

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).**

Presentado por:

SANDRA MILENA PELAEZ  
29.831.459

YENNI SULAY SANCHEZ  
25.531.821

SANDRA JANETH VILLANUEVA  
29.817.887

LUZ ADRIANA VILLARRAGA  
29.661.487

DIANA MARIA TORRES CASTILLO  
29.349.437

Tutor

Claudia Rocío Rocha

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
2018

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	5
OBJETIVOS .....	6
Objetivo general: .....	6
Objetivo Específicos:.....	6
CAPITULO I: EL PROBLEMA .....	7
1.1. Planteamiento del problema .....	7
1.2. Antecedentes del problema .....	9
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa .....	10
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Revisión de literatura .....	12
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....	22
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	22
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .....	26
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. .....	31
CAPÍTULO V: PLAN DE MEJORA.....	40
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	40
RECOMENDACIONES.....	43
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFIA	46

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Valores y calificación .....	27
Tabla 2: Valoración .....	30
Tabla 3: Estándares mínimos del SG-SST .....	33
Tabla 4: Identificación de amenazas .....	33
Tabla 5: Calificación del análisis de vulnerabilidad .....	36
Tabla 6: Rango de la calificación del análisis de vulnerabilidad .....	37
Tabla 7: Análisis de vulnerabilidad de las amenazas de origen natural .....	37
Tabla 8: Análisis de vulnerabilidad de las amenazas de origen tecnológico .....	37
Tabla 9: Análisis de vulnerabilidad de las amenazas de origen social.....	38
Tabla 10: Resultados análisis de vulnerabilidad .....	38

## LISTA DE GRAFICOS

Grafico 1: Diagnóstico óptimo del SG-SST .....	33
Grafico 2: Clasificación de eventos .....	35
Grafico 3: Relación de eventos de ausencia por causa médica .....	36

## INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el trabajo (SG-SST) permite hallar todas las situaciones de riesgo, prevención y promoción relacionados con la infraestructura y salud del colaborador.

Ahora bien, la empresa de pollos Bucanero es una entidad con más de 30 años en el mercado de alimentos y por situaciones de certificación de calidad debe cumplir con las normas ISO y sobre todo las de SGSST, hay un trabajo muy adelantado en este tema y sobre todo que hay personas especializadas que se encargan solamente de manejar este sector.

De acuerdo a lo anterior, en la empresa focalizada se realizará una revisión de cómo ha sido la implementación de la norma, como ha sido su proceso y sobre todo como aporta la aplicación de la norma a la productividad de la empresa.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

Diseñar un modelo estratégico integral como plan de mejora a la implementación del SG-SST en la empresa Pollos Bucanero.

### **Objetivo Específicos:**

- ✓ Realizar un diagnóstico mediante la observación.
- ✓ Establecer las problemáticas que afectan la ejecución del SG-SST
- ✓ Hallar las causas de las problemáticas identificadas.
- ✓ Evaluar su impacto en la organización y en los empleados a través de la tabla de valorización de riesgos del SG-SST
- ✓ Analizar los resultados obtenidos
- ✓ Proponer un plan de mejora que proteja y prevenga la salud e integridad del colaborador.

## CAPITULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Se entiende como Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a toda aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones<sup>1</sup>.

En el mundo, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales según cifras de la Organización Internacional del Trabajo. El costo de esta adversidad es enorme y se calcula que la carga económica que asumen los países en el mundo a causa de la accidentalidad laboral puede estar alrededor del 4% del PIB global cada año.

Las estadísticas de crecimiento del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia nos muestran que pasamos de tener aproximadamente 3.5 millones de trabajadores afiliados en el año 1994 a tener hoy en día cerca de 9 millones.

Las cifras de los últimos años muestran un promedio de 6'499.000 afiliados anuales en comparación con el año 2014 con 9'011.000. De igual manera, la accidentalidad laboral ha aumentado, pasamos de 410.000 en el 2009 a 687.000 en el año 2014. Para el año 2009 se

---

<sup>1</sup> Ley 1562 de 2012

calificaron un total de 6 mil enfermedades laborales, mientras que para el año 2014 se calificaron 9.700 casos.

Frente a la mortalidad laboral se presentaron 568 casos en el año 2014, 16 de ellas por enfermedad laboral. Se resalta el alto pico de mortalidad registrado en el año 2013 (708).

A nivel local el panorama no es muy alentador los accidentes laborales totalizaron el año pasado 655.570 casos, la mitad de estos concentrados en solo dos regiones: Bogotá, con el 28,7 por ciento, y Antioquia, con 21 por ciento, según datos de la Federación de Aseguradores de Colombianos (Fasecolda).

Ante toda esta problemática el Ministerio de Trabajo informó que en abril de 2019 las empresas del país deben tener implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el que se busca promover entornos de trabajo seguros y saludables para los trabajadores del país<sup>2</sup>.

En la empresa pollos el bucanero los riesgos que corren los trabajadores en el manejo de desechos biológicos, contacto con animales de tipo avícola, y manejo de herramientas corto pulsantes, son cada vez más preocupante por lo que se debe tomar acciones que permitan una identificación y control oportuno de estos riesgos.

El cumplimiento del Decreto 1072 es de obligatorio cumplimiento a nivel nacional, de no cumplirlo en el plazo establecido en el Decreto y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, se sancionaran las empresas en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto

---

<sup>2</sup> Tomado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/agosto/en-abril-de-2019-empresas-deben-tener-funcionando-el-sistema-de-gestion-y-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>



1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

### **Pregunta de investigación**

¿Puede ser más productiva la empresa si se diseña un modelo estratégico integral como plan de mejora a la implementación del SG-SST en Pollos Bucanero?

### **1.2. Antecedentes del problema**

La empresa Pollos Bucanero tiene distribuida el área de salud ocupacional con programas de emergencia, copazo (comité paritario de salud ocupacional) y comité de convivencia liderado por gestión del talento humano. Pero la empresa se ha visto en la necesidad de implementar programas para mejorar la gestión del conocimiento del talento humano en los procesos que se realizan en el área de salud ocupacional a través de acciones que promueva el bienestar laboral y una disminución de riesgos en las actividades laborales. El bienestar laboral del personal corresponde a un buen clima laboral y organizacional en donde influya la agilidad, habilidades y destrezas con el fin mejorar la productividad y la calidad en cuanto a productos y servicios

La disminución de riesgos en las diferentes áreas de la empresa corresponde a una buena gestión del conocimiento táctico y teórico que permitirá mejorar su calidad laboral y tener mayor control de las actividades a desarrollar. La implementación de estrategias en los procesos y programas de salud ocupacional con énfasis en la gestión de conocimiento permitirá mejorar los procesos en el bienestar laboral y la disminución de riesgos en el personal de las diferentes áreas de la empresa Pollos Bucanero.

