión de seguridad, justicia, así como las percepciones compartidas; 4) compromiso de seguridad de los trabajadores; 5) prioridad de seguridad de los trabajadores y no aceptación del riesgo; 6) comunicación de seguridad, aprendizaje y confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo, y 7) confianza de los trabajadores en la eficacia de los sistemas de seguridad.
	Draghici, Ivascu, Harpan, Farkas y Fistic (2014)	La ontología ha creado la posibilidad de caracterizar los posibles accidentes de trabajo o enfermedades, y decidir mejor una medida preventiva y correctiva adecuada.
	Pedram, Pérez y Dowsett (2013)	La capacitación en la industria minera depende cada vez más de la realidad virtual inmersiva para simular operaciones y

Variable	Autor	Posiciones de los autores
		procedimientos complejos en entornos potencialmente peligrosos.
	Amir-Heidari, Maknoon, Taheri y Bazari (2016)	El ser humano y el hardware son, respectivamente, los factores influyentes más importantes en la causalidad de los accidentes.
Transferencia del conocimiento	Huang y Yang (2019)	Modelos de ecuaciones estructurales para estudiar empíricamente la relación entre varias construcciones durante la transferencia de conocimientos de seguridad.
	Feria (2009)	Modelo de transferencia de conocimiento científico-tecnológico, como medio para dinamizar las escasas relaciones existentes entre el ámbito científico y el empresarial-industrial.
	Zambrano, Pertuz, Pérez y Straccia (2019)	Análisis de los mecanismos de transferencia de conocimiento y la gestión estratégica del conocimiento.
	Cleveland y Ellis (2015)	Estudio de los comportamientos que contribuyen al conocimiento a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
	Bosua y Venkitachalam (2015)	La sostenibilidad es la ventaja competitiva para cualquier empresa y se logra mediante la difusión efectiva del conocimiento entre los empleados.
	Crawford, Davis, Walker, Cowie y Ritchie (2016)	La relevancia de la transferencia de conocimiento para la seguridad y salud en el trabajo (SST) es clara, ya que a menudo los profesionales buscan transferir conocimientos a los empleados para reducir los riesgos de salud o seguridad en el entorno laboral.
	Deville (2012)	Método de investigación fenomenológico cualitativo para comprender las experiencias vividas.
	Shiue, Chang, Yang y Chen (2010)	La satisfacción de los empleados, el hedonismo y el nivel de organización altruista; formación y autoeficiencia individual, aspectos considerados sobre el desempeño del talento humano y la transferencia del conocimiento.
	Krylova, Vera y Crossan (2016)	Cultura experimental, como la práctica de contar historias y modelos mentales compartidos, con estrategias sobre la transferencia de conocimiento dentro de la organización y la protección del conocimiento fuera de ella.
	Pérez y Martín-Cruz (2015)	La transferencia mediante compromiso afectivo en el contexto de una empresa social, los sistemas de recompensas y de conocimiento.
	Marulanda, Bedoya y Quintero (2018)	Modelo de transferencia único fundamentado en la integración y relación sistémica con 12 categorías y 25 variables
	Saldaña, Ruiz y Rodríguez (2010)	“Sistematización de experiencias”: combinación de diferentes propuestas metodológicas de autores de temas del conocimiento.
	Van Eerd (2019)	Proceso y prácticas de cambio, cambios en la actitud y movilización

Fuente: elaboración propia.

## 1. Sobre la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se abre hacia dos campos de estudio: la economía de la innovación y la economía de las competencias. Esto quiere decir que el conocimiento es la

capacidad de actuar, procesar e interpretar información para generar más conocimiento o solucionar un determinado problema (Benavides & Pedraza, 2018).

