

**PROCESO DE EVALUACION Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
(SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO) CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL  
CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA LACTEOS ROVIRENSES**

**TERESA DOMÍNGUEZ GOMEZ. CÓDIGO: 63.391.822**

**YANETH CACERES MANRIQUE. CÓDIGO: 63.396.487**

**SANDRA MILENA MORALES PEÑA. CÓDIGO: 37.671.600**

**ALVARO ENRIQUE RUIZ MARIN. CÓDIGO: 1.097.332.009**

**FELIX GUSTAVO QUITIAN VILLAMIL. CÓDIGO: 7.121.607**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –UNAD  
PROGRAMA DE ADOMINISTRACION DE EMPRESAS  
MAYO DE 2018**

**PROCESO DE EVALUACION Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
(SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO) CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL  
CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA LACTEOS ROVIRENSES**

**TERESA DOMÍNGUEZ GOMEZ. CÓDIGO: 63.391.822**

**YANETH CACERES MANRIQUE. CÓDIGO: 63.396.487**

**SANDRA MILENA MORALES PEÑA. CÓDIGO: 37.671.600**

**ALVARO ENRIQUE RUIZ MARIN. CÓDIGO: 1.097.332.009**

**FELIX GUSTAVO QUITIAN VILLAMIL. CÓDIGO: 7.121.607**

**TUTOR**

**JORGE ELIECER ECHAVARRIA**

**GRUPO: 101007\_21**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –UNAD  
PROGRAMA DE ADOMINISTRACION DE EMPRESAS  
MAYO DE 2018**

## **TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVOS	6
1. EL PROBLEMA	6
1.1 Antecedentes del problema	6
1.2 Planteamiento del problema	6
1.3 Formulación del problema	7
1.4 Objetivos de la investigación	7
1.5 Justificación de la investigación	8
2. REVISIÓN DE LITERATURA	9
2.1 Marco Teórico	9
2.1 Marco Conceptual	10
2.3 Marco Legal	13
3 METODOLOGÍA GENERAL	16
3.1 Método de la investigación	16
3.2 Población y muestra	16
3.3 Fuentes de información	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
4 RESULTADOS	18
4.1 Presentación de resultados	18
5 CONCLUSIONES	28
5.1 Resumen de hallazgos	28
5.2 Recomendaciones	32
5.3 Propuesta	33
5.4 Recursos: Humanos, Materiales, Financiero	41
5.5 Cronograma de Actividades	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	46

## **LISTADO DE TABLAS**

Tabla de Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	41
Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt	42

## INTRODUCCIÓN

La empresa Lácteos Rovirenses de la ciudad de Málaga – Santander, consciente de la importancia del desarrollo del talento humano y las implicaciones que tiene en éste, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se encuentra comprometidos en conocer su estado actual frente al Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, a través de un análisis y una lectura clara de las condiciones actuales (Ardila & García, 2016). Todo regido bajo los Decretos 1072 de 2015, 1443 de 2014, junto con la normatividad vigente en el país (Ardila & García, 2016).

El presente documento contiene el proyecto de investigación denominado Evaluación y Diseño del Programa de Salud Ocupacional (SG-SST) con énfasis en Gestión del Conocimiento de la Empresa LACTEOS ROVIRENSES DE LA CIUDAD DE MALAGA –SANTANDER, el cual tiene como objetivo aplicar el modelo de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi.

Para el desarrollo del proyecto se utilizó una metodología cualitativa así como cuantitativa, en la cual se analizaron los datos y se realizó una discusión conjunta; fue de corte cualitativo, ya que se buscó básicamente describir la situación actual de la empresa, mediante observación directa y a su vez, se hizo uso de elementos cuantitativos en donde se utilizaron encuestas de modo que se pudo medir y recoger información con el fin de facilitarle a la empresa información sobre su posicionamiento actual en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo frente al cumplimiento de la norma, con el fin de plantear una propuesta para solucionar la problemática encontrada (Ministerio del Trabajo, 2012).

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Antecedentes del problema**

LACTEOS ROVIRENSES es una Empresa legalmente constituida, su sede principal está ubicada en la ciudad de Málaga, capital de la provincia de García Rovira, Departamento de Santander, pertenece al sector comercial y su actividad económica es la recolección de la leche de todos los municipios de la Provincia de García Rovira mediante acopios que están ubicados en sitios estratégicos para enfriar la leche en 2 grados bajo 0 y ser transportada en carro tanques a la ciudad de Bucaramanga para ser procesada en convenio con la Empresa Freska Leche para la fabricación de productos lácteos como Yogurt, quesos, leche pasteurizada, kumis y posteriormente transportar estos productos a la ciudad de Málaga para ser comercializados (Lácteos Rovirenses 2018).

En la Actualidad la Empresa Lácteos Rovirenses cuenta con 19 trabajadores, de los cuales 6 trabajan en la parte administrativa y 13 en la parte operativa, los cuales están expuestos a ciertos riesgos laborales. De acuerdo con la información suministrada por los empleados, se evidencia que la empresa no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano (Camacho, Y, & et al, 2017)

### **1.2 Planteamiento del problema**

Actualmente la Empresa Lácteos Rovirenses de la Ciudad de Málaga – Santander no cuenta con un programa de salud ocupacional que permita velar por la salud física y mental de los trabajadores esto hace que exista un ambiente de inseguridad e inconformismo, bajando así los niveles de eficiencia y competitividad. La no implementación de un programa de salud, puede provocar que los empleados sufran de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, lo cual se ve reflejado en la producción y en los costos adicionales que estos mismos causen, hay que tener en cuenta la gran importancia de identificar los riesgos que se presentan con el fin de controlarlos y mitigarlos (Lezcano, C, 28 de octubre de 2008).

Al realizar una evaluación y diseño sobre la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), de acuerdo al Decreto 0171 de 2016, en la Empresa Lácteos Rovirenses se mejoran las condiciones laborales y el nivel de vida de los trabajadores, permitiendo de esta manera, que sus procesos se desarrollen en ambientes óptimos, generando un mayor valor y mejorando en las capacidades competitivas de los mismos (Ministerio del Trabajo, Decreto número 0171 de 2016)

### **1.3 Formulación del problema**

¿Cómo mejorar las condiciones laborales, el ambiente en el lugar de trabajo y la salud de los empleados, que conlleve a la promoción del bienestar físico, mental y social con énfasis en la Gestión del Conocimiento de la Empresa Lácteos Rovirenses de la ciudad de Málaga – Santander?

### **1.4 Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1 Objetivo General**

Evaluar y diseñar el proceso de Salud Ocupacional (SG-SST) con Énfasis de Gestión del Conocimiento en la Empresa Lácteos Rovirenses de la ciudad de Málaga.

#### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- General planes de diseño e implementación de la SG-SST en la Empresa Lácteos Rovirenses
- Evaluar e identificar los factores de riesgo que puedan afectar la salud de los trabajadores de la Empresa.
- Elaborar el panorama de factores de riesgo de la Empresa Lácteos Rovirenses.
- Definir las actividades de prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Diseñar y aplicar un instrumento tipo encuesta, para determinar el nivel de implementación del SG-SST en la Empresa Lácteos Rovirenses

## **1.5 Justificación de la investigación**

Las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo tienen importantes consecuencias físicas, emocionales y económicas en los trabajadores, lo cual hace que se pierda el empoderamiento de ellos hacia la empresa, bajando la competitividad, así mismo representa un compromiso legal con los patronos debido a la responsabilidad penal y laboral establecida por la ley (Hernández, A, &, Naranjo, J. 2015).