### **1.3. Justificación de la Investigación cualitativa**

La importancia de la implementación del SG SST viene en crecimiento en los últimos tiempos a nivel nacional, los índices de accidentalidad se han elevado en las empresas colombianas de forma considerable, generando así una alerta para la mayoría de empresas y para los entes gubernamentales, como son el ministerios de salud, de trabajo y el de la protección social, también se encuentran las enfermedades profesionales( para la empresa pollos Bucanero se encuentra un alto índice en enfermedades de estrés, cervicalgia, lumbalgias, heridas provocados por la maquinaria entre otras) que se generan como consecuencia a la falta de capacitación, prevención y control de los riesgos laborales, Pero no solo los accidentes y las enfermedades laborales son los factores de preocupación para pollos bucanero, el ausentismo laboral está trayendo pérdidas económicas a la compañía por el reporte de incapacidades inferiores a 2 días que deben ser reconocidas por el empleador debido a que las EPS no tiene control de las mismas. Esto puede causar pérdidas significativas al empleador en cuanto a tiempo y dinero.

Es por las anteriores razones y para dar cumplimiento con la reglamentación vigente (Decreto 1072 de 2015) y viéndose en la necesidad de mejorar toda la parte de seguridad en el trabajo, se presenta el siguiente trabajo buscando que la compañía lleve a cabo actividades que tiendan a la promoción y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, garantizando un ambiente laboral adecuado para sus trabajadores, contratistas, proveedores y demás grupos de interés.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permite a las organizaciones identificar los riesgos críticos y crear estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. Incentivando a los trabajadores a la participación en la toma de decisiones, todo lo anterior apuntando hacia la mejora continua de todos los procesos operacionales.

Debido a la constante evolución de nuestro entorno, las empresas deben adaptarse para seguir cumpliendo en el mercado, por tal razón es de vital importancia tener toda la documentación respectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y mantenerla actualizada permitiendo a las empresas tener establecidos los procedimientos, acciones de mejoras, acciones correctivas y todo lo relacionado con el SG-SST, facilitando así la creación del mismo, la competitividad de la empresa en el mercado y dando cumplimiento al decreto 1072 del 2015.

La importancia de cumplir con esta documentación es que se da respuesta a la evidencia sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y por ende ante una eventual auditoria por el ministerio de trabajo no habrá sanciones para la empresa. Además, que la empresa va contar con los registros pertinentes como los accidentes de trabajo, matriz de riesgo que al final nos permiten desarrollar estrategias, acciones pertinentes para mitigar los accidentes, incidentes, enfermedades laborales y así poder brindarles a los empleados una cultura y un ambiente de trabajo seguro. El desarrollo de este proyecto me permite contrastar la parte teórica adquirida durante mi carrera, con la realidad de las empresas y corroborar que es aplicable, mejorando mis competencias como parte de mi formación profesional

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Revisión de literatura**

El Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia permite entender la evolución de la legislación sobre el tema y de las instituciones creadas para la protección de la salud de los trabajadores. Pero quizás la mayor importancia está en que el conocer su historia podría servir para no repetir los errores del pasado. Desafortunadamente, en nuestro país, a pesar de disponer de una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se siguen presentando críticas a la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención. Entre las razones que posibilitan esta situación están el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los trabajadores, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos profesionales en las empresas. En este artículo se realiza una revisión de los principales resultados y cambios más relevantes que ha tenido la salud ocupacional en Colombia en los últimos 50 años, con el objetivo de contribuir a generar una mejor planificación de la gestión en riesgos profesionales a través de un renovado sistema de seguimiento y exigencia.

#### **Antecedentes**

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria 3 mecanizaciones de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1951.

### **Objetivos del SG-SST**

Cada empresa debe establecer los objetivos del SG-SST

### **Subprogramas del SG-SST**

## **Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo**

Son actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

### **Objetivos**

- ✓ Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.
- ✓ Educar a los trabajadores para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgos específicos.
- ✓ Elaborar programas de bienestar social y capacitación para todo el personal de la entidad para integrar, recrear y desarrollar física, mental y socialmente a cada trabajador.
- ✓ Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- ✓ Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psicofísicas.
- ✓ Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a factores de riesgos específicos.

### **Actividades Generales**

- ✓ Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y profesionales.
- ✓ Evaluaciones médicas ocupacionales.
- ✓ Diagnóstico de Salud.

- ✓ Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional.
- ✓ Coordinación con entidades de salud.
- ✓ Dar asesoría en toxicología industrial sobre los agentes de riesgo.
- ✓ Reubicación y/o rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud.
- ✓ Realización de actividades recreativas, concursos, rifas, semanas de la seguridad (A cargo de Comité de Bienestar Social).
- ✓ Seguimiento y rehabilitación del personal que lo amerite.
- ✓ Implementación de la Brigada de Primeros Auxilios

Recurso Humano: La empresa designará personal contratado para el desarrollo de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, ya sea persona natural o jurídica competente, con licencia para la prestación de Servicios de Salud Ocupacional; incluyendo la asesoría de la ARL.

### **Vigilancia epidemiológica**

Proceso regular y continuo de observación e investigación de las principales características de la morbilidad, mortalidad y accidentalidad en la población laboral. Es muy importante para investigación, planeación, ejecución y evaluación de las medidas de control en salud. Estará basado en los resultados de los exámenes médicos, las evaluaciones periódicas de los agentes contaminantes y factores de riesgo y las tendencias de las enfermedades Profesionales, de los accidentes de trabajo y el ausentismo por enfermedad común y otras causas.

## **Subprograma de Higiene Industrial**

Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

Agente contaminante Son todos aquellos fenómenos físicos, sustancias u organismos susceptibles de ser calificados y cuantificados, que se pueden generar en el medio ambiente de trabajo y que pueden producir alteraciones fisiológicas y/o psicológicas conduciendo a una patología ocupacional - enfermedad profesional.

