

**Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano – Opción de
Grado Fase 6**

**PLAN DE MEJORAMIENTO EN PRO DE UN BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y
SOCIAL ADECUADO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA POLLOS
EL DORADO SAS.**

Presentado por.

ANDREA CAROLINA HUERTAS FLORES

CÓD.: 46383426

CLAUDIA YOLEIMA MISSE RINCON

COD: 24081480

NANCY YASMIN GUZMÁN RAMIREZ

CÓD.: 46374371

LINEY YECENIA ARANGO LOPEZ

COD: 53132862

YENNY MARCELA OROZCO PARADA

COD. 46374898

Grupo No 101007_77

Presentado a:

CARLOS ALBERTO CALDERON MORENO

Tutor

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS ECACEN**

PRESENTACIÓN EMPRESA POLLOS EL DORADO



MISIÓN

Producir y comercializar alimentos de origen avícola para consumo humano, cubriendo el mercado regional y del centro del país, desarrollando procesos de alta calidad, asegurando la satisfacción de nuestros clientes, consumidores y equipo de trabajo.

VISIÓN

Mantenemos como empresa líder en la producción y comercialización de productos alimenticios de origen avícola en el mercado regional y del centro del país, reconocidos siempre por la calidad de nuestros productos y servicios.

CALIDAD

Por el cumplimiento de todos los requisitos en instalaciones, equipos y recurso humano, hemos logrado la certificación HACCP concedida y revalidada varias veces por el Invima para la totalidad de sus productos, pollo entero, presas y filetes, manteniéndonos con el más alto puntaje logrado en el País, calificándonos como una planta de pollo tipo exportación.

¿Qué es HACCP?

Por sus siglas en inglés (Hazard Analysis and Critical Control Points), el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control, es un proceso sistemático preventivo para garantizar la inocuidad alimentaria, de forma lógica y objetiva.

En él se identifican, evalúan y previenen todos los riesgos de contaminación de los productos a nivel físico, químico y biológico a lo largo de todos los procesos de la cadena de suministro, estableciendo medidas preventivas y correctivas para su control tendiente a asegurar la inocuidad.

INTRODUCCIÓN

La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

Se desarrollará un método que trate de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La cual por objeto mejora las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus respectivas áreas.

Este Sistema describe de un proceso por etapas, que incluye la política, la organización del COPASST (comité de seguridad y salud en el trabajo), el diseño del Plan de Emergencias, el programa de inducción y capacitación, la evaluación de puesto de trabajo, y seguimiento a las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, priorizar, evaluar y mitigar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Las circunstancias mencionadas justifican la formulación de un programa de salud ocupacional al interior de la empresa POLLOS EL DORADO SAS, que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados de acuerdo a la legislación vigente.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	4
1.1. Antecedentes del Problema	
1.2. Planteamiento del problema	
1.3 Objetivos	
1.4 Justificación de la Investigación	
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	6
2.1 Marco Teórico	
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	7
3.1. Método de la investigación	
3.2 Población y Muestra	
3.3 Fuentes de información	
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	12
4.1. Presentación de Resultados	
4.2. Análisis de datos	
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	13
5.1 Resumen de Hallazgos	
5.2 Recomendaciones	
5.3 Propuesta	
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	
LISTA DE REFERENCIAS	18

CAPITULO 1. EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema

La población trabajadora está expuesta a un conjunto de riesgos en el ambiente del trabajo. En el desarrollo de las labores estos riesgos influyen en la población trabajadora generando enfermedades laborales y la ocurrencia de accidentes de trabajo; se busca identificar claramente la relación causa efecto entre el ambiente laboral y los efectos que está desarrollando.

En general los trabajadores de la empresa POLLOS EL DORADO SAS están bajo riesgos ocupacionales o laborales debido a los niveles de inducción, entrenamiento, educación y capacitación en cuanto al conocimiento del trabajo que hacen, los procesos y las actividades que desarrollan, y todos los peligros a los que se encuentran expuestos.