Es importante tener en cuenta que al garantizar las condiciones laborales, permite tener mayor pertinencia y eficiencia en las tareas asignadas. La implementación y puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la Empresa Lácteos Rovirenses permite que se reduzcan las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, lo cual disminuye costos debido a la consecuencia de las mismas (Hernández, A, &, Naranjo, J. 2015).

La necesidad de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en el Decreto 1072 de 2015, constituye para la Empresa Lácteos Rovirenses un continuo compromiso por la seguridad y salud de sus trabajadores, adicionalmente se está generando un buen clima organizacional, aumentando la motivación de sus trabajadores, sentido de pertenencia, reducción de costos y una gran competitividad. Además de ello, se logra minimizar los riesgos relevantes a salud, accidentes (con lesión o sin lesión) y otros por seguridad e higiene, que permiten un mejor desempeño en las actividades desarrolladas por el personal, reflejándose en beneficio de utilidades, lo que repercute en una mejor imagen de la empresa ante el mercado (Ministerio del Trabajo, Decreto número 1072 de 2015).



## CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Marco teórico

Conocimiento: La definición de conocimiento ha sido trabajada por diferentes autores desde diferentes perspectivas; lo cual, Nonaka (1994) y de Huber (1991) expresan: "...el conocimiento es una creencia personal justificada que aumenta la capacidad de un individuo para llevar a cabo una acción de manera eficiente". Asimismo, para llegar a un mejor entendimiento del conocimiento, Nonaka y Takeuchi (1995), definen el conocimiento como el proceso humano de justificar una creencia personal en busca de la verdad. Este modelo permite comprender como se crea el conocimiento dentro de organización y como lo llevan a cabo los individuos. Según éste modelo el conocimiento se produce en dos dimensiones: Epistemológica: la cual comprende el conocimiento tácito y el explícito, los cuales se interacciona de forma dinámica y continua y Ontológica: la cual comprende el conocimiento individual, grupal, organizacional e inter-organizacional, los cuales forman la espiral del conocimiento, se retroalimentan a sí misma y el proceso por el que se crea el conocimiento es interactivo no lineal (Aguilera, A. 2017)

Por su parte, Bueno y col (1999), clasifican el conocimiento en dos categorías principales: Conocimiento explícito, representando un conocimiento codificado, sistemático y que es transferible a través del lenguaje formal. Conocimiento tácito: Exponente de un conocimiento personal, no articulado, implícito y difícil de formalizar y comunicar (incluyendo experiencias, acciones, valores, emociones e ideas) (Becerra, E, & Frassati, E. 2010).

Gestión: El término "Gestión" se define como "el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización" Koontz, Weihrich (1994). Para que este funcione depende de diversos instrumentos, dándose referencia al control y mejoramiento de los procesos, los archivos y los instrumentos para afianzar datos y poder tomar decisiones acertadas. Hay quienes consideran que la gestión es un proceso en el cual pueden ser reconocidos ciertas etapas; como la planificación, organización, liderazgo y control (Becerra, E, & Frassati, E. 2010).

Gestión del conocimiento: La gestión del conocimiento “Es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una específica área de interés”, Davenport (1998). También es el arte de crear valor a partir de los activos intangibles de una organización. Sveiby (2000). La gestión del conocimiento es la actividad organizacional de creación del entorno social e infraestructura para que el conocimiento pueda ser accedido, compartido y creado. (Logan. 2009) además es la identificación, optimización y gestión dinámica de los activos intelectuales en forma de conocimiento explícito o tácito poseído por personas o comunidades. (Snowden, 2003) De cualquier manera, la gestión del conocimiento es un concepto complejo por abarcar temas relativos a los problemas del conocimiento individual y colectivo de la organización. Se relaciona con los activos intangibles y la capacidad de aprender para generar nuevos conocimientos. Peter Drucker(1994) explica que la información por sí sola es insuficiente, debe tomarse en contexto, entenderla, analizarla y estudiar diferentes alternativas obteniendo respuestas claras y concretas favoreciendo el conocimiento y por ende la aplicación del mismo en la organización, ya que, no es solamente la manera en la que se adquiere y almacena el conocimiento lo que afecta el rendimiento de la empresa, sino también la forma en la que se aplica y transfiere entre unidades o divisiones de la empresa (Becerra, E, & Frassati, E. 2010).

## **2.2. Marco conceptual**

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, abarca el desarrollo de un proceso entre el empleador y los trabajadores, en el uso de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se basa en la mejora continua de las condiciones y el medio ambiente laboral. Con el objetivo de anticipar, observar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Según el Decreto 1443 de 2014 determina que: “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”. Para tal efecto, el empleador, debe comprometerse y responsabilizarse con la implementación de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo decreto 1443. 2014).

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: El empleador, debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde expresa su compromiso e intención para con sus trabajadores, contratistas, y demás personas involucradas directa e indirectamente en el desarrollo de sus actividades, esto con el objetivo de diseñar, desarrollar, e implementar programas sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo, satisfaciendo la calidad, seguridad y ambientes seguros dentro de la empresa (Ministerio de Trabajo decreto 1443. 2014).

Brigada de Emergencias: Es un grupo humano con liderazgo y formación para asumir los procedimientos administrativos y operativos que han sido diseñados para prevenir o controlar una situación que genere cualquier tipo de riesgo. (Cafam, 2015)

Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST: La resolución 2013 de 1986, resuelve que todas la empresas e instituciones, sean públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo-COPASST (Ministerio de Trabajo decreto 1443. 2014 y decreto 1072 de 2015). Es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud en el trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual- laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta (Morgote. 2008). La definición de este comité es importante dado que es el organismo encargado de ejecutar todo lo relacionado con el Programa de Salud Ocupacional. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo: El empleador, debe establecer los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus empleados (Morgote. 2008).

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo: El empleador, debe establecer los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Ministerio de Trabajo decreto 1443. 2014).

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos: Es una tarea y compromiso que tienen los empleadores y trabajadores respecto a los puestos de trabajo donde desarrollan sus actividades, en la cual, se recomienda que el empleador realice un recorrido por el puesto de trabajo de cada trabajador, con el fin de observar los procesos y actividades, adicional a esto, los

trabajadores deben realizar una descripción de los peligros desde su perspectiva y comunicar cómo se pueden prevenir dichos peligros, eso se hace con el fin de que los empleadores identifiquen los peligros y los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de que pueda priorizarlos y establecer medidas de control, de no ser así, serían interminables los incidentes y accidentes que generan pérdidas en la empresa, y en el peor de los casos muertes, enfermedades, lesiones, daño a las propiedades y demás (Ardila, L, & García, I. 2016).

**Hábitos Saludables:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social”, lo que supone que éste concepto, va más allá de la existencia o no de una u otra enfermedad. En consecuencia, más que de una vida sana hay que hablar de un estilo de vida saludable del que forman parte la alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud, el trabajo, la relación con el medio ambiente y la actividad social. 22 Desde esta perspectiva, se puede determinar que los hábitos necesarios para llevar una vida saludable son los siguientes: Nutrición y salud, control de consumo de alcohol, control de consumo de tabaco, consumo de sustancias psicoactivas, pausas activas (Ardila, L, & García, I. 2016).

