

**Propuesta para mejorar los procesos de selección y contratación dentro empresa**

**Westfalia Fruit**

Diana Marcela Sánchez Blandón

Andrés Felipe Suarez Uribe

Diana Patricia Estrada

Juan Gabriel Plata Valencia

Ana María Ríos

Tutora

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios ECACEN

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

2022

## **Dedicatoria**

Este diplomado está dedicado a todas las personas que nos han acompañado durante el transcurso de la carrera, quienes estuvieron presentes motivándonos a seguir estudiando y formándonos como personas, con un mensaje de aliento y siendo incluso, guías en nuestro camino con un apoyo que, sin duda, nos tiene en esta parte de la ruta del aprendizaje.

A dios: por ser una guía en todo momento y darnos salud para seguir caminando y aprendiendo

A la universidad: quienes dieron la oportunidad de seguir adelante con el proceso de formación, instruyéndonos y siendo testigos de cada aprendizaje, paso y proceso

A nuestra familia: que son las personas más importantes de la vida y por quienes luchamos para salir adelante, a ellos que son el apoyo fundamental en cada paso que damos

Sin lugar a dudas, dedicamos este trabajo a los maestros, ellos, que más que transmitir sus conocimientos y apoyarnos en nuestro aprendizaje, ayudaron en la formación de una manera enriquecedora, siempre impregnando sus saberes con ética y profesionalismo. Son ejemplos que quiero llevar a mi vida personal y profesional.

## **Agradecimientos**

Este diplomado en gestión del talento humano realizado en la universidad nacional abierta y a distancia es un esfuerzo en el que Directa o indirectamente participaron distintas personas acompañando el proceso de educación, orientando, corrigiendo y siendo un apoyo fundamental para seguir.

Nuestros agradecimientos a todo el equipo colaborativo involucrado en la toma de decisiones y análisis de los resultados que hacen posible cumplir con los objetivos planteados para este proyecto.

A todos los compañeros que han pasado en el transcurso de nuestra carrera, nos han acompañado y hemos compartido momentos y conocimientos.

Todo esto no hubiera sido posible sin el amparo incondicional que nos otorgaron y el cariño que nos inspiraron nuestros padres que han entendido todo el sacrificio que hemos tenido tratando de estar presente en el trabajo el estudio y salir adelante.

Agradecer especialmente a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por permitir en metodología virtual nuestro formación, aprendizaje y profesionalización con enseñanzas que quedaran en nuestra alma para siempre.

## Resumen

La seguridad y salud en el trabajo es de vital importancia para las empresas, es por eso que se debe promover la protección de la salud, tratando de promover la defensa de los empleados intentando controlar los accidentes y las enfermedades que son causadas por el desempeño laboral para que de esta manera se puedan reducir las condiciones de riesgo. La prevención de riesgos laborales más allá de evitar accidentes, tiene como objetivo la prevención de enfermedades y contar con empleados saludables. Es una práctica que ya hace parte de todas las organizaciones sin importar su tamaño o número de empleados. Muchas veces en las empresas no se tiene la productividad que se espera, y es algo en lo que se debe trabajar, ya que pueden haber empleados con demasiada carga laboral y estrés, por lo que es importante revertir esas problemáticas mejorando visiblemente los resultados, ganando un talento humano productivo, con agrado en sus funciones y con un equipo de trabajo sólido, encaminado en unos objetivos en común. Es importante reconocer que existen otros riesgos laborales que afectan la salud física a largo plazo como lo es el ruido, la mala iluminación, el contacto con agentes químicos como el plomo o el mercurio, y otros procesos peligrosos que se dan debido a esa relación entre las personas y su actividad laboral. Es fundamental entonces detectar posibles riesgos para reducir cada vez más el impacto de riesgos laborales en los empleados y así mejorar no solo sus condiciones laborales mediante buenas prácticas de trabajo, sino que también se les garantizara a esos empleados que su actividad laboral no afectara sus condiciones de salud mediante prácticas de trabajo responsables.