1.1.2 Planteamiento del problema

Una de las principales preocupaciones de POLLOS EL DORADO SAS debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. En consideración a lo anterior, la compañía debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Teniendo en cuenta todos los factores determinantes e influyentes en un buen clima organizacional. **¿Que se propone para la mejora del ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores que contribuya tanto en su parte física, mental y social en pro del desarrollo personal y de la organización en general?**

1.3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta del Programa de Salud Ocupacional para la empresa POLLOS EL DORADO SAS que contribuya al mejoramiento del programa ya existente, en pro de un bienestar físico, mental y social adecuado para los trabajadores buscando una mayor cobertura y aplicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico general de la empresa para tener un amplio conocimiento de su funcionamiento.
- Determinar el desarrollo de los subprogramas (seguridad, higiene y medicina preventiva) como propuesta que permita desarrollar actividades de promoción, prevención y control de riesgos para preservar, mantener y mejorar la salud de los trabajadores.
- Planear, organizar y desarrollar capacitaciones al personal de las diferentes áreas que conforman la empresa POLLOS EL DORADO SAS.
- Presentar la propuesta final del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la empresa realizada por los estudiantes de la universidad nacional abierta y a distancia (UNAD).

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

Este proyecto permite fortalecer actividades de promoción y prevención que apoyen el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional de la empresa POLLOS EL DORADO SAS incentivando el recurso humano, disminuyendo la accidentalidad, minimizando factores de riesgo, los cuales generan baja productividad y el buen desempeño, estableciendo claramente la relación entre los trabajadores y el ambiente laboral.

El deterioro de la calidad de vida es notable en cuanto a los aspectos de enfermedades laborales que en su concepto nos dice “Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” se entiende que es aquella que ha sido a causa de factores que dependen del trabajo diario, ya que los riesgos existentes afectan a la población trabajadora,

para mitigarlos es necesario realizar un seguimiento periódico a los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a factores de riesgos que se evalúen como prioritarios. Desarrollar las actividades correspondientes al Programa de salud Ocupacional “En lo sucesivo se entenderá como el sistema General de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora”[1]. La organización y funcionamiento del programa de salud ocupacional tiene actividades para el desarrollo de los subprogramas de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, comités paritarios de Salud Ocupacional identificadas en el plan de trabajo anual, como el elemento de planificación, ejecución y verificación del programa para determinar los indicadores de evaluación del sistema de gestión. La necesidad de un ambiente cómodo y adecuado, capacitaciones en sus factores de riesgo prioritarios y sus estilos de vida saludables, permite la vigilancia y control necesario para la prevención y la organización de la salud ocupacional en los lugares de trabajo. En conclusión, este programa se desarrolla con el propósito de realizar con éxito y agrado cada una de las actividades de aprendizaje para contribuir a mejorar el bienestar de los trabajadores, facilitándoles un mejor desempeño en sus labores cotidianas, implementando y desarrollando cada actividad propuesta en las áreas de la empresa

CAPITULO 2: REVISION DE LITERATURA

2.1 MARCO TEORICO

Ley 100/1993: “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Afiliación obligatoria de las personas vinculadas mediante contrato de trabajo al sistema general de pensiones, efectuar cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral, descontar el aporte al trabajador, informar novedades, por omisión de pagos después de 10 años de servicio se asume la pensión, si tiene la edad requerida y sanciones por incumplimientos. 18, 22, 133, 161, 210, 271, 208 “La prestación de los servicios de salud derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo deberá ser organizada por la EPS”

Ley 1562/2012: “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”. Ahora pasa a llamarse: Sistema General de Riesgos Laborales. En cuanto a la Salud Ocupacional, en adelante se entenderá como "Seguridad y Salud en el Trabajo". El Programa de Salud Ocupacional en adelante se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Quiere decir lo anterior, que toda empresa deberá administrar la Salud Ocupacional bajo los lineamientos de un Sistema de Gestión.

Otros aspectos de especial importancia que contempla la Ley 1562 de 2012 son los siguientes: Se define el accidente de trabajo, retornándose a la definición que contemplaba

el Decreto 1295 de 1994, con algunas modificaciones. Igualmente define la enfermedad laboral (ya no hablaremos de enfermedad profesional).

- Resolución 2013/1986: “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.
- Resolución 1016/1989: “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”. Aplica toda la ley porque el programa de Salud Ocupacional debe ser de obligatoria ejecución y este consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y Seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.
- Decreto 614/1984: “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”. En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 120 ordinal 3o. de la Constitución Política, y del Decreto 586 de 1983, y de las funciones cumplidas por el "Comité de Salud Ocupacional". Los decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la Ley 9a. de 1979 y del Código Sustantivo del Trabajo sobre Salud Ocupacional se ajustarán a las bases de organización y administración que establece este Decreto.
- Ley 776/2002: “Organización, administración y prestaciones en el Sistema General de Riesgos Profesionales.” Menciona temas relacionados con las prestaciones económicas, asistenciales y demás derechos de un trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad laboral.