**Medicina Preventiva y del Trabajo:** La Resolución 1016 de 1989, estipula que los sistemas de salud ocupacional consisten en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (Ministerio de Trabajo resolución 1016. 1989).

**Subsistema de Higiene Industrial:** Los subsistemas de higiene y seguridad industrial, tienen como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores

**Subsistema de Seguridad Industrial:** La Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y control de las causas de los Accidentes de Trabajo. Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran protocolos de mantenimiento preventivo y correctivo (herramientas, equipos y maquinaria), manual de inducción (a nuevos trabajadores), programas de orden y aseo, demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo, plan de emergencia y brigadas de emergencias (Morgote, 2008).

### 2.3 Marco legal

Dentro de la normatividad vigente que rige la seguridad y salud en el trabajo se encuentra el Decreto 1072 , donde en el Capítulo 6 acentúa y emite los lineamientos frente a la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, los cuales son de obligatorio cumplimiento, así como se enfatiza que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato, civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores, dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y en misión según el decreto 1072 del año 2015 (Camacho, Y, & Cañón, D. 2017).

El plazo para para la implementación del SG-SST, Inicialmente se establece en el Decreto 1072 de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.37 el periodo de transición: En donde los empleadores deberán sustituir el Programa Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 31 de julio de 2014 , en donde deberán inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de dicha fecha, de la siguiente manera: ( Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores ). Posteriormente, el Decreto 0171 de 2016, por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 - Decreto 1072 (Ardila, L, & García, I. 2016).

El plazo para para la implementación del SG-SST, Inicialmente se establece en el Decreto 1072 de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.37 el periodo de transición: En donde los empleadores deberán sustituir el Programa Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 31 de julio de 2014 , en donde deberán inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de dicha fecha, de la siguiente manera: ( Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores ) (ISOTools Excellence Colombia 2016).

Posteriormente, el Decreto 0171 de 2016, por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 - Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), amplía el plazo otorgado por el Ministerio de la siguiente manera: 18 meses para empresas de menos de diez trabajadores, 24 meses para las empresas con diez a doscientos

trabajadores, 30 meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores. Luego a través del Decreto 052 de 2017 se amplía el periodo de transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, hasta el 1 de junio de 2017 para sustituir el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemáticamente de las siguientes fases de implementación (Ministerio del Trabajo, Decreto número 1072 de 2015):

**Evaluación inicial:** La cual consiste en la autoevaluación realizada por la empresa, con la finalidad de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, para establecer el plan anual.

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial. Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.

**Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.

**Seguimiento y plan de mejora:** Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora.

Inspección, vigilancia y control: Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.) (Decreto 052, 2017).

**Evaluación inicial:** La cual consiste en la autoevaluación realizada por la empresa, con la finalidad de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, para establecer el plan anual.

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial. Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.

**Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.

**Seguimiento y plan de mejora:** Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora.

**Inspección, vigilancia y control:** Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.) (Decreto 052, 2017).

### **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL**

En el presente capítulo se aborda la metodología de la investigación, donde se muestra las técnicas, métodos y procedimientos que se llevarán a cabo, para determinar el diseño y la implementación del modelo.

#### **3.1. Método de la investigación**

La metodología que se utilizó para la presente propuesta del programa SG-SST de la empresa Lácteos Rovirenses, perteneciente al sector comercial en la ciudad de Málaga – Santander, es de Corte cualitativo, ya que buscó básicamente describir la situación actual de la empresa, mediante Observación directa, entrevistas con los empleados y directivos y a su vez, se hizo uso de elementos cuantitativos ya que se utilizaron encuestas de modo que se pudo medir y recoger información con el fin de proporcionarle a la empresa un informe de su posición existente en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo frente al cumplimiento de la normas.

##### **3.1.1 Tipo de Estudio**

Se trata de un estudio de nivel exploratorio descriptivo orientado a conocer el nivel y estado de implementación del SGSST en la Empresa Lácteos Rovirenses a la luz de la normatividad, como base para implementar un modelo de gestión del conocimiento basado en los postulados de Nonaka y Takeuchi.

### **3.2 Población y muestra**

La investigación se realizara en las instalaciones locativas de la empresa de Lácteos Rovirenses, dela ciudad de Málaga, al igual que en las áreas de procesos, áreas Productivas y demás áreas administrativas que conforman la empresa.

En consecuencia la población objeto de estudio corresponde a la totalidad de los empleados que son 19 trabajadores, 6 son administrativos y 13 son operativos.

### **3.3 Fuentes de Información**

Las fuentes de la recopilación de los datos utilizados serán los datos primarios y secundarios.

**Primarios:** son los que nos permitirán obtener la información directamente de la realidad y ser recolectada por medio de los instrumentos diseñados, como son las encuestas

**Secundarias:** Esta será guiada por toda la biografía que existe acerca de la normatividad requerida, así como toda aquella información relevante respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, de esta manera los procedimientos a desarrollar estarán respaldados de acuerdo a las normas legales vigentes de los peligros identificados en los sitios de trabajo.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas**

La técnica seleccionada conforme al método de investigación es la pregunta directa y el Registro de información.

#### **3.4.2 Instrumentos**

- La Encuesta aplicada a la totalidad de los empleados de la Empresa Lácteos Rovirenses
- Formatos de registro de información de fuentes secundarias.



## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados

Se presentan los resultados arrojados de la aplicación de la encuesta a los empleados de la empresa, donde se reflejan en cada uno de los puntos expuestos los criterios, que seleccionaron los trabajadores entrevistados, sobre el estado de la seguridad y salud en trabajo, presentes en los diferentes puesto o áreas de trabajo, en donde de igual manera se cuantifica su conocimiento a través del modelo de Gestión del Conocimiento. Las preguntas del contenido fueron formuladas bajo los siguientes criterios

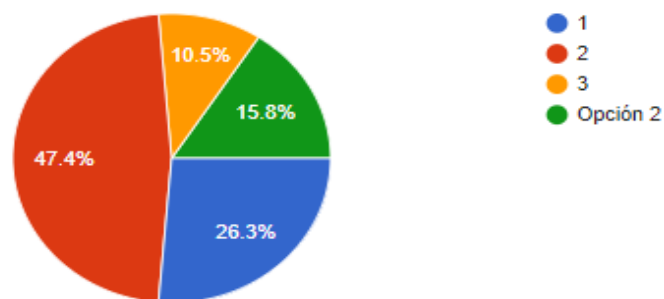
- 1) Nunca
- 2) Algunas veces
- 3) Muchas Veces
- 4) Siempre

### 4.2. Análisis de datos

Se realizó la encuesta a diecinueve (19) trabajadores dando el siguiente resultado.

¿La empresa ha comunicado, divulgado y publicado una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de procesos de capacitación e inducción?

