

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN
EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

Unidad 1 a 10: Fase 6

Construir y consolidar el proyecto de grado.



Presentado por:

RUTH YOLIMA BUBU BALTAZAR

LUZ ELENA GIRALDO

VIVIANA ANDREA MONTOYA

CRISTINA VALENCIA

LEIDY JOHANNA RAMIREZ

CURSO 102956

Presentado a:

Tutor. Munir Cure Monroy

GRUPO: N°101007_41

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CEAD Palmira, 28 de noviembre de 2019

TABLA DE CONTENIDO

Título	03
Introducción.....	04
Objetivo general	06
Objetivos específicos	06
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	07
1.1. Planteamiento del problema	08
1.2. Antecedentes del problema.....	09
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	11
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL	13
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores	13
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc	22
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	24
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	24
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los Estándares mínimos SG-SST	28
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	32
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	34
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla De valores y calificaciones del SG-SST.....	34
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	38
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST En la empresa.....	38
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, Área, responsables y recursos.....	44
Recomendaciones	46
Conclusiones.....	48
Referencias Bibliográficas.....	49
Anexos	51

Título:

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa NUTRIAVICOLA S.A. Para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

INTRODUCCIÓN

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se basa en poner en práctica la ley en cuanto a la atención, cuidado y la prevención de riesgos laborales para evitar accidentes y enfermedades de las personas como seres integrales que trabajan en una empresa u organización, mejorando la calidad de vida para incrementar la productividad donde ambas partes se ven beneficiadas por un conjunto de condiciones y de políticas demostradas en una mejora continua que conlleva al desarrollo sostenible.

Nutriavícola S.A. desde sus inicios se orientó a la producción industrial de huevo fresco los procesos están encaminados a la promesa de calidad garantiza un sabor superior al cuidar hasta el más mínimo detalle de nuestros procesos de recolección, selección empaque y ha ganado cada vez más presencia en el mercado nacional como resultado de un trabajo cuidadoso, un equipo humano comprometido, la permanente investigación e innovación tecnológica, la armonía con el medio ambiente transporte, comprometida con la responsabilidad social.

La metodología empleada hace alusión al análisis de una investigación cualitativa porque profundiza en la situación buscando un reconocimiento de la realidad a través de identificar y reconocer una información enlazada desde la encuesta implementando una tabla de valores de calificación enfocada en la construcción de programas de mejora continua a través del análisis de implementación SG-SST.

Actualmente, la legislación en Colombia en lo referente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ha cambiado con la resolución vigente 0312 de 2019 la cual derogó la resolución 1111 de 2017. Son muchas las organizaciones que han decidido gestionar sus riesgos laborales mediante la implantación de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos. Un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.

Los procesos de toma de decisiones en las empresas y la aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados que se evidencian en los diagnósticos iniciales como lo es la matriz de evaluación del SG-SST que pueden adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, centrándose en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad que desarrolla la empresa. Con la matriz de evaluación “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” (PHVA) para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua puede abarcar desde las necesidades básicas de cualquier empresa en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta las grandes industrias que se enfrenta riesgos múltiples, dependiendo de la cantidad de trabajadores empleados.

Objetivo General

Desarrollar una propuesta estratégica de mejoramiento integral, acorde al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en el cual se utiliza la matriz de evaluación, que permite detectar que elementos faltan por aplicar y que acciones de mejora se deben emplear en el área de talento humano de la empresa NUTRIAVICOLA S.A. Ubicada en el Municipio de Tuluá, Departamento del Valle, Colombia. Durante el segundo semestre del año 2019 y principios del año 2020.

Objetivos específicos:

1. Elaborar la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del Sistema de gestión de seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. Organizar la información que arroja la matriz desde la transición de la empresa al nuevo SG-SST y presentar una descripción narrativa del proceso.
3. Proponer el plan de mejora de la implementación del SG-SST, incluyendo las acciones que logren el puntaje del 100% en la aplicación y apropiación del sistema.
4. Presentar el cronograma de actividades mediante el diagrama de Gantt, que incluye las acciones, el área, los responsables, los recursos y el tiempo de implementación.
5. Diseñar un plan y programa de mejora relacionado con el SG-SST, teniendo en cuenta la normatividad vigente, de manera que permita obtener mejoras en productividad y bienestar humano en la empresa Huevos Oro sede Tuluá.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

PROPUESTA

Reseña Nutriavicola

Nutriavicola SA es una compañía con más de 40 años de experiencia, nuestra principal preocupación es llevar a las familias un producto nutritivo de sabor superior y de alta calidad. Producimos huevos para todo el mercado colombiano, cuidando de manera especial el bienestar de nuestras aves, obteniendo un huevo "HUEVOS ORO" de alto valor nutritivo, sabor superior y frescura garantizada.

Misión

La Misión de Huevos de Oro es ser proveedor de huevos de primera calidad con alto valor nutricional, respaldado con un recurso humano altamente identificado con el respeto, la cordialidad, concepto de servicio y atención al cliente, para convertirnos en los socios estratégicos de nuestros clientes.

Visión

La Visión de Huevos de Oro es ser la empresa líder, más rentable y productiva del sector de la producción y comercialización de huevos, asegurando la satisfacción y el sentido de pertenencia de nuestros colaboradores y clientes.

1.1. Planteamiento del problema

El funcionamiento en la empresa Nutriavicola en el programa de SG-SST sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el artículo 2.2. 4. 7.5 del decreto 1072 del 2015 en la cual registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica, científica y técnico administrativa establece que las normas y requisitos son obligatorios para el cumplimiento de las actividades, en la empresa se contemplan aspectos donde puede mejorar enfocados en la prevención de enfermedades riesgos de los trabajadores en el cual puedan encontrar servicios como medicina preventiva.

Las personas son los elementos más importantes que componen una empresa para el cumplimiento de los objetivos y la implementación de GS-SST dando prioridad al personal ayudando a bienestar y por ende a la producción realizando análisis a los profesionales de SST y al cumplimiento de los objetivos propuestos con el fin de que haya un desempeño acorde para asegurar la salud de los trabajadores.

Una vez analizado la matriz anual de la empresa NUTRIAVICOLA S.A. se encontraron aspectos a mejorar enfocados en la prevención de enfermedades de riesgo para los trabajadores es importante tener en cuenta que en Colombia contamos con el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de acuerdo con el artículo 2.2. 4. 7.5 del decreto 1072 del 2015 en la cual registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica, científica y técnico administrativa establece que las normas y requisitos son obligatorios para el cumplimiento de las actividades.

Las personas son los elementos más importantes que componen una empresa para el cumplimiento de los objetivos y el adecuado funcionamiento de la misma, garantizar su seguridad y condiciones laborales son una responsabilidad y compromiso de todo.

¿Cuál sería la propuesta estratégica para mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo de NUTRIAVICOLA S.A ubicada en la ciudad de Tuluá, de acuerdo al plan de mejoramiento proyectado al segundo semestre del año 2019 y principios del año 2020?