### **Objetivos**

- ✓ Identificar, reconocer, cuantificar, evaluar y controlar los agentes contaminantes y factores de riesgo generados o que se pueden generar en los ambientes de trabajo y que ocasionan enfermedad profesional.
- ✓ Establecer los diferentes métodos de control para cada agente contaminante y/o factor de riesgo, siguiendo en orden de prioridad la fuente, el medio y el trabajador.
- ✓ Asesorar en toxicología industrial sobre el uso, manejo de las diferentes sustancias peligrosas.
- ✓ Implementar junto con el subprograma de Medicina del Trabajo y Seguridad Industrial, la Vigilancia Epidemiológica y la educación sanitaria.

### **Recurso Humano**

La Empresa designará personal contratado para el desarrollo de las actividades de Higiene Industrial, ya sea persona natural o jurídica con licencia para la prestación de Servicios de SGSST; contando con el apoyo de la ARL.



## **Actividades Generales**

- ✓ Reconocer, evaluar y controlar los agentes contaminantes que se generen en los puestos de trabajo y que puedan producir Enfermedad Profesional en los trabajadores.
- ✓ El reconocimiento de los diferentes agentes contaminantes se realiza a través de inspecciones y evaluaciones ambientales.
- ✓ Evaluación y monitoreo ambiental al nivel de los diferentes riesgos que se hayan detectado en el Panorama de Riesgos y que se presentan en el sitio de trabajo, quedando registrado esta actividad en el cronograma de actividades para su ejecución.
- ✓ Implementación de medidas de control.

## **Subprograma de Seguridad Industrial**

Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que generan accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador.

### **Objetivos**

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de los factores personales y del trabajo que generan los actos inseguros, condiciones ambientales peligrosas que puedan causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa. Reconocer, identificar y controlar o minimizar los factores de riesgo que puedan causar accidente de trabajo.

## **Recurso Humano**

La empresa designará personal contratado para el desarrollo de las actividades de Seguridad Industrial, ya sea persona natural o jurídica con licencia para la prestación de Servicios de SGSST.

## **Actividades Generales**

Inspecciones de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el Subprograma de Medicina y de **Higiene Industrial.**

- ✓ Mantener control de los elementos de protección personal suministrados a los trabajadores previa verificación de su funcionamiento y adaptabilidad para lo requerido.
- ✓ Elaborar protocolos de mantenimiento Preventivo y Correctivo de herramientas, equipos y maquinaria, lo mismo que el plan de sustitución de los mismos.
- ✓ Manual de inducción a nuevos trabajadores e inducción empresarial a los mismos.
- ✓ Implementar programas de orden y aseo
- ✓ Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo.
- ✓ Elaboración y divulgación del Plan de emergencia y realización de simulacros en conjunto con el Subprograma de medicina del trabajo e higiene industrial.
- ✓ Análisis de Incidentes y Accidentes de Trabajo.
- ✓ Conformación de los grupos de apoyo - Brigadas de Emergencias, Grupo de apoyo de prevención, control y extinción de incendios.

## **Actividades Específicas**

Creación de una la Brigada de Emergencia, para la atención de eventos como accidentes o incidentes y emergencias.

## **Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASST)**

La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligados a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Mediante el Decreto 1443 de 2014, se modifica el nombre de COPASO a Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Ley 1562 de 2012. El Copasst debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la empresa e igual número de representantes por parte de representantes de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El periodo de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos, muestra las clases de conformación del Copasst dependiendo del número de integrantes de la empresa, según la Resolución de creación de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

## **Plan de emergencias**

El Plan de Emergencia y Contingencias (el Plan) es el instrumento principal que define las políticas, los sistemas de organización y los procedimientos generales aplicables para enfrentar de manera oportuna, eficiente y eficaz las situaciones de calamidad, desastre o emergencia, en sus distintas fases, con el fin de mitigar o reducir los efectos negativos o lesivos de las situaciones que se presenten en la organización.

## **Los objetivos del plan de emergencia:**

- ✓ Identificar y evaluar los riesgos que puedan generar emergencias dentro y fuera de la organización.
- ✓ Comprobar el grado de riesgo y vulnerabilidad derivados de las posibles amenazas.
- ✓ Establecer medidas preventivas y de protección para los escenarios de riesgo que se han identificado.
- ✓ Organizar los recursos que la organización tiene, tanto humanos como físicos, para hacerle frente a cualquier tipo de emergencias.
- ✓ Ofrecer las herramientas cognitivas y conductuales necesarias que permitan ejecutar los planes de acción de manera segura para las personas expuestas a peligros.
- ✓ Salvaguardar la vida e integridad de la comunidad de la organización.
- ✓ Preservar los bienes y activos de los daños que se puedan generar como consecuencia de accidentes y emergencias, teniendo en cuenta no sólo lo económico, sino lo estratégico para la organización y la comunidad.
- ✓ Garantizar la continuidad de las actividades y servicios de la organización.
- ✓ Garantizar una mejor respuesta ante las emergencias que se generen.
- ✓ Disponer de un esquema de activación con una estructura organizacional ajustada a las necesidades de respuesta de las emergencias.

Dentro de los beneficios de un plan de emergencias se encuentran:

- ✓ Mejora la capacidad de respuesta y reacción del personal en la prestación de primeros auxilios.

- ✓ Disminuye la vulnerabilidad ante una emergencia por contar con personal entrenado.
- ✓ Identificar y aplicar un proceso de planeación en prevención, previsión, mitigación, preparación, atención y recuperación en casos de emergencia.

Para el funcionamiento del plan de emergencias se debe conformar una brigada de emergencias, la cual está compuesta por personal de la empresa, los cuales son capacitados y entrenados para apoyar las acciones antes, durante y después de una emergencia.

## **2.2. Marco Legal Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales**

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional.

1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial

1984: Decreto 614, Plan Nacional de SST

1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST

1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SST en las empresas.

1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales

1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales

2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos

2003: Ley 797 reforma el sistema general de pensiones.

2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo  
2007: Resolución 2346, Práctica de evaluaciones médicas e Historia Clínica Ocupacional.

2012: Resolución 1409 Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas

2009: Resolución 1486 Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas

2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales

2012: Ley 1562/12 2014: Decreto 1443

2015: Decreto 1072 de 2015 Reglamento Único del Sector Trabajo

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

### **3.1. Implementación del SG-SST en la empresa**

#### **ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque de investigación implementada en el presente proyecto, es el cuantitativo ya que se realiza recolección de datos, tabulado, análisis y evaluaciones; obteniendo de este modo certeza de la situación actual de la empresa frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este enfoque cuantitativo, ha sido utilizado en el proyecto como guía en el proceso investigativo, siendo en primera instancia la revisión y el análisis de la literatura que permitió con

facilidad la identificación del problema central y las variables involucradas en él. Después se estableció por medio de la recolección de información, a través de los métodos de investigación como la observación, listas de chequeo o verificación, el registro y análisis de los datos obtenidos.