Ahora bien, el proceso dinámico de la gestión del conocimiento usualmente empieza con la creación, el descubrimiento y la recolección interna de conocimiento y de las mejores prácticas, seguido por compartir y entender las prácticas que la organización puede usar. De esta manera, se pueden ajustar y aplicar dichas prácticas a nuevas situaciones, y así mejorar el desempeño organizacional (Marulanda et al., 2018)

Es claro que existen muchas formas de crear nuevo conocimiento que dependen de la interacción entre el conocimiento tácito y el explícito de las personas. Además, la creación puede darse de manera individual o colectiva, y está ligada a las funciones y roles que desempeña cada persona; es decir, los procesos de creación se darán de acuerdo con el nivel que ocupe en el grupo de investigación (García & Gómez, 2015).

Por otro lado, las empresas que desarrollan la gestión del conocimiento dentro de ellas buscan el conocimiento como la oportunidad de actuar y competir a escala empresarial. Al mismo tiempo, se orientan a producir aprendizajes que agreguen valor a la empresa, al establecer una memoria organizacional y gestionar la propiedad intelectual y su transferencia dentro de la organización (Galeano & Ospina, 2015, p. 12).

Igualmente, la sostenibilidad de la ventaja competitiva para cualquier empresa se logra mediante la difusión efectiva del conocimiento entre los empleados, puesto que la sola existencia de procedimientos dentro de la organización no es suficiente para garantizar el intercambio de conocimiento. Definitivamente, se requiere como condición la participación de las personas que intervienen en este proceso (Cleveland y Ellis, 2015). Por consiguiente, se debe administrar el capital intelectual, tanto del conocimiento como del aprendizaje, de manera que se fortalezca la organización, que al fin y al cabo será la que diseñe e implemente sus estrategias de crecimiento y desarrollo (Younes, 2020).

## **2. Sobre la transferencia del conocimiento**

Delgado (2017), al citar a Argote et al. (2000) y a Kogut y Zander (1992), resaltó que la transferencia del conocimiento ocupa un importante eslabón en la misión de preservar el conocimiento, y que las organizaciones ven este potencial; lograrlo de manera eficiente es una meta difícil de alcanzar. Del mismo modo, para quienes el conocimiento es creado en una espiral de conceptos que tienen una relación de antítesis, los cuales se integran por medio del diálogo y la práctica, este proceso trasciende los límites de lo viejo, llegando a un nuevo ser que busca adquirir nuevos conocimientos (Delgado, 2017).

Similar a esta concepción, exponen Benavides y Pedraza (2018), citando a Cepeda (2017), que durante mucho tiempo las organizaciones tuvieron la intención de llevar al nivel consciente lo que sabían cómo hacer. Se propusieron ir más allá de la comprensión para hacer el mejor uso de los conocimientos que poseen, lo que las llevó a desarrollar procedimientos sistemáticos para gestionarlo.

En efecto, una de las actividades más críticas de la gestión del conocimiento consiste en rescatar, ordenar, documentar y difundir el conocimiento tácito que poseen los miembros de una organización, adquiridos a través de la experiencia. Es importante recordar que existe un común denominador entre la gestión del conocimiento y la sistematización de experiencias: ambas centran su interés en extraer de la mente del individuo los conocimientos tácitos que

posee con el fin de convertirlos en conocimientos explícitos (Saldaña et al., 2010). Sin embargo, no es simplemente la creación de nuevo conocimiento lo que cuenta, sino el flujo de tal conocimiento de los productores (el ámbito científico) a los usuarios (el ámbito empresarial-industrial) y las capacidades de estos para absorber y transferir dicho conocimiento (Feria, 2009).

El conocimiento cambia de manera constante. La externalización del conocimiento tácito lo hace estático y, de esta manera, posible de reflexionar, distribuir y criticar; así, en resumen, el conocimiento prácticamente se define como una capacidad para actuar (Feria, 2009).