19 respuestas

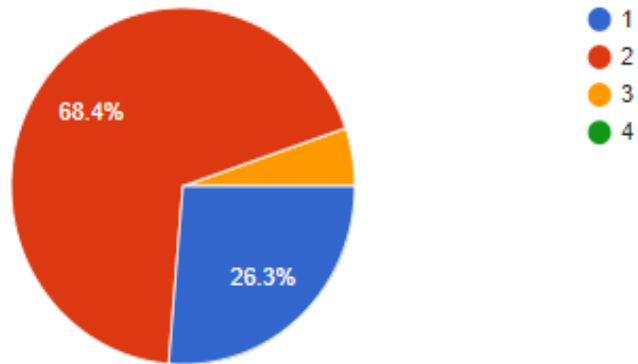


- 1) Nunca con un 26.3%
- 2) Algunas veces 47.4 %
- 3) Muchas Veces 10.5%
- 4) Siempre 15.8%

Con estos porcentajes se da cuenta que la empresa no ha realizado la capacitación necesaria a todos los empleados en los temas de salud y seguridad en el trabajo el cual no se ha implementado las políticas como deben ser ya que el 47.4% reconoce que se ha hecho algunas veces.

### La empresa realiza capacitaciones en el manejo de equipos y herramientas, auto cuidado, cuidado de manos, identificación de peligros y riesgo en el trabajo?

19 respuestas

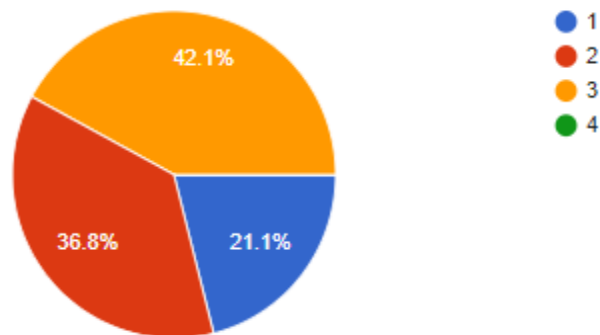


- 1) Nunca con un 26.3%
- 2) Algunas veces 68.4 %
- 3) Muchas Veces 5.3%
- 4) Siempre

La empresa algunas veces da capacitación en el manejo de equipos y el autocuidado para evitar accidentes así lo demuestra el resultado con un 68.4%.

## Le han informado en la empresa de las medidas a adoptar para prevenir efectos posibles

19 respuestas



1) Nunca con un 21,1%

2) Algunas veces 36.8 %

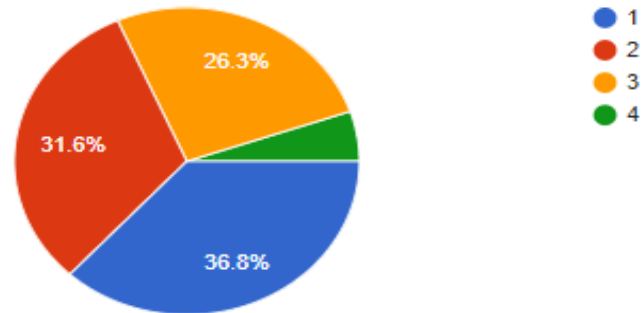
3) Muchas Veces 42.1%

4) Siempre

La empresa está implementando algunas medidas pero no son las suficientes, en esta pregunta, Muchas Veces 42.1% les ha informado a los trabajadores los efectos posibles o enfermedades que se puedan presentar por consecuencia del trabajo que realizan.

## Ha presentado accidentes de trabajo?

19 respuestas



1) Nunca con un 36.8%

2) Algunas veces 33.69 %

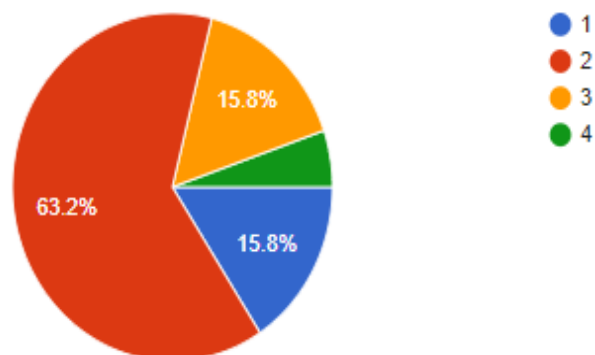
3) Muchas Veces 26.3%

4) Siempre 3.21%

Es preocupante que ocurran accidentes laborales en la empresa ya que un 63.2 contestó que ha tenido accidentes de trabajo, como podemos ver en el resumen anterior.

## Iluminación inadecuada (Demasiada o insuficiente) para la tarea que realiza

19 respuestas

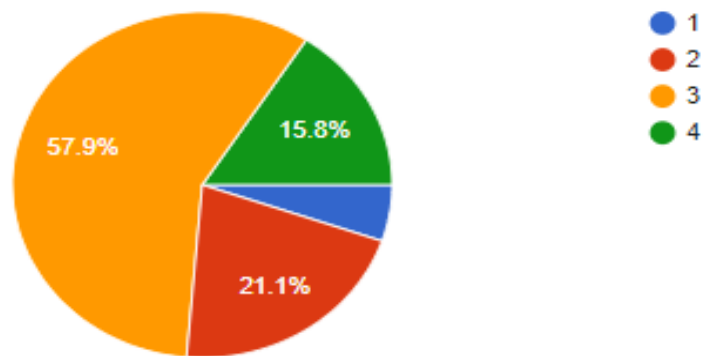


- 1) Nunca con un 15.8%
- 2) Algunas veces 63.2 %
- 3) Muchas Veces 15.8%
- 4) Siempre 5.2%

Podemos darnos cuenta en esta pregunta que la iluminación no es adecuada ya que solo el 15.8 de los trabajadores dijeron que está totalmente bien, se requiere unas mejoras en esta área.

### Realiza Jornadas Laborales demasiado largas?

19 respuestas

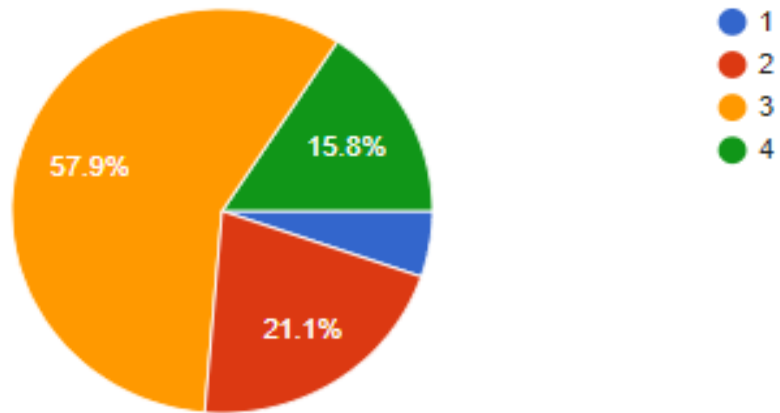


- 1) Nunca con un 5.2%
- 2) Algunas veces 21.1%
- 3) Muchas Veces 57.9%
- 4) Siempre 15.8%

Se puede denotar que en la empresa los empleados están expuestos a largas jornadas laborales o que trabajan más tiempo de las 10 horas diarias, con un 94.8% los trabajadores en algunos días han tenido largas jornadas laborales.