## **TIPO DE ESTUDIO**

El estudio realizado, se fundamentó en el tipo de investigación descriptiva ya que mide y evalúa partir de datos históricos de la empresa, datos cuantitativos recolectados y variables estudiadas previamente, se profundizó en las propiedades y características de mayor importancia del objeto de investigación, lo cual permitió realizar el diagnóstico, análisis y presentación de la propuesta de diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación del presente trabajo, es no experimental ya que no se manipula deliberadamente los datos obtenidos por la recolección de información; sino que solo se realiza la observación de los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después ser analizados, es decir que no se modifica los datos obtenidos, ni tampoco se puede influir sobre estos.

## **TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Los métodos que se eligen para la recolección de información debe permitir la obtención de datos primarios, los cuales son aquellos que el investigador obtiene directamente de la realidad, recolectando con sus propios instrumentos; facilitando el diagnóstico del estado real y actual de la empresa.

Los métodos que van a ser utilizados son:

Evaluación inicial del SG-SST del proyecto de resolución de estándares mínimos, de pequeña empresa de 11 a 50 trabajadores del Decreto 1072 de 2015.

Análisis estadístico del ausentismo laboral de la empresa, basada en la NTC 3701

Lista de chequeo a controles e inspecciones instaurados (Matriz de Peligros – GTC 45 de 2012)

Listas de chequeo para los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y el Copasst, de acuerdo a las actividades y/o requisitos establecidos en la Ley 1562 de 2012 y el decreto 1072 de 2015.

Revisión de la documentación existente para validar su vigencia y nivel de actualidad.

### **3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.**

Ha sido muy difícil hablar del tema con los administrativos ya que por cuestiones de tiempo y en esta época que las ventas se incrementan es muy difícil conceder entrevistas, pero la persona encargada de calidad hizo un paneo desde la necesidad de implementación en sus inicios, hablando inicialmente de salud ocupacional y haciendo la transición a SGSST, donde por cuestiones culturales todo es más complicado, un caso específico que nos contaba es que para el hecho de cambiar un bombillo se utilizan una serie de herramientas que obliga la norma, pero que los trabajadores poco les gusta esa parte ya que más se demoran cambiándose que colocando el bombillo, ese es uno de los muchos problemas con lo que nos cuenta se encontraron en el proceso, pero independiente mente de eso se ha ido trabajando con esta normatividad, se tiene implementado un sistema y que por razones de certificación tienen que cumplir con todos los



parámetros, por tal motivo nos suministra alguna información básica para el trabajo académico, además de esto nos cuenta que ellos no permiten trabajos académicos en esta parte ya que si nos podemos dar cuenta en internet no encuentran nada al respecto y es por que las políticas de la empresa así lo establecen.

En el año de 2007 se aplica la resolución 1401 que reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo estando en concordancia con los principios y políticas de la empresa de tal manera que tengamos solides en la parte laboral y brindemos la seguridad que necesitan todos los empleados, y para ese mismo año se implementa todo lo que tiene que ver con evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales que es donde más problema hemos tenido en el proceso todo esto implementando resolución 2346/2007.

En el siguiente año la normatividad sobre regulación de consumo de cigarrillo y tabaco se reglamente mediante una circular, aunque ya se venía realizando actividades para erradicación de estas situaciones, también en el 2008 se comienza a implementar todo lo que tiene que ver con la identificación, evaluación, prevención y monitorea de exposición a factores de riesgo psicosocial. En el 2009 se implementa la tabla de enfermedades profesionales en concordancia con la normatividad nacional.

Donde más la empresa ha generado impacto es en la conformación de comités de convivencia laboral, donde el tipo de poder pasa de autocrático a democrático y donde se comienza a evaluar constantemente lo referente a clima organizacional, el bienestar es notorio y así lo expresan los empleados en todas las actividades que se realizan, a pesar que no se cierra la empresa ni un día del año se busca la manera para cumplirle a los empleados sus espacios de esparcimiento.

La empresa desde sus inicios tenía una visión de muchos años competitivos, por tal motivo lo normativo se lo ha intentado implementar de la mejor manera, en el 2012 y 2013 se comienza con las certificaciones de trabajo en alturas y también se tiene en cuenta el proceso del cambio de sistema de riesgos laborales que fue muy importante y que dio paso a que comencemos a hablar de este tema de una manera más responsable.

Para finalizar la transición de la empresa en el año 2014 comenzamos a hablar de SG-SST y ya no de salud ocupacional y comenzamos a hablar de unos estándares mínimos de cumplimiento y con nuestro proceso de certificación debemos apuntar a eso también.

### **3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST**

#### **Tabla 1: tabla de valores y calificación**

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: pollos bucanero							Número de trabajadores directos: 20			
Nit de la Entidad:							Número de trabajadores contratistas:80			
Realizado por: grupo diplomado gerencia del talento humano							Fecha de realización:			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
					CUMPLE	NO CUMPLE	JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	0	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0	0	0	0		
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0	0	0	0		
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0		
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0		
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	0	0	6	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2	0	0	0		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	X	0		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1	0	X	0	14
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	X	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	X	0	
Conservación de la documentación (2%)		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2		0	X	0		
Rendición de cuentas (1%)		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	1		0	X	0		
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)		2.7.1 Matriz legal	2	2		0	X	0		
Comunicación (1%)		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1		0	X	0		
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1		0	X	0		
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2		0	X	0		
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	0	X	0				

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	X	0	8
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	X	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	X	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0	X	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	X	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	X	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	X	0	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	X	0	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	X	0	
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	X	0	4
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0	X	0	
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1	0	X	0	6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	X	0		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	X	0		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	X	0		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	X	0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	X	0		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4	0	X	0	11
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	X	0	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3	0	X	0	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5	0	X	0	15
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control			2,5	2,5		0	X	0		
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	2,5		0	X	0		
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigla			2,5	2,5		0	X	0		
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas			2,5	2,5		0	X	0		
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	2,5		0	X	0		
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)			Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias		5	10	5	0	
	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	X		0		

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DE SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25	0	X	0	5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0	X	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25	0	X	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25	0	X	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5	0	X	0	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5	0	X	0	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5	0	X	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5	0	X	0	
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>					<b>89</b>
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
<b>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE</b>					<b>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST</b>					