CAPITULO 3. METODOLOGÍA

3.1. DESCRIPCIÓN DE LAS ETAPAS PARA EL DISEÑO DE HERRAMIENTAS EN LA INVESTIGACIÓN

En el proyecto de POLLOS EL DORADO SAS, se llevó a cabo para determinar

¿Que se propone para la mejora del ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores que contribuya tanto en su parte física, mental y social en pro del desarrollo personal y de la organización en general?

Cabe destacar que las encuestas que se han desarrollado dentro de la empresa fueron diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación y

que se tuvo muy en cuenta el tipo de población a la que se iba a aplicar, sus características y diversas necesidades; en este caso se ejecutó en la empresa POLLOS EL DORADO SAS.

La investigación por medio de encuestas, se realizó por medio de tres etapas: **etapa 1 recolección** de la información; mediante la cual se tuvo en cuenta sobre qué tema se iba a indagar, cuál era el objetivo de la investigación, **etapa 2 observación**; se realizó por medio de forma natural en la cual cada integrante del Curso Diplomado de profundización en Gerencia Del Talento Humano fue espectador de la situación observada en la empresa, **etapa 3 finalización**; Se realizó la debida revisión de la información consignada en las encuestas realizadas a los integrantes de la empresa.

Teniendo en cuenta que uno de los medios utilizados para recolección de la información de la empresa fueron las entrevistas, se hizo necesario que se realizara un ejercicio de comunicación directa con el entrevistado en este caso el área de recursos humanos de la empresa POLLOS EL DORADO SAS; mediante el cual se tuvo que seleccionar un lenguaje moderado y acorde a las características del entrevistado.

La metodología **entrevista**, se llevó a cabo por medio de un proceso que consiste en tres fases: **fase 1, preparación**; mediante la cual se elaboró una serie de preguntas a la persona que tuviese un previo conocimiento de lo que se quería obtener, el tipo de información necesaria y la pertinencia de cada pregunta, **fase 2, realización**; se contactó a la persona encargada de recursos Humanos y se programó la actividad entrevista. **Fase 3, finalización y conclusiones**; para culminar teniendo en cuenta el dialogo que se mantuvo con el entrevistado, se tomó las debidas conclusiones sobre la información recibida por parte del mismo.

3.1 DESCRIPCIÓN DE TIPO DE ESTUDIO

El proyecto de POLLOS EL DORADO SAS se ha venido planeando, organizando y desarrollando por medio del método de investigación de campo por el cual se obtuvieron nuevos conocimientos, identificando y diagnosticando las necesidades y problemas dentro de la organización, se implementó por medio de técnicas: de **observación** (es una técnica de investigación por excelencia, incluye procedimientos), **la encuesta** (es una técnica en la cual se emplean una serie de preguntas con relación a lo que se pretende indagar) **y entrevista** (es una técnica mediante la cual el entrevistador pretende recopilar datos por medio de una comunicación directa con el entrevistado). Además es una técnica de gran importancia, que se basa principalmente en las observaciones obtenidas directamente de la realidad; y así permitir que el entrevistador (Estudiante de la UNAD), se cerciore de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

Para analizarlos y luego presentarlos.

3.2 POBLACION Y MUESTRA

La población que se escogió es el Recurso Humano de la empresa POLLOS EL DORADO SAS. Debido a que cuenta con un número de 530 empleados desarrollando diferentes actividades donde se requiere de todos los esfuerzos tanto físicos como mentales adicionalmente para ayudar a velar por los derechos y el bienestar del recurso humano que es el eje central de una empresa.

El tipo de muestra que se determino es la **Muestra Probabilística:**

El muestreo probabilístico es una técnica de muestreo en virtud de la cual las muestras son recogidas en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados.

En este caso cualquier empleado de la empresa pollos el Dorado nos puede suministrar la información para analizar.

3.3 FUENTES DE INFORMACION

Para esta investigación se tomó información de origen de fuentes **Primarias** procedentes de página corporativa de la empresa POLLOS EL DORADO SAS. De entrevistas al departamento de recursos Humanos, secretaria de Gerencia (Claudia Janeth Serrano Agudelo).esta información recolectada es de carácter Tácito y nos aportó como herramienta para la investigación.

Como Fuentes **Secundarias** las revistas internas y carteleras expuestas a los empleados y público. De actividades desarrolladas en la empresa durante su proceso.