### **3. Sobre los riesgos laborales**

Después de estudiar los principales desastres industriales de nuestro tiempo, queda claro que incluso con avance tecnológico el error humano sigue siendo la principal causa de accidentes e incidentes laborales. Este desempeña un papel importante en la causalidad de los accidentes laborales; por eso es necesario analizar los accidentes e incidentes para identificar sus causas en función de las fallas de componentes y los errores humanos, con el fin de dar un tratamiento adecuado para su prevención (Darabont et al., 2020).

Frente a la relación entre los factores humanos y organizacionales, como causa de los accidentes, la International Atomic Energy Agency declaró que la causa principal que contribuyó al accidente nuclear de Chernobyl fue una pobre cultura de seguridad (IAEA, 2005). En virtud de esta situación, surgió la guía de buenas prácticas para hacer las plantas nucleares más seguras, que al implementarlas, pudiera conseguir respuestas positivas de las personas en seguridad (Jaimes y Vargas, 2019).

### **4. Sobre los aportes de la transferencia del conocimiento al control de riesgos laborales**

El conocimiento de seguridad es básicamente el grado de conocimiento de los empleados sobre sistemas, prácticas y procedimientos de seguridad organizacional. Citando a Campbell et al., "el desempeño individual en el trabajo está determinado por su grado de conocimiento, habilidades y motivación; por lo tanto, los empleados practican un comportamiento seguro de acuerdo con las normas y procedimientos de seguridad si poseen estos tres elementos esenciales" (Liu et al., 2020, p. 2).

### **5. Variables y dimensiones de la transferencia del conocimiento que influyen en la gestión de los riesgos laborales**

En la tabla 4 se presentan los principales aportes de los autores para las conclusiones de esta revisión bibliográfica.

Tabla 4. Variables y dimensiones de la transferencia del conocimiento que influyen en la gestión de los riesgos laborales

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
	Capacidad para establecer distinciones.

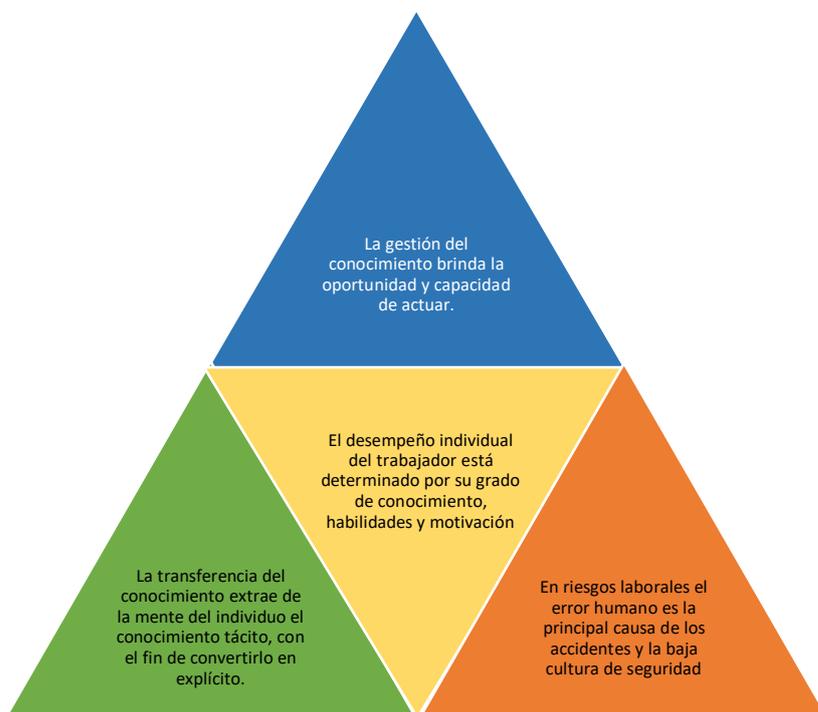
<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>
<b>Gestión del conocimiento</b>	Empieza con la creación, descubrimiento y recolección interna de conocimiento.
	Es la capacidad de actuar, procesar e interpretar información para generar más conocimiento.
	Existen muchas formas de crear nuevo conocimiento, que dependen de los conocimientos tácitos y explícitos de las personas.
	Brinda la oportunidad de actuar y competir a escala empresarial.
	Consiste en rescatar, ordenar, documentar y difundir el conocimiento tácito que poseen los miembros de una organización.
<b>Transferencia del conocimiento</b>	Se integran por medio del diálogo y la práctica
	Cómo pueden hacer el mejor uso de los conocimientos que poseen, lo que las ha llevado a desarrollar procedimientos sistemáticos para gestionarlo.
	El interés se centra en “extraer” de la mente del individuo los conocimientos tácitos que posee con el fin de convertirlos en conocimientos explícitos.
	Confluyen en la idea de “pensar en lo que se hace, ayuda a hacer las cosas pensadas”, lo que repercute en la mejora continua y el desarrollo de la organización.
	La externalización del conocimiento tácito lo hace estático, y de esta manera, posible de reflexionar.
	El conocimiento prácticamente puede ser definido como “una capacidad para actuar”.
<b>Riesgos laborales</b>	El error humano sigue siendo la principal causa de accidentes e incidentes.
	La causa principal que contribuyó al accidente fue una baja cultura de seguridad.
	Las prácticas que una organización debe implementar para conseguir la respuesta positiva de las personas, partiendo del concepto de cultura de seguridad.
	El conocimiento de seguridad es básicamente el grado de conocimiento de los empleados sobre sistemas, prácticas y procedimientos de seguridad organizacional.
	Conocimiento, habilidades y motivación.