Fuente: Suministrado por la empresa

**Tabla 2: Tabla de valoración**

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<b>CRÍTICO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.</li> <li>2. Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el termino máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos.</li> <li>3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración critica, por parte del Ministerio del trabajo.</li> </ol>
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.</li> <li>2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.</li> <li>3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.</li> </ol>
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	<b>ACEPTABLE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.</li> </ol>

Fuente: Suministrado por la empresa

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### **4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.**

De acuerdo a la matriz que se aplicó a la empresa Pollo Bucanero se determina que está en etapa de certificación y su proceso está en un 89% de cumplimiento de los estándares SG-SST que lo coloca en la posición de ACEPTABLE, pero para la empresa no es suficiente ese 89%, su jefe de calidad considera que para tener la trayectoria que tienen y el trabajo que realizan todos los días y el personal tan capacitado, deberían estar en un 100% ya que van camino a certificación y que las fallas que existen han sido por descuidos administrativos y esto es una situación que se debe corregir a tiempo y fortalecer.

Se evidencia en la visita realizada que los mandos jerárquicos de la parte superior conocen la normatividad y la replican todos los días con sus empleados, pero a pesar de que se invierte en capacitación y todo lo relacionado, se pudo conversar con una persona de servicios varios y definitivamente están descontextualizados sobre el tema y recordemos que uno de los requerimientos es que todos los empleados hablen el mismo lenguaje, algunos más técnico que otros pero que sea el mismo manejo. Dentro de la planificación los empleados son afiliados a un sistema general de riesgos laborales (ARL) y pago de pensión a trabajadores de alto riesgo puesto que así lo ha interpuesto la ley, pero muchos de manera informal nos dimos cuenta que desconocen sus beneficios y las prevenciones para salvaguardar su vida y la de sus compañeros. Se debe hacer la aclaración que esta información con las personas de servicios generales, celaduría, cargueros la encontramos de manera informal ya que desde un principio no nos permitieron trabajar ese tipo de información con ellos.

Se encontró que los comités y consejos están creados con el fin de armonizar esta normatividad en todos los procesos y actividades, que bienestar funciona para brindar unos momentos de relajación y descanso a los empleados que cumplen su función y sobre todo que las herramientas de protección se observan en todo

el recorrido que se realiza. Dentro del proceso SG-SST es importante auditar cada año y analizar los resultados en pro de mejorar y minimizar riesgos laborales y en la matriz el compromiso está estipulado y lo hacen por norma.

### Trabajo de campo

Se realiza la evaluación inicial del SG-SST, basada en los estándares y requerimientos mínimos del sistema según el Decreto 1072 de 2015, que tiene inmersa las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de higiene y seguridad industrial y el Copasst. En esta evaluación se evidencia la condición que presenta la empresa frente al sistema. A manera de ejemplo, la siguiente tabla muestra si la empresa cuenta con el SGSST, nombra los requisitos legales y el modo en el que se debe evidenciar si cumple.

**Tabla 3: Estándares mínimos del SG-SST**

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO								
Convenciones: <b>CT</b> - cumple totalmente <b>CP</b> - cumple parcialmente <b>NC</b> - no cumple <b>NA</b> - no aplica								
PLANEAR								
1. IDENTIFICACIÓN Y GENERALIDADES DE LA EMPRESA - CENTRO DE TRABAJO(5%)								
1.1. Estándar: La empresa tiene un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (5%)								
CÓD	CRITERIO	CT	CP	NC	NA	%	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACION
1.1.1	Hay un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), vigente para el año.		X			2.5%	Decreto 1443/2014. Art 4	Solicitar las evidencias que demuestren que hay un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) vigente para el año.

Fuente: Suministrado por la empresa

Posteriormente para el subprograma de higiene y seguridad industrial, muestra la matriz de peligros basada en la GTC 45 de 2012 y presenta la plantilla del análisis de vulnerabilidad de la empresa para el plan de emergencias. A manera de ejemplo, muestra una parte de la plantilla del análisis de vulnerabilidad.

**Tabla 4: Identificación de amenazas**



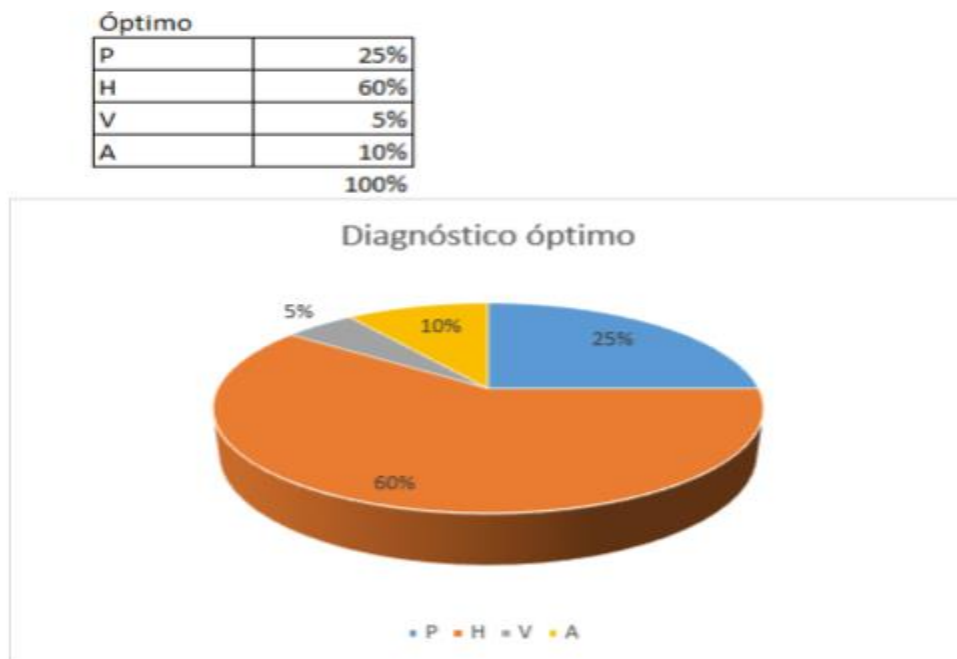
	EXISTENCIA (Si o No)	ANTECEDENTES - CAUSAS O FUENTES DE RIESGO	CALIFICACIÓN
<b>NATURAL</b>			
SISMO	SI	El Valle del Cauca está localizada en un ambiente sísmico, que demuestra desde el punto de vista geológico hay actividad sísmica de riesgo intermedio.	PROBABLE
<b>TÉCNICO</b>			
INCENDIO	SI	Probabilidad de un corto circuito en los sistemas eléctricos de la finca o equipos de cómputo.	POSIBLE
FALLAS EN SISTEMAS Y PROCESOS	SI	Daño en equipos de sistemas y cómputo.	POSIBLE
<b>SOCIAL</b>			
AMENANZA/ ASALTOS	SI	Probabilidad de asaltos por ubicación de la Finca y de la asistencia masiva de personas al evento	POSIBLE

Fuente: Suministrado por la empresa

### Evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

Se realizó la evaluación, basado en la Decreto 1072 de 2015; que tiene unos porcentajes establecidos para cada ítem del ciclo PHVA, teniendo como resultado de la evaluación un 49% (Planear 12.5%, Hacer 30%, Verificar 1.25%, Actuar 5%) del cumplimiento del SG-SST en la empresa.