1.2. Antecedentes del problema

Uno de los antecedentes que se presentan con frecuencia es la falta de inducción especificando las actividades a desarrollar identificando los peligros y riesgos en el trabajo, con cohorte a noviembre de 2018, en Colombia se encontraban afiliados al Sistema General de Riesgos laborales, 10.520.717 trabajadores. Se reportaron 597.280 casos de personas accidentadas en sus puestos de trabajo y lamentablemente no regresaron a su hogar 501 trabajadores por accidentes mortales. En comparación con 2017, se muestra una reducción en la accidentalidad y mortalidad, pues se registraron 572 fatalidades y cerca de 680,000 accidentes laborales.

Según la ley 1562 de 2017 El sistema General de riesgos laborales es conformado por entidades públicas y privadas que bajo normatividad y procedimientos mitigan los accidentes laborales y enfermedades derivadas del trabajo, el sistema de gestión y seguridad en el trabajo SG SST es la herramienta más importante. Se desarrolla de manera lógica que encamina una adecuada administración de dichos riesgos con el fin de garantizar el bienestar, la integridad física y mental de los trabajadores, es deber de todo empleador implementar dicho sistema que es compuesto por

5 grandes fases evolución inicial, plan de mejoramiento, ejecución del SG SST , seguimiento y mejora inspección vigilancia y control, según la ministra de trabajo para abril de 2019 en Colombia debe garantizar el cumplimiento de la normatividad incluidos los estándares mínimos.

Las empresas que no cumplan tienen implicaciones sancionatorias, multas pecuniarias incluso el cierre de la empresa según la gravedad. Por lo anterior NUTRIAVICOLA S.A esta comprometida con el cumplimiento de todas las normas, la gran trayectoria de 35 años en el mercado demuestra que no solo tiene productos de gran calidad , el sentido de responsabilidad social, por tal razón ha permitido que realicemos un estudio de cómo se encuentra el SG SST en la empresa para que posterior al análisis de la información encontrada se aporte las propuestas que sean ejecutables y contribuya a mejoramiento de la empresa durante el segundo semestre de 2019 al 2020.

Del cumplimiento al decreto N° 1072 De mayo de 2015 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Nutriavicola falta un plan que verifique y controle en el cumplimiento real de las políticas de SG-SST con acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Liderando un programa basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo garantizando a través del sistema, el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, evitando posibles demandas de los funcionarios.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

La implementación y ejecución del SG-SST tiene transcendencia en el interno de las empresas como a nivel país por la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales, por esta razón Nutriavicola es una empresa consciente del asunto y de los efectos adversos o favorables que esta situación podría obtener por esta razón es necesario realizar ajustes significativos al actual SG-SST implementado el desarrollo en un proceso donde se pueda aplicar las políticas de manera correctiva buscando afianzar y tener objetivos claros construyendo un programa detallado con metas, actividades claras para su desarrollo. La correcta implementación de la SG-SST es importante para el trabajador y la empresa porque actúa conforme buscando favorecer el capital humano y la producción de las empresas

NUTRIAVICOLA es una empresa creada en 1975 en el municipio de Tuluá, actualmente cuenta con más de treinta personas en su planta y presenta proyección de expansión a nivel nacional. A medida que la compañía crece sus necesidades y protocolos también lo hacen, razón por la cual se hace necesario diagnosticar las condiciones actuales de trabajo para toda la compañía y medir los riesgos a los que se enfrenten en el día a día de sus actividades laborales, previniendo así enfermedades o accidentes que atenten con el bienestar y seguridad del personal.

A través de este proyecto se lograra definir estrategias integrales para el sistema de seguridad en el trabajo de la empresa NUTRIAVICOLA S.A logrando así mejorar las condiciones de seguridad de los empleados y garantizando un ambiente de trabajo optimo que cumpla con las normas del SG SST para esto se debe conocer la estructura de la empresa, los protocolos de seguridad, reglamento interno de trabajo y en general todo el sistema de seguridad

de SG SST que se encuentran aplicando, a través de un análisis detallado y contando con el apoyo de todo el personal se podrán alcanzar los objetivos establecidos.

Lograr el cumplimiento de las normas SG SST permitirá que las malas prácticas o hábitos dentro de la compañía sean reemplazados por actividades y acciones que generen el bienestar común, ayudando así no solo seguridad física del empleado si no también su clima y condiciones laborales las cuales generan un impacto en el desempeño y resultados de objetivos grupales. Invertir tiempo recursos y esfuerzos en el mejoramiento del SG-SST, será invertir en el valor más importante de la compañía, el talento humano

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

En este proyecto se desarrolla para llevar a cabo mejoras en el programa del sistema de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST en la empresa Nutriavicola empleando acciones correctivas acorde con la política, los beneficios que ofrece el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST son significativos desde la perspectiva que abarca la sociedad o familia brindándole al individuo entornos laborales seguros, comprendiendo la humanidad del elemento más valioso que tiene la empresa el capital humano ofreciendo la oportunidad al trabajador de participar en derechos para así poder efectuar exigencias como requisitos legales teniendo en cuenta que los trabajadores deben cumplir también con los condiciones establecidas para favorecer a la empresa adecuadamente en un potencial de innovación en los procesos.

Los accidentes laborales son un factor que amenaza el bienestar del personal, el ambiente laboral, el desarrollo de las actividades reduciendo la productividad desmejorando la rentabilidad de la empresa, la legislación laboral ha ido cambiando con la de la certeza de fomentar los cambios buscando cada día el progreso en SG-SST como lo cita el autor (Minayo y Lacaz, 2005; Renè, 1991) y una fragmentación de las acciones y programas que se han emprendido, en este sentido, se vislumbra un escaso abordaje multidisciplinar, el cual es necesario para dar respuesta estructural a las necesidades derivadas de la relación salud- trabajo.

Duque (2006) afirma que, “En la práctica, los responsables de la prevención en las organizaciones se han convertido en ejecutantes pasivos de procedimientos y en controladores de múltiples aspectos relacionados con la salud y la seguridad en los lugares de trabajo; preocupados más por el cumplimiento de los procedimientos y por la documentación de los mismos, que por el logro de los resultados establecidos en materia de protección de la salud y fomento de la seguridad con la población laboral”. El sistema de gestión y salud en el trabajo ha ido evolucionando una muestra de ello es la implementación de OHSAS 18001 busca crear mejores ámbitos laborales sigla original de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupándose del reglamento; formación y aprendizaje; acuerdos; y los esquemas para llevar a cabo una renovación continua con el objetivo de prosperar en la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales.

Díaz (2010) manifiesta “La prevención de riesgos laborales, debe adaptarse a todas las dependencias, en coordinación del trabajo y en la situación en que se encuentre.” Se reconoce que son muchas las organizaciones que han decidido gestionar sus riesgos laborales mediante la implementación de un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, haciendo parte de sus políticas de calidad velar por la integridad física y mental del trabajador logrando la reducción de índice de accidentalidad laboral.

De acuerdo a los objetivos planteados por la empresa para alcanzar las metas y cumplir con cada estándar de calidad propuestos; se debe incorporar un gran objetivo que comprenda la seguridad como un factor determinante de calidad y del aumento de la productividad empresarial.1

Con el fin de asumir con responsabilidad la empresa este campo; El sistema de gestión y

salud en el trabajo ha ido evolucionando una muestra de ello es la implementación de OHSAS 18001 busca crear mejores ámbitos laborales sigla original de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupándose del reglamento.