**Palabras claves:** Salud ocupacional, talento humano, organización, prevención, productividad

### **Abstract**

Health and safety at work is of vital importance for companies, that is why health protection must be promoted, trying to promote the protection of employees trying to control accidents and diseases that are caused by work performance so that in this way risk conditions can be reduced. The prevention of occupational risks beyond avoiding accidents, aims to prevent diseases and have healthy employees. It is a practice that is already part of all organizations regardless of their size or number of employees. Many times in companies you do not have the productivity you expect, and it is something that must be worked on, since there may be employees with too much workload and stress, so it is important to reverse these problems by visibly improving the results, gaining a productive human talent, with pleasure in their functions and with a solid work team, aimed at common goals.

***Keywords:*** Occupational health, human talent, organization, prevention, productivity.

## Tabla de contenido

Introducción .....	7
Justificación .....	9
Objetivos.....	11
Objetivo General .....	11
Objetivos Específicos.....	11
Problema .....	12
Planteamiento del Problema.....	12
Sistematización del Problema .....	15
Alcance.....	16
Antecedentes .....	17
Marco Teórico.....	18
Marco legal .....	19
Metodología de investigación.....	24
Resultados .....	26
Conclusiones .....	27
Recomendaciones.....	28
Referencias.....	29

## Introducción

A continuación, se detalla en que consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuyo objetivo es implementar y evaluar la Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer metas, indicadores y planes de acción de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial para así mejorar las condiciones laborales.

Estas etapas se les conoce también como el ciclo PHVA: Planear, hacer, verificar, actuar

El año 2012 trajo la ley 1562 la cual reformó el sistema de riesgos laborales trayendo como resultado la adopción de un nuevo modelo de cuidado de la salud de los trabajadores en las empresas, estos cambios llegaron de la mano de la tendencia desde hace muchas décadas de la búsqueda de la mejora continua con base en los sistemas de gestión.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, 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.

La salud se puede ver alterada por muchos motivos o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral (el propio trabajo, el ambiente en el que se realiza, las condiciones de vivienda y alimentación, la recuperación física de las exigencias del trabajo, las posibilidades de ocio y de desarrollo personal en el trabajo).

Esta área busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y la prevención y

control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.

La salud laboral tiene como fin el evitar que se pueda alterar la integridad psicofísica de los trabajadores, intenta mejorar las condiciones de trabajo. Tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

También se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores, referida a un conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores.

Por supuesto, una empresa que tiene 2 trabajadores en una oficina, sentados todo el día a recibir clientes o frente a la computadora, tendrá un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mucho más simple que una empresa de 20 trabajadores con un almacén y el uso de sustancias químicas.

El SG-SST se realiza con un diagnóstico inicial que permite identificar riesgos y peligros presentes en el entorno laboral, seguido por un plan de trabajo y un plan de capacitación si requerido. Se debe revisar por lo menos una vez al año, cada vez que cambie la normatividad que aplica a su empresa (por lo que el sistema de alertas de Cuidamos le puede ser útil), o cuando sucede un accidente de trabajo.



## **Justificación**

La investigación propuesta, busca mediante la aplicación de conceptos teóricos sobre lo que es la seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, la salud en el entorno laboral, condiciones y factores de riesgo.

Lo que se describe en este diplomado como propuesta investigativa y que opta como opción de nuestro proyecto de grado nos direcciona al conocimiento con mayor profundidad sobre el recurso humano y la importancia de identificar virtudes y habilidades desde el momento del proceso de selección, es este, el filtro principal para identificar la persona y sus cualidades, es entonces orientarnos e instruirnos sobre los lineamientos permitidos dentro del marco legal y conceptual para los procesos de contratación y vinculación.