**Grafico 1: Diagnóstico óptimo del SG-SST**



Fuente: Suministrado por la empresa

Porque es importante este análisis del ciclo PHVA y la respuesta es: que este parámetro dirige a toda empresa a algo que se llama el mejoramiento continuo, donde se mira más productividad, más eficiencia, mejor respuesta de los empleados, mejor manejo gerencial, mejores condiciones de trabajo para todos. Se puede decir que el ciclo en mención es muy importante tenerlo presente en las empresas visionarias.

**Planear:** Es el punto de partida en toda actividad o proceso gerencial, entonces de esta manera creemos que es donde se debe tener un tiempo prudencial y realizar las reuniones necesarias para que los planes a ejecutar queden claros y sólidos.

**Hacer:** Poner en práctica lo que está establecido en los planes de acción, planes operativos, planes de trabajo, todo con el fin de dar cumplimiento a la parte estratégica de la organización.

**Verificar:** Es interesante que la parte de verificación se hace desde cada punto de control, gerencial o administrativo y además de esto se establecen reuniones periódicas y su respectiva auditoria como condicionante de avance en la calidad. Además, tener claridad en las condiciones de salud laboral de los empleados es fundamental.

**Actuar:** Propuesta de planes de mejoramiento a todos esos hallazgos bien sea con necesidad de acciones preventivas o correctivas.

**Grafico 2: Clasificación de eventos**

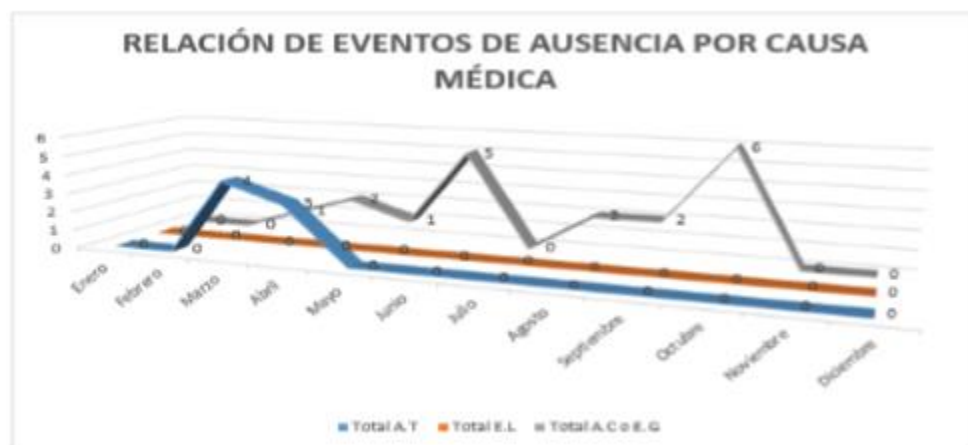
E.L	0	0%
A.C - E.G	19	73%
A.T	7	27%
	100%	26



Fuente: Suministrado por la empresa

En el gráfico se evidencia los eventos sucedidos de (Accidente de trabajo, Enfermedad laboral, Accidente común o Enfermedad general) con respecto a la ausencia por causa médica en lo corrido del año 2018, el evento que presenta mayor comportamiento irregular es accidente común o enfermedad general, teniendo unos picos muy altos en el mes de junio con 5 eventos y en octubre con 6 eventos.

**Grafico 3: Relación de eventos de ausencia por causa médica**



Fuente: Suministrado por la empresa

En el gráfico se evidencia la relación de los días de incapacidad por causa médica de los eventos ocurridos en lo corrido del año 2018, donde por accidente común o enfermedad general se presentó un total de 79 días de incapacidad y por accidente de trabajo se presentó un total de 38 días de incapacidad en este año.

**Análisis de vulnerabilidad**

La plantilla análisis de vulnerabilidad para el plan de emergencias, consta de 3 tipos de amenazas origen natural, tecnológico y social; a continuación, se muestra la manera como se califica los riesgos presentados y también mostramos el rango que puede tener cada calificación.

**Tabla 5: Calificación del Análisis de Vulnerabilidad**

POSIBLE	Evento no sucedido, pero puede ocurrir	◆
PROBABLE	Evento ya ocurrido bajo ciertas condiciones	◆
INMINENTE	Evento que tiene predisposición permanente a ocurrir, evidente y detectable	◆


Fuente: Suministrado por la empresa

**Tabla 6: Rango de la calificación del Análisis de Vulnerabilidad**

RANGO	CALIFICACION	COLOR
0.0 - 1.0	BAJA	VERDE
1.1 - 2.0	MEDIA	AMARILLO
2.1 - 3.0	ALTO	ROJO



Fuente: Suministrado por la empresa

**Tabla 7: Análisis de vulnerabilidad de las amenazas de origen natural**

ARP   SURA		ANALISIS DE VULNERABILIDAD DE ORIGEN NATURAL																
AMENAZA	PERSONAS					RECURSOS					SISTEMAS Y PROCESOS				AMENAZA	RIESGO		
	Organización	Capacitación	Dotación	Total	Vulnerabilidad	Edificaciones	Equipos	Materiales	Total	Vulnerabilidad	Servicios Públicos	Recuperación	Servicios Alternos	Total	Vulnerabilidad	Calificación	Rombos	Calificación
Sismos	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	Probable		Bajo