La responsabilidad de la implementación del SGSST es uno de los procedimientos de trabajo deben comprender las medidas necesarias de seguridad para evitar accidentes u otros daños para la salud, los cuales son responsabilidad directa de la empresa y deben estar definidos por: 3

- “La normatividad establecida por la administración en cumplimiento del deber de la protección de los trabajadores.
- Los acuerdos establecidos con los trabajadores o sus representantes a través de la negociación colectiva.
- La política social establecida por iniciativa de la empresa.

2.1.1. ANTECEDENTES

GESTION DE LAS ORGANIZACIONES Y SGSST.

Se reconoce que son muchas las organizaciones que han decidido gestionar sus riesgos laborales mediante la implementación de un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, haciendo parte de sus políticas de calidad velar por la integridad física y mental del trabajador logrando la reducción de índice de accidentalidad laboral.

De acuerdo a los objetivos planteados por la empresa para alcanzar las metas y cumplir con cada estándar de calidad propuestos; se debe incorporar un gran objetivo que comprenda la

seguridad como un factor determinante de calidad y del aumento de la productividad empresarial.

Con el fin de asumir con responsabilidad la empresa este campo; El sistema de gestión y salud en el trabajo ha ido evolucionando una muestra de ello es la implementación de OHSAS 18001 busca crear mejores ámbitos laborales sigla original de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupándose del reglamento.

La responsabilidad de la implementación del SGSST es uno de los procedimientos de trabajo deben comprender las medidas necesarias de seguridad para evitar accidentes u otros daños para la salud, los cuales son responsabilidad directa de la empresa y deben estar definidos por:

- “La normatividad establecida por la administración en cumplimiento del deber de la protección de los trabajadores.
- Los acuerdos establecidos con los trabajadores o sus representantes a través de la negociación colectiva.
- La política social establecida por iniciativa de la empresa.

2.1.2. BASES TEORICAS.

HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL.

Se tiene conocimiento que en la comunidad primitiva del paleolítico al neolítico la cual representa el inicio del hombre en la naturaleza ocurriendo importantes acontecimientos se empezó la construcción y uso de las primeras herramientas de trabajo a base de palo y piedra por consiguiente el uso del fuego y la cerámica, después evolucionando a la etapa de la agricultura y la ganadería actividades que funcionaban bajo un régimen la salud ocupacional en la historia.

A lo largo de la historia en la salud se ha identificado que existe una relación entre salud y trabajo, es por ello por lo que desde la prehistoria ha sido notable los accidentes que ocurren en la jornada laboral lo que conlleva al desarrollando y la importancia de la prevención de riesgos laborales todo debido a que "A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y normativas que beneficiaban a los trabajadores" (García y Real s/f, 10).

En la edad antigua se conocen hechos representativos para la seguridad de la sociedad.

Egipto (4000 a. De. J.C.). Para los guerreros embalsamadores y fabricantes de armas que laboraban en la época mediterránea se conocen algunas leyes especiales para realizar su trabajo evitando accidentes de trabajo.

Mesopotámica (2000 a. De. J. C). se conoce el código legal llamado código de Hammurabi el cual fue creado por este rey en el cual están plasmados los aspectos de seguridad social en el cual se unifican las leyes de los pueblos Babilonios, grabándolas en una piedra como símbolo de fortaleza para que todos los ciudadanos conocieran sus derechos y deberes.

En la edad moderna se conoció que el desarrollo de la seguridad avanzó gracias a los estudios realizados por algunos personajes como:

En el año de 1473 el médico Ellen Bog, indica que los vapores de algunos metales pueden ser peligrosos, describe la sintomatología de la intoxicación industrial con plomo y mercurio sugiriendo medidas preventivas.

En el año de 1556 el médico y naturalista George Agrícola, escribe “de Re Metálica” reconociendo que la aspiración de algunas partículas producía asma y ulceraciones en los pulmones. Describe como en algunas zonas mineras de los montes Cárpatos las mujeres llegaban a casarse hasta siete veces por la corta duración de la vida de sus maridos, debido a las inclemencias del trabajo.

En el año de 1560 el médico **Paracelso**, publicó una obra titulada “La Tisis y otras enfermedades de los mineros” donde describió varias neumoconiosis y se dice que posiblemente él mismo murió a causa de una de ellas, debido a que durante su infancia, trabajó por más de quince años en una mina

En el año de 1700, **Bernardo Ramazzini** (1633-1714) publicó el primer libro que puede considerarse como un tratado completo de enfermedades ocupacionales con el nombre de “De Morbis Artificum Diatribe” describiendo allí una gran variedad de enfermedades relacionadas con las profesiones hasta entonces conocidas.

En la edad contemporánea donde se identifica que el desarrollo industrial lleno de peligros para el trabajador, no eran tenido en cuenta por parte de los propietarios de las fábricas, Una vez finalizada la I Guerra Mundial (1919) se crea la Organización Internacional del Trabajo

(OIT), la cual publica el Convenio 155 concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores, que es ratificado por diversos países con aplicación diferente entre los mismos, generando desigualdad en las condiciones de competencia en el mercado. lo que en gran parte hizo que creciera la industria y conllevara a la creación de organismos internacionales que velan por la seguridad como:

OSHA (OCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION)

Organismo del gobierno de los Estados Unidos encargado de desarrollar y promulgar normas de prevención de accidentes y salud ocupacional, conduce investigaciones y realiza inspecciones para determinar el grado de cumplimiento de las normas.

NFPA (NATIONAL FIRE PROTECTION ASSOCIATION)

Organismo del gobierno de los Estados Unidos al que se suscriben centros de servicios contra incendios, comercios e industrias. Sirve como banco de información y generadora de normas técnicas sobre prevención y combate de incendios.

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD (NATIONAL SAFETY COUNCIL).

Organización ubicada en los Estados Unidos, independiente, sin fines de lucro cuyo propósito es la reducción del número y severidad de todo tipo de accidentes, mediante la recolección y distribución de información sobre la causa de los mismos.

CONSEJO INTERAMERICANO DE SEGURIDAD (CIAS)

Organización ubicada en los Estados Unidos, educativa, sin fines de lucro, dedicada a la prevención de accidentes y control de pérdidas en Latinoamérica.

2.1.3. MARCO CONCEPTUAL.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Suceso repentino que produce una lesión orgánica durante la actividad laboral o por causa laboral.

FUENTE DE RIESGO: condición o acción que genera riesgo.

RIESGO: posibilidad de que se sufra un daño.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: estado permanente o temporal patológico que proviene del desempeño de una actividad laboral y que ha sido determinado por el gobierno nacional.

MEDICINA PREVENTIVA: tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo ocupacionales.

HIGIENE Y LA SEGURIDAD: comprenden actividades de identificación, evaluación y análisis de riesgos ocupacionales.

SALUD: bienestar físico y mental de una persona.

SALUD OCUPACIONAL: rama de la salud orientada al cuidar del bienestar físico y mental del trabajador.

INCIDENTE: Evento relacionado con el trabajo en el que pudo haber ocurrido una lesión o enfermedad.

HISTORIA CLINICA: documento diseñado para consignar la información obtenida sobre antecedentes de la salud o patologías identificadas en el trabajador.

PATOLOGIA: estudio respectivo a una enfermedad.