La empresa es entonces la encargada de identificar el origen y las causas de los problemas de salud que se generan a raíz de un mal ambiente laboral, y es también la empresa quien debe asumir los programas de capacitación, prevención y promoción de la salud, teniendo en cuenta aspectos del entorno psicológico y físico, el medio ambiente y las condiciones de la organización, al igual que las capacidades de los empleados, sus necesidades, su rendimiento en el trabajo, su cultura y todo lo que pueda influir en su salud, su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

Sin duda alguna, promover la salud es tan sano para la empresa como para el colaborador, se minimizar riesgos de accidentalidad laboral, se genera un ambiente cálido y humano que permite incrementar niveles de desarrollo y producción, se logra tener disponibilidad y compromiso.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos, se acudirá al empleo de técnicas de investigación utilizando para ello la aplicación de encuestas dirigidas a todos los empleados y de allí observar directamente por parte de cada uno de los colaboradores una

lista de chequeo que permita referenciar las condiciones que presenta su puesto de trabajo para posteriormente tomar las acciones correctivas necesarias en pro de minimizar los riesgos en cada uno de los puestos de trabajo.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas de la empresa Westfalia Fruit Colombia, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

### **Objetivos Específicos**

Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y riesgos significativos para la salud de los trabajadores.

Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.

Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.

Identificar en que área o proceso puede existir el mínimo riesgo laboral y velar de manera inmediata por su corrección y continuidad con la forma debida.

## **Problema**

Propuestas para mejorar los procesos de selección y contratación dentro de la empresa Westfalia Fruit

### **Planteamiento del Problema**

Descripción y análisis del problema. Mundialmente, los índices de accidentalidad y enfermedades laborales aumentan de manera considerable, según la Organización internacional del trabajo (OIT) (24 de mayo de 2022), cada año mueren “2 millones de fallecimientos anuales relacionados con el trabajo, más de 5000 al día, y que por cada mortal hay entre 500 y 2000 lesiones, según el tipo de trabajo” lo que conlleva a que ante las constantes ausencias por incapacidades se disminuya el desempeño laboral, por lo tanto, es imprescindible desarrollar una cultura de seguridad preventiva para disminuir los índices de accidentalidad en el trabajo.

Igualmente, Fontes, R (2002), citado por Benavides (2020), indica que en América latina y el caribe el área de seguridad y salud en el trabajo ha recibido poca atención debido a la falta de conciencia, de la poca importancia que se ha dado a la mano obrera, generalizada y de raíces culturales, en cuanto a la importancia de un ámbito de trabajo seguro y sano, y a la debilidad de las instituciones responsables de promover y hacer cumplir mejores condiciones de trabajo. El hecho de que los datos disponibles sobre accidentes, enfermedades y defunciones en el trabajo tienden a subestimar en gran medida la magnitud del problema sólo contribuye a reforzar esta situación y lleva a que las normas de seguridad y salud en el trabajo sean inadecuadas o, en el mejor de los casos, se apliquen en forma deficiente.

Todas las empresas cuya actividad económica es semejante o diversa, y sectores de todas las líneas económicas e industriales, sin importar tamaño (pequeña, mediana, grande), deben cumplir las normas o los lineamientos legales sobre salud ocupacional, lo que hoy

conocemos como seguridad y salud en el trabajo, no solo porque esto implique cuidar y salvaguardar la salud de todos y de cada uno de los trabajadores sino porque también es una obligación legal que señalan varias normas jurídicas de estricto y obligatorio cumplimiento tales como: código sustantivo del trabajo, ley 100 de seguridad social, Resolución 1016 de 1991, Decreto 1295 de 1994

Cabe mencionar también, que las empresas que generen empleo deben siempre garantizar un ambiente laboral sano, seguro, que genere confianza y, sobre todo, que esté vigilado y controlado por el reglamento interno de la empresa que garantice se cumple a cabalidad con lo dispuesto en las normas mencionadas con anterioridad.

Por la situación planteada, se formula la siguiente interrogante: ¿Qué medidas de seguridad y salud en el trabajo se implementan en Westfalia Fruit Colombia para salvaguardar la salud y seguridad de cada uno de los colaboradores?

Actualmente existe mayor protagonismo de los factores del riesgo laboral no solo físico sino también psicosocial y de estrés laboral, causados por las nuevas formas de organización en el trabajo, y deben ser prevenidos, ya que su origen se da en el mismo trabajo y es acá donde el papel del psicólogo organizacional juega un papel importante también, donde su labor debe basarse en crear programas de promoción de la salud en el entorno laboral.