Fuente: Suministrado por la empresa

**Tabla 8: Análisis de vulnerabilidad de las amenazas de origen tecnológico**

ARP   SURA		ANALISIS DE VULNERABILIDAD DE ORIGEN TECNOLOGICO																
AMENAZA	PERSONAS					RECURSOS					SISTEMAS Y PROCESOS				AMENAZA	RIESGO		
	Organización	Capacitación	Dotación	Total	Vulnerabilidad	Edificaciones	Equipos	Materiales	Total	Vulnerabilidad	Servicios Públicos	Recuperación	Servicios Alternos	Total	Vulnerabilidad	Calificación	Rombos	Calificación
Incendio estructural	0.5	0.5	0.5	1.5	Medio	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	Posible		Bajo
Fallas de sistemas y procesos	0.5	0.5	0.5	1.5	Medio	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	Posible		Bajo

Fuente: Suministrado por la empresa

**Tabla 9: Análisis de vulnerabilidad de las amenazas de origen social**

ARP   SURA 		ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD DE ORIGEN SOCIAL																
AMENAZA	PERSONAS					RECURSOS					SISTEMAS Y PROCESOS					AMENAZA	RIESGO	
	Organización	Capacitación	Dotación	Total	Vulnerabilidad	Eficiencias	Equipos	Materiales	Total	Vulnerabilidad	Servicios Públicos	Recuperación	Servicios Alternos	Total	Vulnerabilidad	Calificación	ROMBOS	Calificación
Amenaza/ Asalto	0.5	0.5	0.5	1.5	Medio	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	0.0	0.5	0.5	1.0	Bajo	Posible		Bajo

Fuente: Suministrado por la empresa

**Tabla 10: Resultados Análisis de Vulnerabilidad**

Causa	Amenaza	Riesgo
Sismos	Probable	Bajo
Incendio estructural	Posible	Bajo
Fallas de sistemas y procesos	Posible	Bajo
Asalto	Posible	Bajo

Fuente: Suministrado por la empresa

De acuerdo a la matriz que se aplicó a la empresa Pollos Bucanero, la organización se encuentra en un estado de aceptación en relación con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo puesto que cumple con un porcentaje del 89% de estándares mínimos de SG-SST para ser considerado aceptable. Se evidencia un conocimiento del programa por parte de niveles directivos y algunos colaboradores, pero desafortunadamente hay muchos trabajadores de oficio varios por ejemplo que desconocen la normatividad o el proceder de ellos frente a estos temas. Existe una planificación en recursos financieros, técnicos y humanos para la implementación de este sistema, para eso se ha invertido mucho dinero en capacitaciones y contratación de personal idóneo para tener donde está la empresa con respecto a esta normatividad.

Dentro de la planificación los empleados son afiliados a un sistema general de riesgos laborales (ARL) y pago de pensión a trabajadores de alto riesgo puesto que así lo ha interpuesto la ley pero que el trabajador desconoce sus beneficios y las prevenciones para salvaguardar su vida y la de sus compañeros.

Ahora bien, también evidenciamos que las condiciones de salud en el trabajo se cumplen ya que como se ha comentado, la empresa está en un camino de certificación de calidad y se obliga a tener todas las herramientas para protección de los empleados, los exámenes médicos para contratistas y empleados de nómina se realiza al ingresar y al salir del empleo y en el caso de los contratistas ellos lo pagan, pero en el caso de los empleados de nómina la empresa los paga.

Existe el programa de prevención y promoción que ayuda a reducir los niveles de riesgo laboral por enfermedad o accidentalidad al momento de ejecutar sus funciones, de esta manera también esta implementado el sistema de indicadores que permite medir los aspectos más relevantes del SG-SST y sus planes de acción de protección de la salud del empleado y la infraestructura de la organización.

Se cuenta con personal idóneo para que maneje el tema y pueda transmitir el conocimiento a todos los niveles jerárquicos de la organización, peritajes constantes para revisión de infraestructura que prevenga a la empresa de cualquier calamidad en el futuro.

Desde que se implementó el SG-SST se hace las respectivas auditorias en los tiempos establecidos dentro de los planes de auditoria que maneja la empresa, todo esto en pro de la mejora continua de la empresa y minimizar los riesgos laborales.

## CAPÍTULO V: PLAN DE MEJORA

### 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

De acuerdo a los resultados que arrojó la matriz de estándares mínimos del SG-SST y basados en el Decreto 1072 del 2015 es fundamental hacer el seguimiento al SG-SST en la empresa Pollos Bucanero que sintetice toda la información de salud y seguridad en el trabajo. Significa entonces que para dar cumplimiento a la implementación es necesario realizar una propuesta de mejora enfocados al 11% faltante con respecto al 100% de cumplimiento.

Una vez se aplicó la matriz se evidenció que el SG-SST esta aplicado en todas las áreas y además la empresa maneja su proceso de certificación que lo obliga a tener un cumplimiento del 100% de los indicadores. Recordemos que en esta fase es importante el manejo del ciclo PHVA que conlleva a la mejora continua de la empresa.

Realizar capacitaciones de prevención en autocuidado, lugar de trabajo seguro, exámenes periódicos ocupacionales, capacitaciones de trabajo en equipo, ambiente laboral, incentivos, etc.

Implementar la política del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de tal manera que el empleado conozca y cumpla con la seguridad y salud en la empresa Se proponen los siguientes lineamientos:

- ✓ Identificar y reportar las situaciones de peligro que pueda presentar en su lugar de trabajo y adoptar las medidas necesarias para evitar que la salud y la seguridad de los trabajadores se vea afectada.
- ✓ Participar en la organización de las actividades de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo y utilizar los recursos necesarios para esto.



- ✓ Profundizar en las causas que originan situaciones de riesgo y reportar al área responsable de tal manera que se puedan establecer medidas de prevención y control.
- ✓ Comunicar a todo el personal el SG-SST y sus políticas exigiendo el cumplimiento de éste a todas las personas de la organización, incluyendo contratistas, temporales y subcontratistas.
- ✓ Revisar periódicamente la política de salud y seguridad en el trabajo.

En lo que respecta al ciclo del Hacer, el profesional en Seguridad y Salud en el trabajo que se contrate debe implementar, liderar y ejecutar acciones que incidan en la gestión de la salud, peligros riesgos y amenazas que se presentan.

De estos aspectos ya implementados se deriva la implementación y revisión de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, con los que se debe medir la severidad, frecuencia, mortalidad y prevalencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, así como el ausentismo por las mismas causas, estas labores deben ser dirigidas y supervisadas.

La identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos permite conocer y entender los riesgos de la organización, además debe orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinará la calidad de los cimientos para desarrollar y mantener la administración de riesgos de la organización.