Fuente: elaboración propia.

## **6. Relación de la transferencia del conocimiento al control de riesgos laborales**

A continuación, se presenta un análisis de los componentes de la gestión y la transferencia del conocimiento, los cuales de manera reiterada coinciden en el efecto que estos tienen sobre la capacidad de actuar en las personas, lo que lleva a identificar la incidencia directa en las buenas prácticas para la gestión y mitigación de los riesgos laborales (figura 4).

Figura 4. Relación de la transferencia del conocimiento al control de riesgos laborales



Fuente: elaboración propia.

En la figura anterior, se observa la integración de las variables analizadas que impactan el desempeño individual del trabajador, el cual está determinado por su grado de conocimiento, habilidades y motivaciones. Esto valida la estrategia para el control de riesgos laborales. Este desempeño está fuertemente influenciado por la gestión del conocimiento que realiza la organización, la cual es capaz de brindar al trabajador la oportunidad y la capacidad para actuar en las diversas situaciones del campo laboral. Al mismo tiempo le permite crear condiciones seguras de trabajo e impulsar procesos para la creación y el mantenimiento de una cultura de seguridad.

Así mismo, es impactado por el grado o nivel de transferencia del conocimiento que experimenta la organización cuando facilita e incentiva los procesos de extraer de la mente de los individuos el conocimiento tácito para convertirlo en explícito, con el fin de utilizarlo nuevamente en las prácticas administrativas y operativas. De este modo, se permite la mejora continua en los procesos de gestión de salud y seguridad laboral.

Igualmente, es afectado significativamente por los errores humanos al momento de realizar las actividades respectivas. Este se constituye en una de las principales causas de los accidentes laborales, y al no ser gestionados adecuadamente pueden conducir no solo a una baja cultura de seguridad, sino también a pérdidas humanas y materiales.

## Conclusiones

La revisión literaria de artículos sobre la gestión del conocimiento, transferencia del conocimiento y riesgos laborales permitió obtener la información necesaria para brindar un

marco conceptual que permita inducir a la reflexión sobre el papel de la transferencia del conocimiento en la estrategia para el control de riesgos laborales.

A modo de conclusión, se resaltan los principales criterios de los autores con el ánimo de promover una cavilación hacia la idea de proporcionar ambientes de trabajo seguros y saludables para los trabajadores, mediante la conservación del conocimiento como práctica infalible en la gestión de los riesgos laborales.