Es importante reconocer que por el bajo índice de empleabilidad que actualmente estamos viviendo, muchas personas solo les queda como opción aceptar malas condiciones de trabajo, (se trabaja por necesidad que casi siempre es económica, y no por las buenas condiciones), con menor poder reivindicativo, y poca formación en cuanto a la prevención de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, y sumándole a esto la innovación tecnológica actual, se generan más y nuevos riesgos laborales como por ejemplo la exposición a

contaminantes laborales como la introducción de pantallas de visualización de datos en un número cada vez mayor, teniendo como consecuencia efectos negativos sobre la salud de ese trabajador, además de los procesos automatizados que pueden incrementar de manera importante la exigencia psíquica al disminuir la autonomía del trabajador y aumentarle la demanda en sus funciones.

Entre otras realidades laborales están también los fenómenos de las fusiones en las empresas, la actualidad y el mundo empresarial hoy a girado más a favor de la misma empresa que de sus colaboradores, incluso, empresas que sin un solo recurso humano puede vender por medio de subcontratación o la conocida tercerización de procesos empresariales, lo que da lugar a pérdidas de puestos de trabajo por razones como modificación en las funciones, optimización de maquinaria, reducción de costos y gastos y teniendo como consecuencia en esos empleados la inestabilidad, la pérdida de control y la necesidad de replantear su proyecto de vida tanto personal como familiar.

Dando entonces respuesta a la pregunta planteada, es importante que la empresa brinde a sus empleados condiciones de salud y bienestar laboral, siendo una empresa bien estructurada, que maneje procesos en el diseño de trabajo, la administración, las características organizacionales, políticas laborales acorde, y que cuente con procesos y procedimientos bien definidos y estructurados, teniendo todo esto un impacto en el bienestar de los empleados y la efectividad de la empresa.

De igual manera la empresa debe realizar investigaciones internas constantes sobre las condiciones de trabajo que puedan influir en el bienestar físico y mental de sus trabajadores, aplicando la psicología de la salud ocupacional en la búsqueda de la calidad de vida laboral, la protección y la búsqueda constante de promover la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados. Al implementar medidas que ayuden a mejorar la SST es fundamental crear

ambientes de trabajo seguros y saludables, que favorezcan las organizaciones y las personas que la conforman, mejorando la salud, la seguridad, la motivación y el bienestar.

### **Sistematización del Problema**

En la sistematización del problema, se realizan una serie de preguntas en las que, a partir de la utilización de variables secundarias o específicas, se profundiza en el análisis del tema en estudio. ¿Qué efecto genera para los colaboradores, conocer los daños para la salud que se tienen en su entorno laboral, y de qué manera le afecta a cada uno? Cada colaborador al ingresar a una empresa, debe conocer los riesgos a los que se está expuestos, ya que, al tenerlos claros, se trabajara de una manera más cuidadosa y aparte de esto se podría entrar en una mejora continua con el fin de tomar las acciones correctivas, preventivas o de mejora que sean necesarias. ¿Qué incidencia genera conocer los fundamentos legales correspondientes a seguridad y salud? Es importante conocer las normas legales que se tienen en el mundo de seguridad y salud, aunque para los colaboradores de las empresas no sea tan relevante, las personas que lideran los procesos dentro de las empresas, deben tener y saber algunas normas o leyes que nos dan las bases para montar un buen SGSST y de cómo hacerlo bien.

### **Alcance**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica para todo el personal de la empresa Westfalia Fruit Colombia, con vinculación directa o a través de contratos temporales de trabajo y parte desde el nivel gerencial o administrativo hasta el nivel operativo.



## **Antecedentes**

El primer país que pasaría de una normativa específica para cada industria a una legislación que abarcaría todas las industrias y trabajadores, fue Gran Bretaña en 1974 con su ley sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), dando así inicio a una corriente de visión más sistemática de la SST que se estableció después en otras naciones industrializadas.