Elaborar informes trimestrales de la ejecución de los programas y actividades plasmadas en el plan de acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por el COPASST.

Realizar auditorías semestrales para certificar que las acciones y los resultados obtenidos en el plan de acción son los esperados y comprobar que el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el

Trabajo se ejecute según lo planificado de esta manera asegurar que el sistema es realmente eficaz para alcanzar los objetivos y metas definidas. Las programadas en la empresa es una al año.

Para retroalimentar y mejorar constantemente el plan de acción se deben implementar acciones y mecanismos de supervisión a través de los cuales se identifiquen falencias en el proceso para potencializar. A través de auditorías, indicadores, informes, pruebas, entre otros; se obtendrá la información de diagnóstico de resultado del proceso y a partir de estos datos se analizarán medidas a implementar para mejorar el desempeño y los resultados obtenidos.

Finalmente, en el ítem de actuar se busca perfeccionar y mejorar el proceso para que cumpla las expectativas y objetivos, las mejoras serán medibles con indicadores de implementación y rendimiento.

## **RECOMENDACIONES**

Al llegar a la finalización de la implementación del SG-SST y analizar los resultados obtenidos, se establece las siguientes recomendaciones para seguir con la implementación del sistema en una continua mejora y lograr cumplir con todos los requisitos y a futuro obtener una certificación del sistema.

Describir de manera sencilla y de fácil entendimiento la política y objetivos del SGSST, ya que es el norte por el cual todo el Sistema de Gestión encaminará su mejora continua y deberá ser entendido por toda la organización.

Adoptar como medida de inducción y entrenamiento en el cargo, la documentación y orientación en el SG-SST para que, desde el ingreso de los colaboradores, se emita la cultura de prevención y en el enfoque en la prevención de riesgos.

Incluir en los cronogramas de actividades aquellas orientadas a la prevención de enfermedades a causa de riesgo psicosocial, dado que se ha identificado afecta a todas las áreas de la compañía y debe ser prioridad de atención.

Cuando se genera una acción correctiva no sólo se está cumpliendo con uno de los requisitos de las normas de gestión, sino que se genera una trazabilidad de información importante. Por un lado, se tiene que analizar las causas (lo cual implica reuniones de coordinación), implementar acciones y finalmente verificar que la acción ha sido eficaz. Se recomienda generar acciones que realmente satisfagan el cierre de las no conformidades detectadas, lo cual puede solucionarse con la implementación de acciones preventivas.

Evaluar y analizar los indicadores establecidos mensualmente para poder determinar la eficacia de los controles, establecer mejoras y estipular los correctivos a que haya lugar.

Mantener disponibles y actualizados los formatos, registros y procedimientos para todos los colaboradores de la compañía, velar por su difusión y aplicación con el propósito de medir de forma veraz y efectiva los objetivos del sistema.

## **CONCLUSIONES.**

La empresa muestra el diagnóstico que levanta cada año sobre el SG-SST donde se puede observar las falencias y sobre todo la evolución que la norma tiene en la organización y el impacto positivo que ha generado a lo largo de estos años. Desde la observación notamos un cambio que la organización tiene un sistema muy bien implementado y las herramientas para generar buenos resultados están presentes, partiendo de los profesionales en el área.

Mediante la revisión de la tabla de evaluación podemos determinar que hay una falencia muy grande por falta de comunicación con lo que se relaciona al manejo de historias clínicas de los empleados, pero se está generando un sistema de información para dar mejor manejo al sistema.

Cuando se habla de impactos solamente podemos establecer una relación positiva entre actividades y empleados, la verdad se nota que el cambio de la organización se da a raíz de la implementación de normas de seguridad ya que hay mucha maquinaria y el riesgo está presente en cada espacio.

Desde la óptica profesional se puede establecer que el resultado de tabla de valoración está acorde con lo que la empresa tiene como directriz en el SG-SST y que por sus procesos de certificaciones mantener este estándar es de obligatorio cumplimiento, además de que las falencias encontradas en cada revisión se han tratado de solucionar amparados en la norma como protección del empleado y de la organización.

El resultado del trabajo es poder establecer unas pautas dentro de un plan de mejoramiento que permita mejorar los procesos de manera tal que aporte al desarrollo productivo y competitivo de la empresa, se observaron hallazgos importantes como el manejo de historias clínicas y sobre lo que la empresa está trabajando en solucionar, su meta es llegar hasta el 100% de cumplimiento en las evaluaciones futuras.

## BIBLIOGRAFIA

Arango, J. J. (2014). "Diagnóstico del sistema de gestión en salud ocupacional y seguridad industrial en los proyectos de construcción de vivienda en el municipio de armenia y diseño de una guía de control para su aplicación. Armenia: Universidad del Quindío, Facultad de Ingeniería.

Ariza, T. E., & Rivera Villamizar, J. E. (2011). Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, según la NTC-OHSAS 18001; 2007, en industrias acuña LTDA. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ingeniería.

ARSEG. (s.f.). Compendio de Normas Legales sobre la Salud Ocupacional. Colombia: ARSEG, Artículos de Seguridad.

Burgos, J. H. (2007). Diseño, documentación e implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa transportes san pablo S.A. según la norma NTC-OHSAS-18001. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Físico mecánica.

Cámara de Comercio, 1562 (11 de julio del 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá D.C 2012 22 P.

González, N. A. (2009). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OSHAS 19001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A. Bogotá DC: Universidad Javeriana, Facultad de Ingeniería.

Guanha, Y. M., Ospina Ayure, L. C., Quiroga Cubides, L. P., & Urbina Cruz, C. A. (2013). Guía para la integración del sistema de gestión NTC-OHSAS 18001, NTC-ISO 14001 y la guía RUC al

sistema de gestión de calidad de la cooperativa Multiactiva Eco Bosco. Bogotá DC: Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, Facultad de Ingeniería.

Gutiérrez, L. M., & Montoya Correa, L. F. (2013). Documentación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001:2007 en la bodega principal Pereira de icoltrans S.A.S. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ingeniería Industrial.

Granada A., L. F., Osorio V., J. M., & Sánchez Q., E. (2011). Procedimiento para trabajo en alturas. Colombia: Universidad Libre Seccional Cali.

ICONTEC. (2010). GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (GTC 45). Colombia.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. (2007). NTC-OHSAS 18001. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Bogotá D.C., Colombia.

Sánchez, M. A. (2015). APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA MATERIALES ART S.A.S. Santiago de Cali: Universidad Autónoma de Occidente, Facultad de Ingeniería.