La transferencia del conocimiento permite concluir que “pensar en lo que se hace ayuda a hacer las cosas pensadas”. Esto significa que, a partir de un legado, de una experiencia tácita, un trabajador construye su propio conocimiento y lo convierte en explícito, lo cual le permite tomar sus propias decisiones con un previo análisis y de manera consciente.

El error humano sigue siendo la principal causa de accidentes e incidentes laborales. Esta afirmación se vincula directamente con la limitada cultura de seguridad en algunas organizaciones, y cobra gran importancia en la sistematización de procedimientos de seguridad organizacional y la trazabilidad sobre cómo hacer el trabajo.

De manera convincente y concluyente, se plantea la siguiente estrategia para el control de riesgos laborales, basada en los aportes de la transferencia del conocimiento:

- Posicionar a los trabajadores en un alto nivel de la estrategia de gestión de riesgos laborales, vinculándolos como el medio y no como el fin (*planear*).
- Incluir, de manera sistemática, la validación del grado de conocimiento de los trabajadores en las actividades que se van a desarrollar, en el momento de realizar la identificación y valoración de los riesgos laborales, implementando controles de riesgos individuales, a fin de humanizar su gestión, lo que facilita el reconocimiento y la apropiación del control por parte del trabajador (*hacer*).
- Monitorear continuamente la percepción del clima de seguridad de los trabajadores frente a la actividad desarrollada, activando alertas de comportamientos inseguros, lo que les permitirá reaccionar de manera oportuna a la hora de vigilar el error humano (*verificar*).
- Preservar la experiencia del talento humano con sus aciertos y errores permite dinamizar y valorizar el conocimiento de la organización, lo que lleva a identificar y gestionar las lecciones aprendidas y buenas prácticas para la seguridad y salud en el trabajo (*actuar*).

## Referencias

Acosta-Prado, J. C., & González-Valencia, J. A. (2015). Best practices and process improvement. An application for the transfer and management of knowledge to the transportation of hydrocarbons in ECOPEL. *Dimensión Empresarial*, 13(2), 33-54.  
<https://doi.org/10.15665/rde.v13i2.542>

Amir-Heidari, P., Maknoon, R., Taheri, B., & Bazary, M. (2016). Identification of strategies to reduce accidents and losses in drilling industry by comprehensive HSE risk assessment—A case study in Iranian drilling industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 44, 405-413.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0950423016302595>