Debido a la alta accidentalidad que se viene presentando en la empresa Westfalia Fruit, se deben crear mecanismos que ayuden a minimizar estas condiciones, partiendo desde hacer una correcta identificación de riesgos que nos den como medidas, la toma de acciones correctivas preventivas y de mejora.

No solo las personas encargadas de realizar este trabajo es la encargada de SST, debemos saber y entender que todos y cada uno debe adquirir esa responsabilidad.

La informalidad laboral en Colombia ha permitido por décadas que el riesgo sea de indicadores altos en materia de accidentalidad laboral, por ello desde el ministerio del trabajo en los últimos 8 años, incluso con lo presentado por la pandemia del Covid 19 se ha impulsado el apoyo total y permanente con gran énfasis en la salud ocupacional y la responsabilidad con esta desde cada organización, entendiendo que, la calidad humana parte desde el buen ambiente laboral que se genere en la empresa.

## **Marco Teórico**

Actualmente en nuestro país debido a las circunstancias de los nuevos tiempos, el teletrabajo se ha convertido en una modalidad laboral como estrategia de las empresas para generar empleo, pero a su vez esta forma de contratación exige que esos trabajadores tengan unas garantías en cuanto a protección como trabajadores. Tenemos entonces que las empresas hoy en día cuentan con empleados que tienen trabajo laboral presencial y virtual, pero que a su vez requieren contar con una estabilidad en cuanto a su contratación, que las empresas que los contratan les aseguren que asumen esos riesgos laborales y que además les aseguren a esos empleados tener horarios claros, tiempos de trabajo, vigilancia, condiciones de salud y seguridad, acompañamiento y capacitación constante para un óptimo logro de objetivos.

### **Bases teóricas**

Los trabajadores actualmente son un socio estratégico para las empresas, con un potencial que enriquece la misma cuando entienden que sus acciones son importantes en los procesos que allí se desarrollan, haciendo parte del sistema operativo, de la planeación estratégica, y del desarrollo de las estrategias corporativas encaminadas a un objetivo en común. Al recibir tantos beneficios por parte de los trabajadores, las empresas tienen el reto enorme de brindar bienestar, salud y calidad de vida laboral a sus empleados.

La gestión humana de las empresas se centra fundamentalmente en acompañar los procesos de salud en el trabajo, a través de acciones de promoción y prevención de la salud tanto física como psicológica y en la participación que permite evaluar esos riesgos laborales según cada área de trabajo y esos posibles riesgos psicosociales.

La seguridad y bienestar de la salud de los empleados es un aspecto fundamental en términos de productividad, competitividad y sostenibilidad, en el contexto personal y familiar, lo que hace que los profesionales de la salud se encaminen a desarrollar

investigaciones en relación trabajo-salud que permitan aportes importantes que promuevan el bienestar de las personas, creando legislaciones que las sustenten y visibilicen su importancia, demostrando que además de favorecer el bienestar físico y psicológico, las empresas promueven y aumentan la productividad, competitividad y hay mayor satisfacción en el trabajo.

### **Marco legal**

En Colombia y el mundo, la normatividad laboral vigente tiene diversas modificaciones ya que, a lo largo del tiempo y a medida que se presentan injusticias con los empleados, se han venido remolando las condiciones laborales de los trabajadores, es decir, adaptando políticas laborales que, si bien velan por el pleno cumplimiento del deber por parte del trabajador, el principal objetivo es velar por las condiciones laborales del recurso humano.

El código sustantivo del Trabajo en el Artículo 5, define el trabajo como “ toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” tomado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#:~:text=Nadie%20puede%20impedir%20el%20trabajo,se%20prevean%20en%20la%20ley.](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#:~:text=Nadie%20puede%20impedir%20el%20trabajo,se%20prevean%20en%20la%20ley.)

“El Ministerio del Trabajo tiene el compromiso de garantizar y proteger los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales. Asimismo, generar políticas que garanticen el trabajo digno y decente para la ciudadanía”.