## ¿Levanta o desplaza objetos pesados?

19 respuestas



1) Nunca con un 5.2%

2) Algunas veces 21.1%

3) Muchas Veces 57.9%

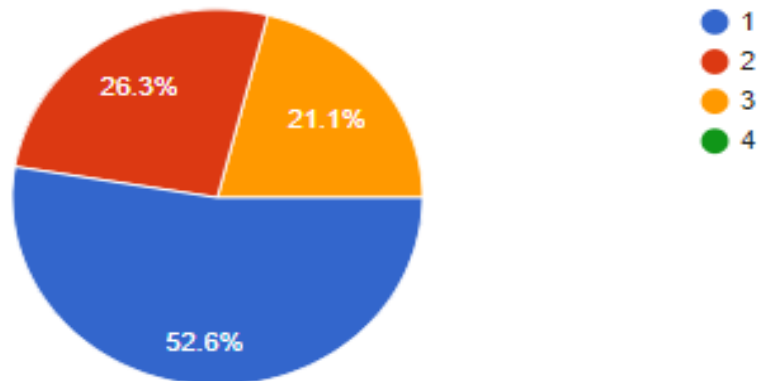
4) Siempre 15.8%

Se denota que los trabajadores realizan oficios pesados lo cual puede llevar a que los empleados sufran enfermedades de tipo ergonómico.

1) Nunca con un 52.6%

## Consumes bebidas embriagantes?

19 respuestas



2) Algunas veces 26.3%

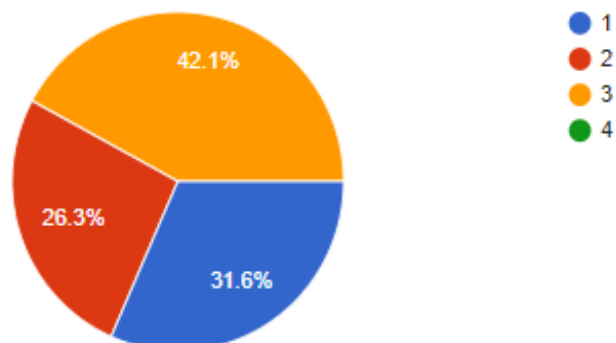
3) Muchas Veces 21,1%

4) Siempre

En este caso hay un 47,4% que consumen bebidas embriagantes por cuanto la empresa debe iniciar en la empresa un plan para que estos casos solo se lleven a cabo fuera de la empresa y no incidan con el desempeño laboral ya que podrían sufrir de accidentes en la empresa

## ¿Ha sido escuchado en sus opiniones hacia la mejora de la empresa?

19 respuestas

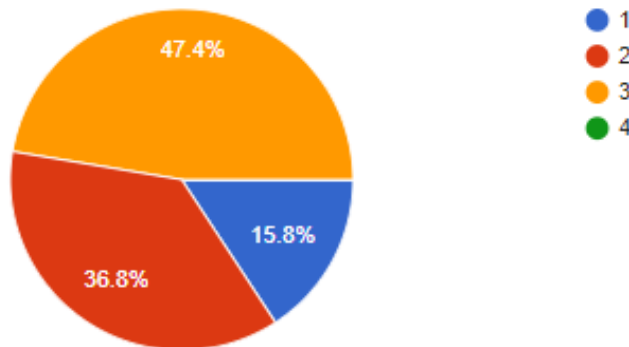


- 1) Nunca con un 36.6%
- 2) Algunas veces 26.3%
- 3) Muchas Veces 42.1%
- 4) Siempre

En este caso los trabajadores expresan sus opiniones acerca de lo que piensan y de las condiciones de su puesto de trabajo, ya están siendo escuchados, es un buen avance ya que de esta manera será más fácil realizar la implementación de un SG-SST.

### Utiliza elementos de Protección Personal (Dotación) que le brinda la empresa?

19 respuestas



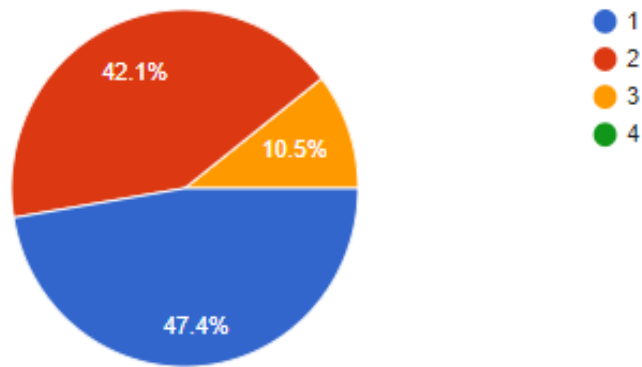
- 1) Nunca con un 15.8%
- 2) Algunas veces 36.8%
- 3) Muchas Veces 47,4%
- 4) Siempre

Se puede ver que hay un 15.8% de los empleados que no usa los elementos de protección lo cual está expuesto a enfermedades y si llegase a tener un accidente sería fatal ya que no están cumpliendo con la dotación que la empresa les entrega.



## La ARL realiza capacitaciones, relacionadas con los temas del SG – SST?

19 respuestas



- 1) Nunca con un 47.1%
- 2) Algunas veces 42.1%
- 3) Muchas Veces 10.5%
- 4) Siempre

Es preocupante que estas capacitaciones no se den con más frecuencia por parte de la ARL ya que son muy importantes para los empleados y ayuda a prevenir todos los riesgos de enfermedades laborales

## CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

### 5.1 Resumen de hallazgo

La seguridad y salud en el trabajo, es eminentemente preventiva y busca, a través de actividades de promoción, educación, prevención y control de los factores de riesgo ambiental, evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Dichas acciones tienen carácter multidisciplinario puesto que en ellas interviene una variedad de disciplinas, todas con el objeto de evitar el menoscabo de la salud.

Por lo cual es necesario que la empresa de Lácteos Rovirenses, conozca la importancia de contar con un área de talento humano donde se establezca la salud y seguridad en el trabajo, la cual vele por el bienestar tanto físico como mental de los trabajadores, siendo el recurso humano el capital más importante de cuidar y proteger en la empresa.

Teniendo en cuenta la situación actual de la empresa de Lácteos Rovirenses, así como también el análisis de los datos recolectados por medio de la herramienta (encuesta) aplicada, la cual permite evidenciar ciertos hallazgos en la empresa con respecto al tema de investigación “seguridad y salud en trabajo” de igual manera para determinar el conocimiento y las habilidades que cada trabajador demuestra en la identificación de riesgos potenciales en las diferentes áreas de trabajo

Se obtuvo información clara acerca de algunos factores presentes en los ambientes laborales con respecto a la seguridad y salud de los trabajadores.

**Factor Temperatura:** Se pueden dar dos situaciones: unas debidas al calor o al frío, en las que la temperatura corporal de los trabajadores que están encargados de los tanques de almacenamiento esto genera estrés térmico por calor y otra debida al frío, que hace descender la temperatura corporal del trabajador y se denomina estrés térmico por frío. Estos efectos podría estar causando este factor en su integridad física y saludable, donde se puede denotar que los niveles de temperatura alta se pueden controlar en las diferentes áreas de trabajo, lo cual no afecta la integridad de los trabajadores así como tampoco interrumpe el desarrollo de las actividades diarias.

**Factor de comunicación:** La empresa Lácteos Rovirenses no ha realizado una comunicación efectiva para que los empleados se enteren de cuáles son los posibles riesgos de sufrir enfermedades o accidentes laborales. Se hace necesario que se hagan capacitaciones sobre esta área.