- Angarita, C. P., & Naranjo C. M. (s. f.). *Factores de riesgo relacionados con accidentalidad laboral en una empresa del sector de hidrocarburos, Colombia, julio 2010-junio 2013*.  
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4876/NaranjoGutierrez-ClaudiaMilena-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arellano, M. F. (2015). Gestión del conocimiento como estrategia para lograr ventajas competitivas en las organizaciones petroleras. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10(30), 31-47.  
<https://www.redalyc.org/pdf/709/70932870004.pdf>
- Benavides Reina, M. R., & Pedraza-Nájar, X. L. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *SIGNOS, Investigación en Sistemas de Gestión*, 10(2), 175-191. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.10>
- Bosua, R., & Venkitachalam, K. (2015). Fostering Knowledge Transfer and Learning in Shift Work Environments: Knowledge Transfer and Learning in Shift Work Environments. *Knowledge and Process Management*, 22(1), 22-33. <https://doi.org/10.1002/kpm.1456>
- Bragatto, A., Lettera, G., & Sciancalepore, F. (2009). *The impact of the occupational safety control programs on the overall safety level in an industrial cluster*. *Reliability, Risk and Safety: Theory and Applications – Briš*, 745-752. <https://doi.org/10.1201/9780203859759.ch101>
- Cleveland, S., & Ellis, T. J. (2015). *The Impact of Role Conflict, Role Ambiguity, and Locus of Control on Organizational Knowledge Sharing Practices*. 2015 48th Hawaii International Conference on System Sciences, 3801-3810. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2015.457>
- Crawford, J. O., Davis, A., Walker, G., Cowie, H., & Ritchie, P. (2016). Evaluation of knowledge transfer for occupational safety and health in an organizational context: Development of an evaluation framework. *Policy and Practice in Health and Safety*, 14(1), 7-21.  
<https://doi.org/10.1080/14773996.2016.1231864>
- Darabont, D. C., Badea, D. O., & Trifu, A. (2020). *Comparison of four major industrial disasters from the perspective of human error factor*. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 305, p. 00017). EDP Sciences. [https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/pdf/2020/01/mateconf\\_sesam20\\_00017.pdf](https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/pdf/2020/01/mateconf_sesam20_00017.pdf)
- Delgado, S. (2017). *Desarrollo de un modelo de transferencia del conocimiento para centros de investigación. Estudio de caso: Centro de estudios avanzados en niñez y juventud alianza CINDE - Universidad de Manizales* [Maestría, Universidad Nacional de Colombia].  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62135/1053769997.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deville, C. (2012). *Perception of Knowledge Transfer Within Informal Social Networks* [Doctorado, Walden University].  
<https://www.proquest.com/openview/a9ff75d408e7454c94bf635075618d52/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Feria, V. (2009). *Propuesta de un Modelo de Transferencia de Conocimiento Científico Tecnológico para México* [Doctorado, Universidad Politécnica de Valencia].  
[https://www.ingenio.upv.es/sites/default/files/tesis/t\\_doctoral-victor\\_feria.pdf](https://www.ingenio.upv.es/sites/default/files/tesis/t_doctoral-victor_feria.pdf)
- Galeano, M. I. L., & Ospina, A. F. G. (2015). *Diagnóstico de la gestión del conocimiento en el personal de confianza y manejo de la empresa Coats Cadena Andina SA ubicada en la ciudad de Pereira* (tesis doctoral), Universidad Tecnológica de Pereira.  
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/5064>
- García Alisina, M., & Gómez Vargas, M. (2015, abril). Prácticas de gestión del conocimiento en los grupos de investigación: estudio de un caso. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(1), 13-25.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n1/v38n1a1.pdf>
- Huang, Y.-H., & Yang, T.-R. (2019). Exploring On-Site Safety Knowledge Transfer in the Construction Industry. *Sustainability*, 11(22), 6426. <https://doi.org/10.3390/su11226426>