COPASO: Comité paritario de salud ocupacional, conformado por los colaboradores de la empresa.

EXAMENES OCUPACIONALES: valoración médica para identificar el estado de salud del trabajador.

PELIGRO: fuente, situación o acto potencial de daño.

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

2.2.1.1. LEY 100.

La estructura de la seguridad social integral en Colombia fue establecida por la ley 100 del año 1993 la cual consta de tres componentes principales.

- AFP: Administradoras de fondo de pensiones y cesantías.
- EPS: Entidad promotora de salud.
- ARL: Administradora de riesgos laborales

2.2.1.2. DECRETO 1295 DE 1994

Mediante este decreto el ministerio de trabajo y seguridad social determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales donde sus principales objetivos son establecer actividades de promoción y prevención para el mejoramiento de las condiciones laborales y la protección de los riesgos generados por la empresa.

2.2.1.3. DECRETO 1443 DE 2014

Mediante este decreto el ministerio de trabajo establece los reglamentos para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) donde sus principales objetivos son la promoción de seguridad y salud, y la prevención de riesgos laborales, con la finalidad de definir las directrices que deben implementar todos los empleadores públicos o privados para brindar cobertura en cuanto a salud ocupacional para todos sus trabajadores en misión.

2.2.1.4. RESOLUCION 2013 JUNIO 6 DE 1986

Establecida por el ministerio de trabajo y seguridad social para reglamentar la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. La cual debe ser implementada en todas las empresas que cuentan con el servicio de 10 o más colaboradores.

2.2.1.5. DECRETO 1772 DE 1994

Reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales, el cual indica que es obligatorio la afiliación al sistema general de riesgos los trabajadores dependientes, los pensionados (excepto por invalidez).

2.2.1.6. RESOLUCIÓN NO. 1111 DEL 27 DE MARZO DE 2017 (ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST)

Establecida por la ministra de trabajo mediante la cual indica a empresas públicas o privadas cuales son estándares mínimos del SG-SST que deben implementar de acuerdo al número de trabajadores y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa. Cada empresa debe desarrollar el sistema a través de sus recursos propios, para lograr el objetivo y cumplimiento de estos estándares se debe contar con la participación de todos los empleados que ejecuten alguna actividad dentro de la empresa sean trabajadores, contratistas y/o estudiantes practicantes.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

Para iniciar el análisis de la Empresa Huevos Oro; es importante resaltar que, casi todas las empresas al implementar el sistema del SG-SST ha sido un desafío como un modelo nuevo y que ha tenido muchas relaciones con esquemas que se han hecho anteriormente en la empresa Huevos Oro en la planta de Tuluá; también se puede destacar que ahora los nuevos esquemas han traído novedades para lograr certificar a las empresas y buscando principalmente la reducción de los accidentes y las ausencias laborales sin justificación, en estos momentos ya circulan varias medidas que Ministerio de trabajo ha denominado como guía técnica de implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las pequeñas medianas y mi pymes en todo el territorio colombiano.

El sistema se detuvo en la empresa huevos oro tu diferentes fases para el desarrollo de su implementación como sabemos en la resolución 1111 de 2017, establecía las diferentes reglas para todos los empleados y contratistas de las empresas con mayores de 50 trabajadores, luego de esto la empresa maneja varios trabajadores dependiendo de la sede donde se encuentra en estos momentos estamos hablando de la de huevos oro de que pertenece a la zona Sur occidente de Nutriavicola; pero funcionan de manera independiente con respecto a las otras empresas de conglomerados Nutriavicola.

En ese sentido Huevos Oro mantiene una base de empleados en planta de aproximadamente 65 empleados, distribuidos a lo largo de toda la planta entre operarios calificados, personal de oficina, administrativos, maquinistas y otros personal auxiliar que coadyuvan al funcionamiento de la empresa que se estructuraban bajo la resolución 1111 del 2017 mediante que todos los empleados estuvieran vinculadas a un sistema de SG-SST, sin embargo en esta transición, no todos no todos tenían conocimiento de lo que era el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), ni tenían conocimiento de lo que es los cursos de seguridad salud en el trabajo.

En la primera visita a la empresa nos presentaron el análisis que se hace en la valoración inicial de los estándares mínimos del sistema de SG-SST con una calificación de **89,4**; es decir, Aceptable según la resolución 0312 de 2019, en lo que corresponde al HACER del formato que se entregó, en los diferentes formatos para todas las empresas con mayores de 50 trabajadores, o menos 50 trabajadores con riesgos laborales tipo I, tipo II, tipo III, tipo IV y tipo V; al mismo tiempo es de resaltar que la empresa Huevos Oro; también maneja una subcontratación o trabajos de contratista en los cuales ellos mantienen un sistema de contratación directa con los transportadores y obviamente dependiendo de los proveedores entonces también ahí lo que son los vendedores de los productos en ese sentido en la venta de los huevos.

Ahora bien, en la primera fase de la fase de evaluación inicial obviamente se evidencio que había más desconocimientos qué certezas acerca de la transición a la resolución 0312 de 2019, obviamente solamente se tenían los diferentes formatos que habían enviado desde el Ministerio de trabajo. Ya con ese formato se empezó a realizar la evaluación inicial, aunque los

plazos iniciales preestablecidos no se lograron y se apoyaron en la contratación de un profesional idóneo en sistema de SG-SST en su momento; debido a que no se había conformado el comité COPASST, ni tampoco se habían tenido un profesional en seguridad y salud en el trabajo para. Entonces se recurrió a utilizar en el profesional que utilizaban las oficinas de Cali el cual fue el que empezó a gestionar las primeras evaluaciones de la evaluación inicial para empezar a generar los resultados y verificar las falencias la empresa para el cumplimiento de la resolución 1111 del 2017.

Continuando con lo anterior, se tuvo una entrevista con lo que es el señor Miguel Ángel García designado de la oficina de recursos humanos, el cual nos comentó que cuando se hicieron las primeras fases de evaluación inicial pues “no sé tenía un bagaje de conocimientos para todos los empleados en los referente sistema de SG-SST”. Lo primero que se estableció fue hablar con la ARL Sura, que manejaba en esos momentos los riesgos laborales de la empresa, luego la ARL sura que fue la que empezó a ofrecer los cursos virtuales de seguridad salud en el trabajo. De ahí en adelante empezó a capacitar a los empleados que ya estaban contratados a realizar el curso virtual de seguridad y salud en el trabajo para que tuvieran conocimientos y pudieran certificar sus obras su 50 horas en el curso virtual con diez (10) trabajadores de las diversas área de la seccional en Tuluá.

Aunque en evaluación inicial en el PLANEAR y EL HACER no se vincularon y se generaron calificaciones muy drásticas, si se evidenciaron que había falencias en parte de la documentación como fue: los registros de las historias clínicas de los empleados, por lo cual después empezaron a generar y a buscar información y realizar una base de datos la cual pudiese

verificar la situación de la seguridad y principalmente de los accidentes laborales y el ausentismo debido a que como me comenta el señor García nos dice que: “uno de los principales problemas que encontraron fueron el ausentismo y la forma de contratar y de cómo se manejaba el ausentismo entonces había en situaciones donde los empleados se desvinculan pero más adelante se volvían a contratar y así sucesivamente”. Entonces no sé tenía una estadística clara de ausentismos dentro de la planta en Tuluá.