El marco regulatorio del Régimen Laboral Colombiano se funda en la Constitución Política de Colombia, en el Código Sustantivo del Trabajo y en las normas que lo reforman y

adicionan, así como los Convenios Internacionales de trabajo, que han sido acogidos y ratificados por Colombia.

En Colombia desde el año de 1979 se dio inicio a reglamentación en materia de salud ocupacional, dentro de las normas que la han regulado tenemos:

Ministerio de trabajo República de Colombia (1979) Resolución 2400 de 1979.

Mediante el cual se crea el estatuto de seguridad industrial.

Ministerio de salud, (enero 24 1979). Ley 9. por la cual se dictan medidas sanitarias.

Código sanitario nacional

Ministerio de trabajo, seguridad social y de salud, (1986) Resolución 2013. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina.

Presidencia de la Republica de Colombia. (Marzo 14, 1984). Decreto 614 de 1984.

Creación de bases para la organización de la salud ocupacional.

Ministerio de trabajo, seguridad social y de salud, (Junio, 1986). Resolución 2013 de 1986: Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.

Ministerio de trabajo, seguridad social y de salud, (Marzo 31, 1989). Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.

Ministerio de gobierno de la República de Colombia (Junio 22, 1994). Decreto 1295 de 1994: Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Ministerio de gobierno de la República de Colombia (Agosto 26, 1994). Decreto 1530 de 1996: se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.

Congreso de la Republica (Junio 2019). Ley 776 de 2002: Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.

Ministerio de la protección social (Mayo 14, 2007). Resolución 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.

Ministerio de la protección social (Julio 11, 2007). Resolución 2346 de 2007: Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Ministerio de la protección social (Junio 05, 2009). Resolución 1918 de 2009: Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de la protección social, (Mayo 30, 2008). Resolución 1956 de 2008: Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.

Ministerio de la protección social, (Julio 17, 2008). Resolución 2646 de 2008: Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Según la alcaldía de Santiago de Cali (2016), este último decreto “le da un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de este se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional”. lo que significa que en todas las empresas se debe instaurar por quienes contratan el nuevo SG-SST y además debe convertirse en la guía de una política a la que se debe evaluar, hacerle seguimiento y mejora continua.

En este sentido, los principios del Sistema de Gestión deben enfocarse en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1443, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas tenemos:

La forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. (Planear)

Implementación de las medidas planificadas. (Hacer)

Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. (Verificar)

Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Actuar).

Para su medición se deben implementar indicadores cuantitativos como cualitativos según lo defina la empresa, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en su elaboración se debe tener en cuenta que estén alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.

En el decreto 1443 en su Art 37 se da un periodo de transición de la siguiente manera:

Dieciocho (18) meses para las empresas con menos de diez (10) trabajadores.

Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.

Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.

De esta manera el Ministerio del trabajo da unos plazos prudenciales para que las organizaciones cumplan con la implementación del SG-SST. Para hacer menos traumática la transición a los empleadores, se faculta a las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL para que brinden asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas y a su vez presenten informes semestrales de los avances generados a las Direcciones territoriales del Ministerio, según lo enuncia el Decreto 171 de 2016.

## **Metodología de investigación**

En esta fase del trabajo utilizamos los resultados obtenidos de una encuesta cuantitativa realizada a los colaboradores de la empresa Westfalia Fruit, la investigación se centra en la recopilación y análisis de datos para posterior concluir sobre la información que esta nos refleja. Tras definir el objetivo de la investigación, se formulan hipótesis sobre el tema y se prepara una metodología para contrastar esas hipótesis. Habitualmente se emplean encuestas que se comparten con una muestra representativa de la población objeto de estudio o se recopilan datos de su comportamiento. La información captada es medible y da lugar a datos estadísticos que permiten cuantificar los comportamientos y las actitudes de público objetivo.

La investigación cuantitativa implica la recopilación y el análisis de datos cuantificables. Aquí la cuestión de la medición es esencial porque permite la observación empírica y su conexión con la dimensión conceptual de la investigación, racionalmente, las encuestas se realizaban en papel y han evolucionado gradualmente hasta convertirse en encuestas online. Las preguntas cerradas constituyen una parte importante de estas encuestas, ya que son más efectivas en la recolección de datos cuantitativos.