**Factor Ruido:** es uno de los peligros laborales más comunes. Estos niveles de ruido son potencialmente peligrosos para su audición y pueden producir además otros efectos perjudiciales. Los niveles de ruido peligrosos se identifican fácilmente y en la gran mayoría de los casos es técnicamente viable controlar el exceso de ruido aplicando tecnología comercial, remodelando el equipo o proceso o transformando las máquinas ruidosas. Pero con demasiada frecuencia, no se hace nada. Hay varias razones para ello. En primer lugar, aunque muchas soluciones de control del ruido son notablemente económicas, otras son muy caras, en particular cuando hay que conseguir reducciones a niveles aceptables.

El deterioro auditivo inducido por ruido suele considerarse enfermedad laboral, no lesión, porque su progresión es gradual. Es muy raro que se produzca una pérdida auditiva inmediata y permanente por efecto de un incidente ensordecedor, como una explosión, o un proceso muy ruidoso. En tales casos, se entiende que se trata de una lesión y se habla de “traumatismo acústico”. Lo habitual, como ya se ha señalado, es que se produzca una lenta disminución de la capacidad auditiva a lo largo de muchos años. El grado de deterioro dependerá del nivel del ruido, de la duración de la exposición y de la sensibilidad del trabajador en cuestión. Lamentablemente, no existe tratamiento médico para el deterioro auditivo de carácter laboral; sólo existe la prevención.

Los ruidos intermitentes presentes en los ambiente de trabajo afectan la comunicación, toda vez que los altos niveles de ruido interrumpen la fluidez con los diferentes canales de comunicación, de igual manera es necesario tener presente la ejecución de los programas de seguridad y salud en el trabajo el objetivo fundamental es conservar la audición en el trabajo para evitar las pérdidas auditivas provocadas por la exposición peligrosa.

**Factor Levantamiento o desplazamiento de objetos:** Se refieren a los factores que entorno a la labor realizada imponen en el trabajador un esfuerzo físico e implica el uso de los componentes del sistema músculo-esquelético. Estos factores son:

**Postura.**

Fuerza, por levantamiento y transporte de cargas.

La manipulación o desplazamiento de cargas es una tarea que como factor de riesgo de carga física, puede producir fatiga física o lesiones como contusiones, fracturas y lesiones músculo-esqueléticas

en zonas sensibles como son los hombros, brazos, manos y espalda, de igual manera este tipo de actividad laboral puede causar lesiones al trabajador cuando este no cuenta con la aptitud psicofísica o cuando esta tarea está por encima de los límites permisibles o cuando el trabajador no está capacitado en los procedimientos seguros.

De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que un 57.9% de los empleados realizan, manipulan o levantan cargas pesadas y dinámicas, aumentando la posibilidad de sufrir una lesión grave que afecte la integridad física del trabajador, quienes se encuentran expuestos día a día en el desarrollo de sus tareas.

Por tanto para determinar o asignar este tipo de actividad laboral, se debe contar con un análisis y control de la carga el cual permita conocer su peso, distancia, duración del levantamiento y su tamaño.

Se debe tener presente que el mayor peso de la carga recomendado es de 25 kg, que corresponde a la posición de la carga más favorable, es decir, pegada al cuerpo, a una altura comprendida entre los codos y los nudillos.

Si el peso real de la carga es mayor que este peso teórico recomendado, se deberían llevar a cabo acciones correctivas para reducir el riesgo, tales como:

Uso de ayudas mecánicas.

Reducción del peso de la carga.

Levantamiento en equipo.

Rediseño de las tareas de forma que sea posible manejar la carga pegada al cuerpo, entre la altura de los codos y la altura de los nudillos.

Utilización de mesas elevadoras que permitan manejar la carga a la altura adecuada.

Es fundamental contar con personal capacitado y con conocimiento en el área que va a desempeñar, ya que requiere contar con un perfil definido con unas habilidades y destrezas que le permitan llevar a cabo las diferentes actividades asignadas.

Brindar capacitación a los trabajadores permite fortalecer la aplicación de las competencias, es decir, aquellas características específicas de comportamiento que se espera que cada empleado de la empresa demuestre en su desempeño laboral, lo cual es definitivo al momento de competir en el mercado.

**Factor Jornadas laborales extensas:** Siguiendo con los datos aportados por la encuesta, se encontró que un 57.1% de los empleados tienen una jornada laboral excesiva, así mismo el 57.1% presenta un elevado nivel de estrés, por lo tanto la empresa debe empezar con un plan para que se implementen turnos o contratar más personal para evitar que el personal se canse y se exponga horas excesivas de trabajo.

Estas jornadas extensas de trabajo repercutirán en la salud de los trabajadores lo cual se verá reflejado en el bajo rendimiento laboral y con algunos síntomas frecuentes los cuales son cansancio y la fatiga, problemas para conciliar el sueño y sensaciones de irritabilidad y tensión permanente, además de dolor de cabeza y dificultades para concentrarse en el trabajo.

El exceso de trabajo no promueve la productividad, sino todo lo contrario: el trabajador agotado por las interminables jornadas laborales no alcanza a recuperarse y día a día su rendimiento decae, así como su atención y prestación en su trabajo. Sus defensas bajan y comienza a enfermarse más de la cuenta, aparece el ausentismo y el trabajador estrella ya no es tal, por culpa del mismo empleo.

**Factor de desinformación** de los riesgos para la salud y seguridad derivados del trabajo donde se evidencia que la empresa de lácteos Rovirenses no ha hecho la gestión para capacitar continuamente a sus trabajadores, dándoles a conocer la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, los beneficios que trae esto para mejorar la calidad de vida de cada uno de sus empleados, de igual manera la empresa no le informa a sus empleados sobre los posibles riesgos en el puesto de trabajo, buscando velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que puedan afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo.

**Factor de consumo de tabaco, alcohol y drogas.** La empresa debe establecer una política de no alcohol, tabaco y drogas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

Se debe comprometer a la ARL para que realice las capacitaciones necesarias de prevención en la empresa y que sean efectivas.

## 5.2 Recomendaciones

Teniendo en cuenta el diagnóstico inicial de la empresa Lácteos Rovirenses, se recomienda que para su éxito en la implementación del SG SST se realicen reuniones más constantes con fechas específicas para lograr su implementación a corto tiempo y continuar con la inversión en la aplicación del Decreto 1072 de 2015, y mantener el compromiso en la consecución de los objetivos del mismo para lograr el cumplimiento de la ley.

Se sugiere a la Empresa tener un permanente contacto con la Administradoras de Riesgos Laborales ARL, ya que dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, deben capacitar el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del SGSST. . Realizar las inspecciones continuas ya que estas son fundamentales para mantener contacto con la realidad diaria del proceso y estado de salud de los trabajadores.

Debemos abordar la problemática, sabiendo cómo actuar frente a diferentes condiciones ambientales, utilizando las metodologías más adecuadas, que nos permitirán conocer mejor el foco o la causa del problema y dar prioridad a las situaciones más desfavorables y que conllevan a un mayor riesgo.

Es importante realizar programas periódicos de mantenimiento preventivo y correctivo en las distintas áreas de la empresa donde se detectaron riesgos altamente peligrosos, con el fin de eliminar o minimizar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Estas actividades se pueden ejecutar por empleados de la misma empresa o por medio de la ARL.