En ese sentido, bajo las directrices y siguiendo los protocolos de plan de mejoramiento se empezó a realizar este tipo de mejoras y en la fase III VERIFICAR, se inició planificar y coordinar la auditorías con el COPASST el cual se fue conformando poco a poco con el personal designado para estas labores. De ahí en adelante se puede especificar se puede dar entender que aunque la resolución 1111 de 2017 que estaba manejando en la planta de procesamiento y clasificación de los huevos en Tuluá, Se empezó a generar lo que era el plan de mejoramiento respecto a la normativa no se pudo concretar porque apenas estaba en el proceso de verificación del proceso y de los formatos de en los cuales se establecían cómo se estaban los contratos y las falencias que tenían ahí

3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

Matriz de evaluación inicial del sistema SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: HUEVOS ORO						Número de trabajadores directos: 65				
NIT de la Entidad: 860.009.520						Número de trabajadores indirectos: 26				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 23/ septiembre/ 2009				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
				JUSTIFICA	NO JUSTIFICA					
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	3,9	0,5				3,9
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,4		0,4				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2					6
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	13,5	1				13,5
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
Evaluación inicial del SG-SST (1%)		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1						
Plan Anual de Trabajo (2%)		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con	2	2						

			cronograma y firmado						
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	0,5		0,5				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	6,5	1			
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	0,5		0,5			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	0,5		0,5			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	0		0	0		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	0,5		0,5			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
			Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		2	5	2	
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2					
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	5,5	1				
	6,5								
5									
5,5									

	de los trabajadores (6%)		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0,8		0,8					
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0,7		0,7					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			15	
				4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
				4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
				4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)			4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	14	2,5			14
					4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5			
					4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5			
					4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5			
					4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2		2			
					4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2		2			
		GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	6	5			6
					5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	1		1			
		III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5
					6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25			
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25				1,25						
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25				1,25						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	9	2,5			9		

	SG-SST (10%)	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2	2				
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2	2				
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	2,5				
TOTALES			89,4					89,4

Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

Como se ha mencionado a lo largo de esta investigación, con respecto a la transición de la empresa Huevos Oro filial de NUTRIAVICOLA en su sede en Tuluá. No se obtuvo un seguimiento apropiado de la resolución 1111 del 2017 y fue ahí donde inició el nuevo proceso con el decreto 0312 del 2019 donde generaban los cambios para las empresas para los empleados y dependiendo de la cantidad sus trabajadores, para nuestro caso 65 trabajadores en planta y un aproximado 26 contratistas de diferentes áreas de distribución y venta de huevos. Dentro de la resolución 0312 de 2019 en lo referente al ACTUAR. Se dio inicio a un plan de mejoras que eran fácil de realizar y que solamente se tenían que documentar a través de la recolección de documentos de las historias clínicas y el formato de ausentismo, junto con la oficina de recursos humanos verificar el estado de la contratación dentro de la empresa.

En este punto nos comentan que el profesional en seguridad y salud en el trabajo fueron relativamente personas idóneas para generar los las falencias y generar el plan de mejoramiento se contrató entonces como ya se mencionó a una persona encargada de cada una de las sedes de Tuluá y Cali, se cabe Resaltar que NUTRIAVICOLA y Huevos Oro tienen diferentes empleados dependiendo en la zona donde trabaja, en ese sentido hay personas que trabajan con aves de corral en fincas y personal especializados para la recolección y alimentación de aves al aire libre que no se tuvieron en cuenta en la presente investigación, pero el personal que trabaja en planta descritas en este trabajo se realizó con las personas que trabajan en planta de Tuluá.

En esta parte nos comentan que: “En la contratación se fue muy específica para las personas que iban a ser a estar a cargo de la distribución”. Y entonces se les pedía el certificado en el sistema de SG-SST del vendedor o el encargado de las ventas dependiendo de la de la zona de distribución de los huevos, como se mantiene una listado de clientes fijos, entonces era fácilmente el requerir las certificaciones a los contratistas en el área de distribución, es de resaltar que solamente se solicitó en los cursos de 50 horas que exigía la resolución 1111 de 2017.

Finalmente, después de aplicar la lista de verificación que se exigía en la 1111 de 2017 se empezó a generar un plan de mejora a mediano y largo plazo sobre los aspectos que hacían falta. Y que no tenían en existencia la planta de Huevos Oro de Tuluá; asimismo, la persona encargada de esta labor fue un experto profesional en seguridad y salud en el trabajo el cual presentó como terminación y objeto del contrato una propuesta de plan de mejora con el cual fue aprobado, para lo que se fijaron las fechas de las auditorías internas esperando las auditorías externas. “Se estuvo esperando las posibles auditorías externas para continuar con la evaluación y el seguimiento y las mejoras” dijo el señor García al final de la observación y la entrevista.

Del plan de mejoramiento y aplicación de acciones preventivas y correctivas quedó un bosquejo; sin embargo, ya con los requisitos mínimos y los formatos de la lista de verificación de la resolución 1111 del 2017 se procedió entonces a visualizar y valorar lo que fue la transición hasta la resolución actual 0312 del 2019. Obviamente ya había un trabajo que estaba realizando y no se podía dejar por terminado, ahí prácticamente se incrementó y se solicitó a la ARL sura incrementar la cantidad de capacitaciones para realizar el curso de la 50 horas que fue uno de los principales aspectos a tener en cuenta de la nueva resolución 0312 del 2019

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Según la resolución 0312 del 2019 se puede evidenciar que la empresa NUTRIAVICOLA a través de su planta Huevos Oro en la ciudad de Tuluá obtuvo una calificación de 91% en ese sentido se recomienda que se debe mantener esa calificación hoy alcanzar el 100% según el Ministerio del trabajo e incluir en el plan anual las mejoras correspondientes de acuerdo a cada ítem la evaluación el cual será desglosados de la siguiente manera

Calificación inicial que se presentó en la empresa huevos oros de nutria Avícola se encontraron unas calificaciones auto evaluativas de 0,4 en el ítem 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST. Es evidente que huevos oro final de NUTRIAVICOLA no contaba con los recursos suficientes para la implementación del sistema de SG-SST, en ese sentido quedaron pendientes recursos para poder implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo sin ninguno de los convenientes y no se pudo lograr conciliar con un presupuesto destinado para esto.

En relación al ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST la calificación de 1 punto, Narración al presentar este déficit en la retención documental es que faltaban archivos e historias que no encontraban Al momento de realizar la presente evaluación de los estándares mínimos del sistema de seguridad y

salud en el trabajo.

Con respecto al ítem 2.6.1 Rendición sobre el desempeño se evidencia una calificación 0.5, Por ese punto se evidencia la rendición de cuentas no se pudo establecer porque no había actas de rendición de cuentas ni devoluciones de desempeño hasta ese momento la calificación autocrítica del funcionario que se los funcionarios que realizaron dice valuación presentaron que no todos los empleados tenían evaluaciones de desempeño Por ende no tenía una rendición de cuentas concreta

sobre el ítem 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo, La razón de este aspecto Es que para la contratación y se hace a través de hojas de vida sin evaluación sí Y sin un perfil médico que evalúe efectivamente a las personas que van a ejercer el cargo se les pide una situación médica pero no es un médico ni valorado ni vinculado con la empresa sino que lo hacen con expresar con empresas externas las cuales se certifican las condiciones físicas para el desempeño de una labor pero al momento de contratar las personas solamente se le mira la hoja de vida y dependiendo de eso se les vincula a un puesto.