- IAEA. (2005). *Chernobyl: Looking Back to Go Forward*. Proceedings of an International Conference on Chernobyl: Looking Back to go Forward. [https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub1312\\_web.pdf](https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub1312_web.pdf)
- Ivascu, L., Harpan, L., Farkas, Z., & Fistis, G. (2014). *Platform for the Occupational Risk Evaluation*. International Conference on Production Research – Africa, Europe and Middle East 3rd International Conference on Quality and Innovation in Engineering and Management, Romania. [https://www.researchgate.net/publication/281068815\\_PLATFORM\\_FOR\\_THE\\_OCCUPATIONAL\\_RISK\\_EVALUATION](https://www.researchgate.net/publication/281068815_PLATFORM_FOR_THE_OCCUPATIONAL_RISK_EVALUATION)
- Jaimes, D., & Vargas, M. (2019). *Validación del cuestionario nórdico de clima de seguridad NOSACQ 50, en empresas de diversos sectores económicos de Bogotá* [Maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/46261/Trabajo%20de%20grado%20Jaimes%20%26%20Vargas%20%2805-12-19%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Khan, F., Rathnayaka, S., & Ahmed, S. (2015). Methods and models in process safety and risk management: Past, present and future. *Process Safety and Environmental Protection*, 98, 116-147. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2015.07.005>
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., & Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634-646. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>
- Kirsch, P., Goater, S., Harris, J., Sprott, D., & Joy, J. (2012). *RISKGATE: Promoting and redefining best practice for risk management in the Australian coal industry*. <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2082&context=coal>
- Krylova, K. O., Vera, D., & Crossan, M. (2016). Knowledge transfer in knowledge-intensive organizations: The crucial role of improvisation in transferring and protecting knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 1045-1064. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0385>
- Liu, S., Nkrumah, E. N. K., Akoto, L. S., Gyabeng, E., & Nkrumah, E. (2020). The State of Occupational Health and Safety Management Frameworks (OHSMF) and Occupational Injuries and Accidents in the Ghanaian Oil and Gas Industry: Assessing the Mediating Role of Safety Knowledge. *BioMed Research International*, 2020(6354895), 1-14. <https://doi.org/10.1155/2020/6354895>
- Marín Fonseca, R. A., Quintero Montenegro, D. Y., & Medina Valencia, J. (2013). La conducta humana frente a los riesgos laborales: Determinantes individuales y grupales. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (12), 157-184. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=206420>
- Martin-Perez, V., & Martin-Cruz, N. (2015). The mediating role of affective commitment in the rewards–knowledge transfer relation. *Journal of Knowledge Management*, 19(6), 1167-1185. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2015-0114>
- Marulanda Echeverry, C. E., Bedoya Herrera, O. M., & Quintero Vergara, H. (2018). Modelo de transferencia de conocimiento para centros e institutos de investigación. *Espacios*, 39(17). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n17/a18v39n17p35.pdf>
- Núñez, I., & Villanueva, M. (2011). Safety capital: the management of organizational knowledge on occupational health and safety. *Journal of Workplace Learning*, 23(1), 56-71. <https://doi.org/10.1108/13665621111097254>
- Pedram, S., Perez, P., & Dowsett, B. (2014). *Assessing the Impact of Virtual Reality-Based Training on Health and Safety Issues in the Mining Industry*. Proceedings of the International Symposium for Next Generation Infrastructure. International Symposium for Next Generation Infrastructure. <https://doi.org/10.14453/isngi2013.proc.36>
- Puerta Ramírez, J. E. (s. f.). *Diagnóstico sobre el nivel de gestión del conocimiento que tienen las grandes empresas de la confección en el municipio de Dosquebradas*. <https://core.ac.uk/reader/71395905>

- Puyal Español, E. (2011). El rol de la gestión del conocimiento en la implementación de un sistema integrado de gestión. *Logos Ciencia & Tecnología*, 4(2), 33-41.  
<https://doaj.org/article/e1dce37c1d81470c8fa19e0751d321e2>
- Saldaña, Y., Ruiz, F., & Rodríguez, M. (2010). *Metodología para la transferencia del conocimiento tácito a explícito en la Gestión del Conocimiento*. Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del IV Congreso. La competitividad como factor de éxito.  
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/800/727>
- Shiue, Y., Chang, C., Yang, S., & Chen, C. (2010). Organizational knowledge transfer within multinational corporations. *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 2(1), 76-92.  
<https://doi.org/10.1108/17561391011019032>
- Tanoira Barroso, F.G. (2008). La responsabilidad social empresarial: Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y Administración*, (226), 73-91.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422008000300005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422008000300005)
- Van Eerd, D. (2019). Knowledge transfer and exchange in health and safety: A rapid review. *Policy and Practice in Health and Safety*, 17(1), 54-77. <https://doi.org/10.1080/14773996.2018.1508116>
- Younes Hidalgo, D. J. (2020). *Gestión de conocimiento en una entidad sin ánimo de lucro para el desarrollo de ventajas competitivas sostenibles. Estudio de caso: ACD Consultores* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana.  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/47558/DAC%20Tesis%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano, C. M., Pertuz, V., Pérez, A., & Straccia, D. C. (2019). Transfer mechanisms and strategic knowledge management in health and safety companies. *Ingeniería y Competitividad*, 21(1).  
<https://doi.org/10.25100/iyc.v21i1.7669>