Se recomienda el uso de elementos de protección personal en el desarrollo de las diferentes actividades productivas de la empresa, lo que minimiza los accidentes laborales y enfermedades que afecten la integridad física y mental de los trabajadores.

Se recomienda disminuir los viles de reducción de ruido que se generan en la empresa en las diferentes de trabajo y procesos, por medio de controles en las fuentes generadoras de los mismos. De acuerdo al factor de riesgo identificado en los empleados en cuanto a la manipulación y transporte de carga, es recomendable no levantar cargas superiores a las establecidas en las normas legales vigentes contempladas magnas.

### 5.3 Propuesta

Asignación y Comunicación de Responsabilidades: la empresa Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección;

Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. (positiva 2015)

#### El COPASO

Empresas entre 10 y 50 trabajadores

La gerencia elegirá un representante y un suplente al Comité, y los trabajadores elegirán también un representante y un suplente. Así el Comité contará con cuatro miembros.

- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en SST y cronograma.
- Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
- Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.

- Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
- Realizar y ejecutar el plan de auditorías mínimo una vez al año.
- Los empleados deben Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
- Promover la comprensión y aplicación práctica de la política en los trabajadores, contratistas y partes interesadas.
- Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
- Participar en las inspecciones de seguridad. (positiva 2015)

#### **Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.**

La empresa definirá y establecerá una política de no alcohol, tabaco y drogas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

Por lo tanto con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008 Se establecerán parámetros. (positiva 2015)

#### **Políticas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas**

La EMPRESA consciente de la importancia de procurar un ambiente y estilo de vida saludable y teniendo presente que el hecho de consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, son un problema que afecta la sociedad, la familia y el entorno laboral, en este último caso afectando



aspectos como la salud, seguridad, eficiencia y productividad de los empleados, se compromete a desarrollar estrategias de prevención del consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

El COPASST se encargará de fomentar y difundir los diferentes mecanismos de prevención y control que se establezcan.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política. (positiva 2015)

### **Política de seguridad y salud en el trabajo**

Lácteos Rovirenses busca ser la más competitiva en el en la comercialización de leche cruda por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Hay un firme Compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en seguridad y salud ocupacional establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo) y de otra índole que suscriba la razón social de la de la empresa.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientarán sus esfuerzos y destinaran los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se

requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional. (positiva 2015)

- ✓ Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
- ✓ Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo –SST
- ✓ El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
- ✓ Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- ✓ El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
- ✓ La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
- ✓ Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad
- ✓ Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control de peligros identificados y los riesgos priorizados
- ✓ Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

### **Modelo de NONAKA & TAKEUCHI aplicado a las actividades del proyecto**

#### **SOCIALIZACIÓN**

En esta fase del proyecto se pretende profundizar los conceptos de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo, mediante el trabajo en equipo, en el desarrollo de las diferentes actividades asignadas en las áreas de trabajo, el liderazgo y el aprendizaje basado en el autocuidado y protección de los trabajadores, donde se busca el logro de un mismo objetivo colectivo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa de Lácteos Rovirenses.

Todo el conocimiento adquirido mediante el aprendizaje basado en el autocuidado y protección, se deberá efectuar la transferencia de conocimiento a todos los integrantes de la empresa, este conocimiento se compartirá por medio del personal idóneo en el manejo del tema de la salud ocupacional y la seguridad y salud en el trabajo.

### **Actividades**

Socialización de la problemática.

Sensibilización frente al trabajo en equipo y transferencia de la información y aprendizaje del autocuidado y protección.

Reconocimiento de los peligros en la ejecución de las diferentes actividades laborales, en las áreas de trabajo de la empresa de Lácteos Rovirenses

Fortalecimiento en el liderazgo.

Identificación de las problemáticas a falta de las medidas de control o intervención de los peligros en el pasado.

### **Herramienta**

Capacitación

Encuesta.

### **EXTERIORIZACIÓN**

En esta fase el conocimiento adquirido en cuanto al autocuidado y protección en los trabajadores de la empresa de Lácteos Rovirenses, se generan y propondrán nuevas ideas, que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, la innovación en los procesos productivos, y el planteamiento de soluciones a problemáticas identificadas de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo.

## **Actividades**

Exploración: evaluación del tipo de conocimiento con que cuenta los trabajadores de la empresa de Lácteos Rovirenses, y cual de este es adecuado para la transformación de los procesos y protección personal.

Ideas: se calificaran las ideas innovadoras para realizar si documentación.

Evaluación: se evaluaran todas propuestas e ideas ya clasificadas, para verificar su implementación.

Toma de Decisión: toma de decisiones frente a su implementación y se evalúan los posibles resultados.

Implementación: puesta en marcha d la implementación de las nuevas ideas o soluciones propuestas.

Seguimiento: realización de seguimiento periódico a los procesos y su transformación.

## **Herramienta**

Trabajo en Equipo

## **INTERIORIZACIÓN**

La interiorización consiste en la clasificar el conocimiento que poseen los trabajadores de la empresa, con respecto a las habilidades, experiencias, fortalezas, practicas, esto teniendo en cuenta que no todo el conocimiento que poseen los empleados es de igual importancia para la empresa, por lo que se requiere si clasificación y aplicación.

## **Actividades**

Conocimiento de los procesos de la empresa.

Documentación de los procesos.

Identificación de las prácticas idóneas de seguridad y salud en el trabajo.

Identificación de la gestión de los empleados con respecto a los procesos de mejora.

## COMBINACIÓN

Se realizara la documentación y bases de datos de las experiencias obtenidas, buenas prácticas de autocuidado y malas prácticas para transmitir este conocimiento y evitar los peligros en la ejecución de las actividades realizadas en las diferentes áreas de la empresa.

### Actividades

Publicación de la información recolectada

Documentación de los procesos.

Sensibilización al equipo de trabajo de la empresa.

### Herramienta

Uso de la tecnología para la ejecución de cada uno de las actividades propuestas en el proyecto.

#### 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Recurso General Total del Proyecto			
RUBRO	DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR EN MILES DE \$
<b>Recurso Humano</b>	Personal que integra el grupo de investigación del proyecto.	6	5.000.000
	Profesional en el área de salud ocupacional.		
<b>Equipos</b>	Computadores	2	3.000.000
	Video Beam	1	
<b>Materiales</b>	Cartelera para suplicaciones.	2	200.000
	Mesas silla	30	300.000
		30	

	Cartilla, folletos informativos.	40	500.000
	elementos básicos de protección personal		1.000.000
	Útiles de papelería		100.000
<b>Recurso Bibliográfico</b>	Búsquedas de información referente.		50.000
<b>Servicio Técnico</b>	Soporte técnico para la puesta en marcha del proyecto.	1	1.000.000
<b>Recurso Financiero</b>	Dinero requerido para la ejecución y puesta en marcha del proyecto.		20.000.000

### 5.3.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt

EMPRESA LACTEOS ROVIRENSES																									
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																									
MESES 2018																									
ACTIVIDADES	PLAZO	RESPONSABLE	Junio		julio				Agosto				Septiem.				Octubr			Nov.					
			Semanas																						
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2		
<b>FASE 1</b>																									
Socialización de la problemática.	1 semana	Grupo de investigación.																							
Recolección de la información.	2 semana	Grupo de investigación.																							
Diseño de políticas de seguridad para establecer compromisos.	3 semana	Grupo de investigación.																							
<b>FASE 2</b>																									
Identificación de peligros.	4 semanas	Grupo de investigación.																							
Evaluación de Riesgos.	1 y 2 semanas	Grupo de investigación.																							
Intervención de los peligros identificados	3 semanas	Grupo de investigación.																							
<b>FASE 3</b>																									





## BIBLIOGRAFÍA

Ardila, L., & García, I. (2016). *Diagnóstico del cumplimiento de algunos aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Litocajas LTDA en Bogotá D.C.* Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia.