En el ítem 3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos, Es una explicación que nos pudimos observar fecha en que se hacen examen médico de ingreso no se realizan periódicamente debido a esto el porqué de la calificación no obtuvo calificación favorable.

Ahora el ítem 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas En la empresa letra Avícola y en la filial Huevos Oro sede Tuluá se pudo establecer que no habían custodia historias clínicas solamente se presentaban los exámenes iniciales de algunos de los trabajadores pero no contaban con una historia clínica me mantenía la custodia sobre estas.

En el ítem 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) sobre este aspecto se puede denunciar a una empresa o Huevos Oro tenían un plan motivacional para evitar el alcoholismo y la posible consumo de sustancias alucinógenas, Aunque verbalmente se manifestó que se hacían charlas acerca del consumo el alcoholismo y el tabaquismo es no se evidenció las actas de la realización de estas reuniones.

Ahora en el ítem 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral No se presentó una un dato estadístico de los últimos accidentes durante el último mes sin embargo se presentó algunas de las incapacidades presentadas por algunos de los empleados los cuales justificaban alguna enfermedad laboral y accidente de trabajo.

De igual manera en el ítem 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral que presentaron los dos la estadística del accidente los accidentes o incidentes de trabajo o la justificación de las excusas médicas que se presentaban esporádicamente.

En el ítem 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas, Aunque se realizó un mantenimiento periódico de los equipos instalaciones debido al constante transporte y tránsito de las personas en las instalaciones No se encontraron Las evaluaciones totalmente adecuadas y limpias al momento de haber hecho la evaluación inicial por eso es la explicación a la calificación que no fue de 2.5 sino de 2 puntos.

Ahora en el ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas, sobre este punto nos explican que los contratistas deben portar sus elementos no se mantienen contacto directo con la con la distribución y el transporte de los huevos; entonces, en ese sentido no había una vinculación directa para entregar material de protección al momento de embarque y desembarque del producto es decir los huevos.

En el ítem 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora, se evidencia la falta de medidas correctivas y preventivas debido a que el análisis de los requisitos mínimos del sistema de seguridad y prevención en el trabajo no había culminado mientras la resolución se está dando en proceso en esos momentos lo que se evidencia es que están en proceso de realizar la toma de medidas correctivas preventivas y de mejora.

Por ultimo en el ítem 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, De igual manera pues se está en construcción en ejecución de las medidas preventivas correctivas y de mejora Esa es la explicación ante este punto.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

A partir de la evaluación realizada a la empresa Nutriavícola S.A. se establece un plan de mejora, acciones y cronograma de actividades; desde la Matriz de Evaluación Inicial del Sistema SG-SST y basándonos en el decreto 1072 de 2015, donde brinda los parámetros para la organización del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Es así como se detalla en cada uno de los ítems del estándar las acciones a seguir para completar el 100% de calificación en la matriz correspondiente. En el ítem 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST. Se da una revisión al decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.17, en donde indica que la empresa debe garantizar recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole para la implementación del SG-SST, por tal razón la acción que se determina es la elaboración del presupuesto que se presenta a la alta gerencia para revisión y aprobación: se Adjunta el presupuesto de actividades sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, (Ver Anexo 1. Presupuesto de Actividades del SG-SST) el cual suma un valor base para el seguimiento y evaluación del Sistema en el Durante el segundo semestre del año 2019 y principios del año 2020. Por la suma de \$ 1.791.000

Desde la parte de la conservación de la documentación que se compone a partir del ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Nos dirigimos a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.13. Dice “El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida”. Para este ítem se desarrollara entonces la siguiente acción: Organizar el sitio donde se guardan los documentos, acorde a las normas estipuladas para el manejo y organización de archivos. Para el cual se debe revisar que no le filtre humedad y que este guardado en un cajón de archivo seguro y bajo llave.

Otro punto importante dentro del sistema del SG-SST, la Rendición del desempeño el cual se especifica en el ítem 2.6.1 Rendición sobre el desempeño, Como acción la empresa adoptara, La Rendición de Cuentas del desempeño la cual se define en el decreto 1072 de 2015 como: “Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño” Para este caso la rendición de cuentas se realiza anualmente en el cual se miden las áreas del SG-SST que se evaluarán y que además son determinantes para realizar el seguimiento al cumplimiento de los estándares del SG-SST en la empresa, uno de los procedimientos para la rendición de cuentas se detalla en el siguiente anexo (ver anexo 2)

Cada trabajador antes de ingresar a la empresa debe realizarse unos exámenes generales con un médico, para ello debe presentar un detalle de las actividades que desarrollara en la empresa, así como se especifica en el ítem 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo, para ello la acción a seguir es que el área de talento humano de la empresa entregue al trabajador contratante el manual de funciones del cargo que desempeñara. El cual deberá presentar al médico para que este le oriente las respectivas recomendaciones.

Para este caso la empresa debe elaborar un formato en donde se le estipule al contratante los perfiles de su cargo; este debe ser firmado por el jefe de recursos humanos y el contratante; y se le anexa el certificado médico que le sea entregado. El formato se anexa en el siguiente punto; además de lo establecido en el ítem anterior, este se complementa con el ítem 3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos, aquí se orienta lo establecido en el Artículo 2.2.4.2.2.18. A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen pre ocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes pre ocupacionales será asumido por el contratista.

Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen. Con base en lo anterior se desarrollaran las siguientes acciones: Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso (esta la asume el contratante al ingresar a la empresa) y la evaluación de retiro, Evaluaciones medicas ocupacionales post-incapacidad (incapacidad mayor o igual a 15 días), registro entrega a los trabajadores las evaluaciones médicas. (Se anexa planilla de registro y seguimiento a estos aspectos). (Ver anexo 3).

Como bien sabemos los documentos y archivos de una empresa son de suma importancia ya que de ahí se puede obtener información para la supervivencia y buen funcionamiento de la misma por tal razón, los estándares del SG-SST establecen en el ítem 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas, para ello el decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.13. Establece que el responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información. En este punto la acción que se propone es que la directiva de la empresa elabore una carta Médico laboral que certifique la custodia de las historias clínicas se dé a conocer al encargado SG-SST y al comité del COPASST.

Para el ítem 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros). Las acciones a seguir son: La ARL y la EPS promuevan capacitaciones de promoción y prevención en salud. Ubicar mensajes alusivos a la prevención y consumo de sustancias psicoactivas.

En el ítem 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, se detectó que la empresa debe desarrollar acciones como: Elaborar un registro detallado del ausentismo laboral en donde se especifique y clasifique la categoría que está presentando mayor ausentismo para ver qué acciones se pueden aplicar. Para este aspecto se registrará la información en una planilla que especifique el informe de incidentes y accidentes del último año en cuanto a (severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia,

ausentismo) Elaborar planilla de registro (ver anexo 4). La información de la planilla se obtiene a partir de los datos que arroje la revisión del formato de investigación de incidentes, accidentes y enfermedad de trabajo que maneja la ARL de la empresa.