Las encuestas incluyen opciones de respuesta que se consideran más apropiadas para una pregunta en particular. Las encuestas son parte integral en la recolección de datos de una audiencia que es más grande que el tamaño convencional.

Un factor crítico es que las respuestas recolectadas deben ser tales que puedan generalizarse a toda la población sin discrepancias significativas. En función del tiempo empleado en la realización de las encuestas, se clasifican de la siguiente manera:



## **Estudio longitudinal**

Un tipo de investigación observacional en la que el investigador de mercado realiza encuestas en un período de tiempo específico. Esta encuesta a menudo se implementa para el análisis de tendencias o estudios donde el objetivo principal es recolectar y analizar un patrón en los datos.

Encuesta transversal: En este tipo de metodología de la investigación cuantitativa se llevan a cabo encuestas en un período de tiempo particular a través de la muestra objetivo. Este tipo de encuesta implementa un cuestionario para entender un tema específico de la muestra en un período de tiempo definido.

## **Ventajas de la metodología de la investigación cuantitativa**

Los métodos de investigación cuantitativa proporcionan una respuesta relativamente concluyente a las preguntas de la investigación.

Cuando los datos son recolectados y analizados de acuerdo con una metodología estandarizada y de buena reputación, los resultados suelen ser confiables.

Con tamaños de muestra estadísticamente significativos, los resultados pueden generalizarse a todo un grupo objetivo.

Beneficios de la investigación cuantitativa: Eficiencia, capacidad de probar hipótesis, capacidad de generalizar los resultados a grupos poblacionales más amplios, anticipación a posibles cambios de tendencias futuras

Se quiere escoger este método ya que podemos tener resultados que se pueden medir en cifras, los avances de la mejora en la empresa Westfalia Fruit En materia de SST, podemos medir porcentajes de las acciones correctivas, preventivas y de mejora que se realizan cada día con la mejora continua.

## Resultados

Dentro de todas las condiciones de salud y seguridad en el trabajo tenemos que para el ambiente sociodemográfico y laboral los trabajadores cuentan con ambientes de trabajo adaptables para realizar su labor, teniendo en cuenta que el 70% de la población de estudio lleva más de 24 meses dentro de la empresa, lo que determina que hay un buen grado de estabilidad y permanencia, en las condiciones de empleo el 5.1% de los trabajadores tiene inconvenientes con los horarios laborales o la manera como se otorgan los turnos de trabajo, aproximadamente el 50% de los trabajadores están satisfechos con la remuneración salarial recibida, para el 21,5 % de los empleados se tienen buenos implementos de seguridad pero se deben analizar las exposiciones a riesgos mecánico, se detectó que 13 personas se encuentran expuestas a agentes químicos, físicos y biológicos, debido a que en varias partes de la planta se deben de generar diferentes movimientos repetitivos o estar expuestos a altas temperaturas .

Se observó que la ergonomía de los puestos de trabajo es acorde y no está generando ningún tipo de afectación para los empleados, el 17,7% de los empleados declaró que tuvieron apoyo psicológico por parte de la empresa, incentivando campañas de ayuda, terapia psicológica, apoyo social y conciliaciones. Para el concepto de salud ocupacional se tiene un balance de 18 personas atendidas por sufrir casos de accidentes de trabajo, salud mental, enfermedades profesionales o incapacidades, con un total de 10 casos resueltos correctamente y 8 con un seguimiento profesional.