Aguilera, A. Nonaka y Takeuchi (2017). Teoría de la creación del conocimiento organizacional (1995). Investigación y Consultoría Organizacional. Recuperado de: <http://anamariaaguilera.com/nonaka-y-takeuchi/>

Becerra, E., & Frassati, E. (2010). Gestión del conocimiento en el área de investigación de las universidades públicas. Caso luz. *Revista electrónica de Humanidades, Educación, y Comunicación Social*. Edición número 8 p. 25

BATH, Donald- DICKINSON. Frank. Ganado lechero principios y prácticas, problemas y beneficios, investigación UPS, Cayambe – Ecuador 2011.

Briceño, (2013). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas. Cienc. Salud. Recuperado de file:///D:/Downloads/Documento%201.pdf.

Borge Ltda (2015) Sistema de Gestión Seguridad en el Trabajo. Recuperado de <http://es.calameo.com/read/0034711896241e197fda5>

Briceño, L. (2003) “Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas” Disponible en: [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/12/12e9cd94-3a4c-44e0-8cc6-df9ce4046390.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/12/12e9cd94-3a4c-44e0-8cc6-df9ce4046390.pdf)

Camacho, Y., & Cañón, D. et al. *Modelo estratégico integral en salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento para el Sena – regional Boyacá*. Tunja, 2017.

Cafam.com (2015) Conoce nuestro servicio para brigadistas- Recuperado del sitio de internet de Cafam:<http://www.cafam.com.co/revistas-y-noticias/archive/2015/03/17/conoce-nuestroservicio-para-brigadistas.aspx>

Camacho, Kemly. (2018). Gestión del Conocimiento: aportes para una discusión Latinoamericana. *Knowledge Management for Development Journal* 4 (1): 31-33 Recuperado de: <http://journal.km4dev.org/index.php/km4dj/article/viewFile/115/185>

Cardona Tabares, J. S. (2016). Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en las empresas colombianas desde el punto de vista gerencial.

Cortés, R. (2006). El potencial humano, recurso primordial en las empresas. Obtenido de: [http://www.laqualityinstitute.org/articulos/laqi\\_art\\_3.pdf](http://www.laqualityinstitute.org/articulos/laqi_art_3.pdf)

Federico Anzil (24 de Feb de 2010). "Definiciones de Gestión del Conocimiento". [En línea] Dirección URL: <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/>

Ministerio del Trabajo. (2016). Decreto número 0171 de 2016. Recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Hernandez, A, &, Naranjo, J. *Programa de salud ocupacional para la Cooperativa de Lácteos Sotaquirá*. Tunja, 2015.

Importancia.org (2016) Importancia de la Brigada de Emergencia - Recuperado del sitio de Internet: <http://www.importancia.org/brigada-de-emergencia.php>

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud y otros documentos complementarios. Bogotá D.C.: El instituto, 2006.

ISOTools Excellence Colombia. (28 de diciembre de 2016). Prórroga a la implementación del Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo). Blog Corporativo. Recuperado de: <https://www.isotools.com.co/prorroga-implementacion-del-decreto-1072/>

Lácteos Rovirenses (2018). Lácteos Rovirenses. Málaga, Santander. Recuperado de <http://lacteos-roviren.ucoz.com/>

Lezcano, C (28 de octubre de 2008). Salud Ocupacional-Karen. Recuperado de: <http://saludocupacionalkaren.blogspot.com.co/>

Maristasnorandina.com (2015) “la seguridad y salud en el trabajo” Disponible en: <http://www.maristasnorandina.Org/segtrabBogotá>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto número 1072 de 2015. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto número 1072 de 2015. Recuperado del sitio de Internet de Positiva ARL: <https://positivaeduca.positiva.gov.co/matriz/web/normas/buscador>

Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto número 1443 de 2014. Recuperado del sitio de

Internet de Positiva ARL: <https://positivaeduca.positiva.gov.co/matriz/web/normas/buscador>

Morgote, A. (2008). Propuesta para la implementación del programa de salud ocupacional En el Colegio Juan Luis Londoño La Salle –I.E.D.–. Universidad De La Salle. Facultad de Administración de empresas. Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (1989). Resolución 1016. Recuperado del sitio de Internet de Positiva ARL: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2012). *"por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"*. Bogotá D.C. Ministerio del Trabajo, República de Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social (1986) Resolución Numero 2013 junio 6 de 1986 - Recuperado del sitio de internet: [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%202013%20DE%201986.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%202013%20DE%201986.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2012). "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y Se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Bogotá D.C. Ministerio del Trabajo, República de Colombia.

Ministerio de trabajo. (2016). Empresas preparadas para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado del sitio de internet de Ministerio de trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2016/5750-empresas-preparadas-para-implementarel-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (2015). Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

## ANEXO

### ENCUESTA

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_ EDAD \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_

ÁREA DE TRABAJO CARGO \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:** Identificar y conocer los conocimientos actuales que tienen los empleados que pertenecen a la empresa LÁCTEOS ROVIRENSES DE LA CIUDAD DE MALAGA, frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para así mismo conocer el estado actual de la empresa, para poder realizar un análisis que permita en un futuro reducir y prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral con la implementación de este.

Utilizando una escala 1 al 4, marque su respuesta.

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">1</div> <p>Nunca</p>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">2</div> <p>Algunas veces</p>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">3</div> <p>Muchas Veces</p>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">4</div> <p>Siempre</p>
--	--	---	--

<b>1</b>	¿La empresa ha comunicado, divulgado y publicado una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de procesos de capacitación e inducción?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4			
<b>2</b>	La empresa realiza capacitaciones en el manejo de equipos y herramientas, autocuidado, cuidado de manos, identificación de peligros y riesgo en el trabajo?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4			
<b>3</b>	Le han informado en la empresa de las medidas a adoptar para prevenir efectos posibles	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4			
<b>4</b>	¿Ha presentado accidentes de trabajo?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4			
<b>5</b>	Le informan de los riesgos para la salud y seguridad derivados del trabajo y las medidas para prevenirlos?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4			
<b>6</b>	Iluminación inadecuada (Demasiada o insuficiente) para la tarea que realiza	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4			
<b>7</b>	Realiza Jornadas Laborales demasiado largas?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4			

8	¿Levanta o desplaza objetos pesados?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4
9	Consume bebidas embriagantes?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4
10	¿Ha sido escuchado en sus opiniones hacia la mejora de la empresa?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4
11	Utiliza elementos de Protección Personal (Dotación) que le brinda la empresa?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4
12	La ARL realiza capacitaciones, relacionadas con los temas del SG – SST?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4