En la parte operacional y maquinaria la empresa debe realizar acciones acorde al ítem 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas. Por ello se plantea lo siguiente: Realizar un registro del estado de las instalaciones, elaborar un cronograma de registro de mantenimientos preventivos y correctivos. Para todo lo anterior se propone el cronograma de registro de las áreas de la empresa que incluye planta y equipos (ver anexo 5).

Como toda empresa se deben adoptar unas pautas para cada área de trabajo y especificar si éstas requieren la utilización de elementos de protección personal, tal como se constituye en el ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas. En este punto la empresa ha adoptado todas las medidas de protección necesarias sin embargo no han elaborado un registro detallado de seguimiento para cada área, por tal razón la acción que se propone es: Elaborar un registro de entrega de elementos de protección personal, Registro de inspección de uso de elementos a contratistas y la Capacitación en uso de elementos de protección personal. (Ver anexo 6).

La ejecución y seguimiento de los estándares que debe cumplir la empresa está basado en el ítem 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora. Aquí se propone que los planteamientos de las acciones correctivas y preventivas (revisión por la dirección de la empresa y el comité del SG-SST). Se evaluará en las reuniones del COPASST. Estas se realizaran cada

seis meses. Este último ítem menciona los planteamientos de seguimiento que ya fueron propuestos en puntos anteriores ya que menciona: 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Para el punto anterior, la acción correctiva y preventiva es aplicar los estándares del SG-SST, que a su vez está relacionado con el mantenimiento de las instalaciones de la empresa y la entrega de elementos de protección personal que también incluye la capacitación y el seguimiento respectivo. Igualmente se deben tener en cuenta las recomendaciones medico laborales para cada contratista. En este punto también se incluye el equipo del COPASST Vigía y por la empresa que está contratada para el ARL y las capacitaciones que se hayan recibido por la EPS en los aspectos de promoción y prevención en salud.

Por medio del diagrama de Gantt propuesto para la Empresa NUTRIAVICOL, Huevos Oro en su sede en Tuluá. Se puede mencionar que, la adopción por parte de la Gerencia de las actividades propuestas permitirá ser más competitivos, gracias que desde su planeación se enfocara en generar un valor agregado y minimizar los riesgos laborales dentro del marco de la normatividad actual y enfocarse hacia obtener el 100 % de la calificación de los estándares mínimos del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo acorde con la resolución 0312 de 2019.

Además de lo anterior, la importancia de la calidad de vida de los trabajadores, donde esta solo puede surgir de unas condiciones de trabajo adecuadas; este es el punto en el cual entra la Seguridad y Salud en el Trabajo a mitigar las lesiones y enfermedades laborales por medio de la identificación de los peligros a los cuales se encuentran expuestos y la gestión documental y organizativa integrada por los miembros del comité COPASST, permitirán al trabajador ser más productivo sin colocar en riesgo su salud o integridad.

RECOMENDACIONES

Aunque la empresa está realizando actividades según lo solicitado vemos que se hace necesario realizar ajustes y seguimiento en el diseño de la política de calidad de la empresa a fin de que se vea reflejada la importancia del recurso humano para el desarrollo de los procesos organizacionales garantizando la identificación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, identificando los peligros y riesgos para establecer los respectivos controles para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Contar con formato de inspección y revisión de la infraestructura a fin de garantizar que los equipos de trabajo y las instalaciones se encuentren en buen estado prologando la vida útil de cada uno mediante el mantenimiento correctivo y preventivo, todo a través de cronograma de actividades y cronograma de trabajo de mantenimiento lo cual aumenta la productividad los equipos y disminuye la tasa de desperfectos.

Es necesario cumplir con la normatividad ya que permite garantizar el desarrollo de la labor en un entorno seguro, saludable aportando a la calidad laboral por ello se hace necesario que durante los exámenes médicos realicen recomendaciones aquellas personas que tengan alguna dificultad medica con el fin de que no empeore.

Para la ejecución de las medidas anteriormente mencionadas se recomienda que la empresa realice auditorías internas y externas para saber si se cumple con la normatividad vigente y los procesos se están haciendo de acuerdo a lo establecido, realizando fichas de chequeo para el cumplimiento de los objetivos, elaborando hojas de vida para a cada máquina, como el del cuidado ambiental es importante en el desarrollo tecnológico para que haya un progreso compatible con el medio ambiente, esto con el fin de determinar la efectividad en la implementación del SG-SST y lograr el cumplimiento de los objetivos y cumplimiento de la

política de calidad.

Para el buen funcionamiento del sistema se recomienda realizar mantenimiento preventivo a las maquinas utilizadas para la producción contribuyendo a la mejora continua de las instalaciones de la organización, y revisión periódica del puesto de trabajo de los empleados a con el fin de prevenir accidentes, incidentes y eventos no deseados, garantizando un buen ambiente laboral.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la matriz de evaluación se puede identificar que la empresa cumple con un alto porcentaje del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

A pesar que se realiza la evaluación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas en algunos casos no se establece ninguna necesidad o expectativa, ejemplo: Se determina la necesidad de Herramientas, materiales e insumos para desarrollar la labor del SG-SST, pero en esta no se evaluó la expectativa.

No se puede evidenciar si se realiza la socialización de los objetivos, ya que sólo se tiene socialización del contexto de la organización, corriendo el riesgo de la no concientización de estos es importante realizar actividades donde se apropie por parte de los empleados la importancia de la reducción de peligros que sean consecuentes con los objetivos de la empresa.

A través del seguimiento y estudio que se le ha realizado a la empresa se puede evidenciar que es una empresa que cuenta con altos estándares en cuanto a la producción de sus productos esto con el fin de satisfacer al cliente externo, mediante la matriz se identifica que no se cuenta con un sistema altamente certificado que satisfaga las necesidades del cliente interno mediante la buena implementación de un sistema del SG-SST.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Cortés, J. (2002). Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales. México: Alfaomega, p. 592

Duque, J. (2006). Diagnóstico inicial de implementación de OHSAS 18001 en empresas afiliadas a ARP Sura. Ponencia presentada en el 39 Congreso de seguridad, salud y ambiente del Consejo Colombiano de Seguridad - memorias complementarias en diapositivas. P. 15

Ministerio de Justicia – República de Colombia- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1635955>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Decreto 1295 del 22 de junio de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261244>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Decreto 1772 del 03 de agosto de 1994, Por el cual se reglamenta la afiliación y la cotización al Sistema General de Riesgos Profesionales. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=8803

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/DECRETO+1443+DE+2014.pdf/cf3832fb-61d8-0fc8-4029-7959c0d8656a>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2019). Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional). Recuperado de https://www.arlsura.com/files/res2013_86.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexos

ANEXO 1

PRESUPUESTO PARA LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS, HUMANOS, TECNICOS Y FISICOS PARA EL MANTENIMIENTO Y CONTINUIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