## Conclusiones

El proyecto que se realizó ha contribuido de manera muy importante, para identificar y resaltar los puntos que hay que cubrir y considerar para llevar a cabo una implementación exitosa del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Dentro de los puntos que consideramos tiene más importancia dentro de un proyecto de esta naturaleza son el detectar cuáles son las necesidades reales de las personas que trabajan día a día con el sistema. Con el diagnóstico inicial que se realizó a la empresa Westfalia Fruit Colombia se pudo observar que este cuenta con un sistema SG-SST, el cual tenía poco avance en su desarrollo y que no se llevaba a cabo como lo establece la ley. En efecto, después de realizar un análisis a este sistema de seguridad y salud en el trabajo se pueden identificar las diversas falencias que este sistema presenta, de acuerdo a el resultado mayor existe una falta de compromiso por parte del centro comercial al no tomar la iniciativa para que este sistema se pueda llevar a cabo de manera satisfactoria, otro aspecto importante a mencionar según los resultados es la falta de compromiso de las autoridades competentes que verifican y hacen cumplir las distintas normas y leyes establecidas por el ministerio de trabajo.

Por otro lado, se logró identificar que los empleados no tienen conocimiento suficiente acerca del sistema de salud y seguridad, puesto que no han recibido ninguna clase de capacitación para que estos puedan tener una cultura o una concientización de los peligros o riesgos a los que están expuesto día tras día en sus labores, cabe mencionar también, que la empresa no cuenta con los recursos ni material ni económico suficiente, ya que para el desarrollo y funcionamiento de este, se debe tener en cuenta ciertos costos, la situación financiera que el centro comercial tiene actualmente es un poco inestable y por lo tanto no se logra implementar de manera exitosa el SG-SST, sino que este solo se encuentra en papeles y no implementado como lo exige la legislación actual.

## **Recomendaciones**

Para la empresa Westfalia Fruit Colombia se recomienda que se implemente un SGSST por parte de un profesional, ya que se debe mejorar en este aspecto, aunque la empresa al ser tan relativamente nueva, se tiene falencias en casi todas las áreas de la compañía.

Se debe dejar claro que estas recomendaciones que se describirán a continuación, serán acciones de mejora continua que se deben de tener por parte del empleado y del empleador para llegar a tener una compañía totalmente transparente en todas y cada una de las áreas.

Estas son algunas de las recomendaciones a tener en cuenta:

La empresa debe enfocarse en el cuidado integral de sus empleados, debe velar por el bienestar de todos y cada uno de los empleados, crear espacios de escucha, tener claros los indicadores y métodos de todos los procesos, comunicación sana, diseñar planes de trabajo, realizar evaluaciones de desempeño y de puesto de trabajo, entre otras

Estas recomendaciones son generales no solo para el área de seguridad y salud en el trabajo sino también en las demás áreas de la compañía.

## Referencias

- Alcaldía Santiago de Cali. (25 de abril de 2016). Del 25 al 29 de abril: Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://shortest.link/iphY>
- Benavides, B. A (2020) *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos de Decreto 1072 del libro 2, parte 2, título IV, capítulo 6 y la resolución 0312 de 2019 en el Centro médico veterinario Vet`s House. [Trabajo de pregrado, Institución Universitaria Antonio José Camacho]*
- Congreso de Colombia. (2012, julio 11). Ley 1562. Por el cual se modifica el Sistema de riesgos laborales <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>.
- Decreto 1443 de 2014: Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). <https://shortest.link/hysp>
- Gandara Cadavid, B. K. (2017) *Diagnóstico y actualización del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para la empresa “donde la mona”, en la ciudad de Valledupar. [Tesis de especialización, Fundación Universitaria Del Área Andina]* <https://shortest.link/hywS>
- Ley 9 de 1979: Código sanitario nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1177>
- Moreno f. (2010). *Cómo escribir textos académicos según normas internacionales*. Ediciones Uninorte.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (24 de mayo de 2022). Dos millones de muertes por accidentes laborales cada año. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Proceso Gestión del Talento. (2019, enero).: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Sistema-gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf/e68f2455-c3ab-6e26-3e24-5e07b85aac51?t=1564435379736>.

Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

Viloria, M. (2017). Consentimiento informado. Sitio web:

[https://issuu.com/viloriamarca/docs/consentimiento\\_informado\\_grupo\\_35](https://issuu.com/viloriamarca/docs/consentimiento_informado_grupo_35)

<https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>