CICLO	ITEM DEL ESTANDAR	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	TOTAL	OBSERVACIONES
PLANEAR	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Adecuación sala de archivo	100000	\$ 100.000	
		Compra de 1 Archivador, metálico con seguridad.	320000	\$ 320.000	
	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	Reuniones de Rendición de cuentas del desempeño	80000	\$ 80.000	
HACER	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	Evaluación médica ocupacionales de ingreso	0	\$ -	Esta la asume el contratista
		Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (1 solo trabajador)	37000	\$ 37.000	
		Evaluaciones médica ocupacional de retiro (1 solo trabajador)	37000	\$ 37.000	
		Evaluaciones medicas ocupacionales post-incapacidad (incapacidad mayor o igual a 15 días) (1 solo trabajador)	37000	\$ 37.000	
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Elaborar una carta Medico laboral que certifique la custodia de las historias clínicas y se dé a conocer al encargado SG-SST y al comité del COPASST.	30000	\$ 30.000	

	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Ubicar mensajes alusivos a la prevención y consumo de sustancias psicoactivas.	100000	\$ 100.000	
		La ARL y la EPS promuevan capacitaciones de promoción y prevención en salud.	0	\$ -	La asume la ARL y EPS
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Elaborar un registro detallado del ausentismo laboral en donde se especifique y clasifique la categoría que está presentando mayor ausentismo para ver qué acciones se pueden aplicar	30000	\$ 30.000	
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Informe de accidentalidad de los 2 últimos años (severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia, ausentismo)	40000	\$ 40.000	
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	mantenimientos preventivos y correctivos de la infraestructura	700000	\$ 700.000	
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	Capacitación en uso de elementos de protección personal.	80000	\$ 80.000	
ACTUAR	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	Reuniones del COPASST. Estas se realizaran cada seis meses.	130000	\$ 130.000	
	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Reuniones Gerenciales de seguimiento al SG-SST	70000	\$ 70.000	
TOTAL GENERAL				\$ 1.791.000	

ANEXO 2

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, PARA LA EMPRESA NUTRIAVICOLA S.A, UBICADA EN EL MUNICIPIO DE TULUA, DEPARTAMENTO DEL VALLE

PLANTILLA PARA FORMATO DE INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS

DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2019 Y PRINCIPIOS DEL AÑO 2020.

De acuerdo con los roles y responsabilidades que tenemos como líderes de área y colaboradores en el SG-SST, se solicita el diligenciamiento de la siguiente información en relación con las actividades que se han llevado a cabo en seguridad y salud en el trabajo. Esta información será suministrada a la Alta Dirección para su análisis y respectiva rendición de cuentas.

1. De su equipo de trabajo, ¿qué personas han recibido inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo en el transcurso del año?

Colaborador	Inducción	Reinducción	Sí	No	¿Por qué?

2. ¿Usted como líder ha realizado actividades que promuevan la promoción y comprensión de la Política Integrada de Gestión en su equipo de trabajo? ¿Cuáles?
3. ¿Cuántos accidentes de trabajo y de qué tipo de riesgo se han reportado desde su dependencia en el periodo?

	Químico		Biomecánico		Mecánico
	Biológico		Locativo (caídas)		
	Tránsito		Eléctrico		
	Público		Tareas de alto riesgo - Trabajo en alturas		

4. De los accidentes de trabajo que se han reportado desde su dependencia, ¿cuál ha sido el porcentaje de cumplimiento del plan de acción derivado de la investigación?
5. ¿Se han identificado, reportado y gestionado condiciones de riesgo desde su dependencia en el periodo? ¿Cuáles?

Condiciones de riesgo identificadas y reportadas	Fecha de reporte	Condiciones de riesgo gestionadas

6. ¿Qué personas de su equipo de trabajo hacen parte del COPASST – CCL o brigadistas?

Colaborador	COPASST	CCL	Brigadista

7. De acuerdo con las condiciones de riesgo de caídas que se presentan en su área y con su equipo de trabajo, informe las gestiones que ha realizado para evitar este tipo de accidentes.

Fecha de la gestión	Actividad realizada

Observaciones

Nota: este informe es importante para la seguridad y la salud propia y de su equipo de trabajo.

ANEXO 5

GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, PARA LA EMPRESA
NUTRIAVICOLA S.A, UBICADA EN EL MUNICIPIO DE TULUA, DEPARTAMENTO DEL VALLE
FORMATO DE REPORTE DE CONDICIONES PELIGROSAS DE TRABAJO, ACTOS INSEGUROS E INCIDENTES
DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2019 Y PRINCIPIOS DEL AÑO 2020.

INFORMACIÓN GENERAL						
SEDE DÓNDE SE PRESENTA EL EVENTO	ÁREA DÓNDE SE PRESENTA EL EVENTO	OBJETO DEL REPORTE	ANTECEDENTES	FECHA DEL ANTECEDENTE		
					DD	MMM
					AAAA	
EVIDENCIA FOTOGRÁFICA						
EVIDENCIA FOTOGRÁFICA	LUGAR ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DEL REPORTE				
	TIPO DE RIESGO					
	FACTOR DE RIESGO	POSIBLES RECOMENDACIONES				
	PROBABLES CONSECUENCIAS					
NOMBRE DE QUIEN IDENTIFICA EL EVENTO	CARGO DE QUIEN IDENTIFICA EL EVENTO	ÁREA A LA QUE PERTENECE			EXTENSIÓN	
NOMBRE DE QUIEN REPORTA EL EVENTO	CARGO DE QUIEN REPORTA EL EVENTO	ÁREA A LA QUE PERTENECE			EXTENSIÓN	
NOMBRE DE QUIEN RECIBE EL EVENTO	CARGO DE QUIEN RECIBE EL EVENTO	ÁREA A LA QUE PERTENECE			EXTENSIÓN	

ANEXO 7

**GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, PARA LA EMPRESA
NUTRIAVICOLA S.A, UBICADA EN ELMUNICIPIO DE TULUA, DEPARTAMENTO DELVALLE**

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD NUTRIAVICOLA S.A

CRONOGRAMA PARA ELABORAR DIAGRAMA DE GANTT

AÑO 2019 y 2020

CICLO	ITEM DEL ESTANDAR	ACTIVIDAD	MESES							
			JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE
PLANEAR	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Adecuación sala de archivo								
		Compra de 1 Archivador, metálico con seguridad.								
	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	Reuniones de Rendición de cuentas del desempeño								
HACER	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	Evaluación médica ocupacionales de ingreso								
		Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (1 solo trabajador)								
		Evaluaciones médica ocupacional de retiro (1 solo trabajador)								
		Evaluaciones medicas ocupacionales post-incapacidad (incapacidad mayor o igual a 15 días) (1 solo trabajador)								

	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Elaborar una carta Medico laboral que certifique la custodia de las historias clínicas y se dé a conocer al encargado SG-SST y al comité del COPASST.								
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Ubicar mensajes alusivos a la prevención y consumo de sustancias psicoactivas.								
		La ARL y la EPS promuevan capacitaciones de promoción y prevención en salud.								
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Elaborar un registro detallado del ausentismo laboral en donde se especifique y clasifique la categoría que está presentando mayor ausentismo para ver qué acciones se pueden aplicar								
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Informe de accidentalidad de los 2 últimos años (severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia, ausentismo)								
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	mantenimientos preventivos y correctivos de la infraestructura								
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	Capacitación en uso de elementos de protección personal.								
ACTUAR	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	Reuniones del COPASST. Estas se realizaran cada seis meses.								
	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Reuniones Gerenciales de seguimiento al SG-SST								