3.4 TECNICAS DE RECOLECCION

Las técnicas utilizadas fueron la Entrevista y encuesta desarrollada a una muestra de la población escogida que nos podía aportar la información que se requería. Esta técnica nos ayudó a identificar las fortalezas y amenazas dentro del proceso de la empresa Pollos el dorado SAS. Con la opción de pregunta Cerrada de clase Dicotómica donde el encuestado respondió SI O NO .se optó por esta técnica debido a su confiabilidad y objetividad en la información.

Tabla 1

No	cultura organizacional	SI	NO	Observaciones
1	¿Existe una misión y una visión reconocida por los empleados?	X		Existe la misión y visión en espacio visible para todo el personal, como es una empresa

2	¿La organización tiene claramente definidos los valores corporativos?	X		Ninguna
3	¿Existe un plan estratégico de desarrollo organizacional?	X		Ninguna

Tabla 2

No	selección de personal	SI	NO	Observaciones
1	¿Se tiene en cuenta la cultura organizacional para definir las competencias de la empresa?	X		Ninguna
2	¿Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa?	X		Se diseña el perfil profesional para cada cargo y su manual de funciones para el buen desempeño de él.
3	¿El personal que realiza la selección tiene las competencias requeridas para el desempeño del cargo?	X		Ninguna
4	¿Está definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección?	X		Ninguna

Tabla 3

No	inducción de personal	SI	NO	Observaciones
1	¿El personal contratado recibe inducción al puesto que recibe?	X		La recibe de inmediato. Se cuenta con la persona adecuada para realizar este proceso.
2	¿Se le dan todas las herramientas y capacitaciones necesarias para que el trabajador cumpla con su labor?	X		Ninguna
3	¿Se tiene personal idóneo y capacitado que brinde las inducciones al personal que ingresa a la empresa?	X		Ninguna
4	¿La empresa cuenta con todas las herramientas para realizar las inducciones?	X		Cuenta con todas las herramientas necesarias para este proceso.
5	¿La inducción siempre la da la misma persona a todo el personal?	X		Ninguna

Tabla 4

No	Proceso de Formación	SI	NO	Observaciones
1	¿Los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal con el logro de indicadores de gestión?	X		Ninguna
2	¿La formación de personal está orientada al logro de objetivos cuantitativos, metas operacionales y posicionamiento sostenido?	X		
3	¿La organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización?	X		
4	¿Se verifica las competencias de las instituciones y profesionales que prestan el servicio de formación?	X		
5	¿El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias de productividad y competitividad?	X		Ninguna

Tabla 5

No	Proceso de medición del desempeño	SI	NO	Observaciones
1	¿Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	X		Ninguna
2	¿Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño?	X		Ninguna
3	¿La medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio?	X		Ninguna
4	¿La medición del desempeño está orientada a elevar la rentabilidad y a garantizar la permanencia y el desarrollo organizacionales?	X		Ninguna

5	¿La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento del trabajador?	X		Ninguna
---	---	---	--	---------

Tabla 6

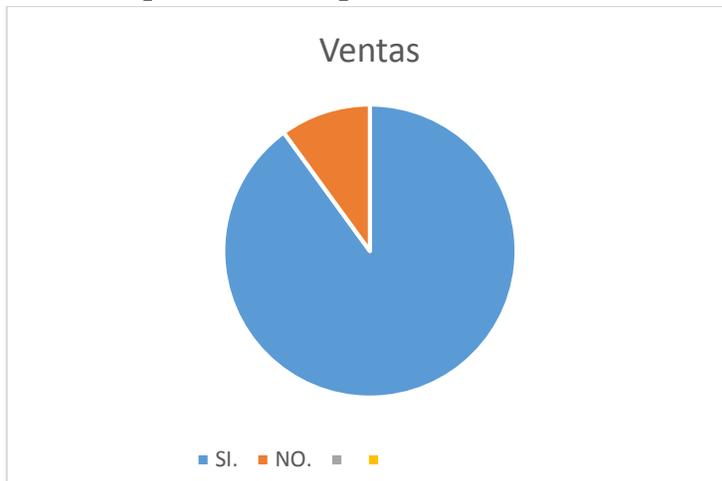
No	Proceso de mantenimiento de personal	SI	NO	Observaciones
1	Compruebe si se identifican necesidades en la gestión de mantenimiento de personal	X		Ninguna
2	Verifica y constata encuestas de clima organizacional.		X	
3	Constatar la existencia de un plan general de riesgos	X		
4	Verifica la existencia de instrumentos que midan la satisfacción del personal.		X	Ninguna
5	Verifique la existencia de un plan de incentivos documentado.	X		

Tabla 7

No	Proceso de Nomina y afiliaciones	SI	NO	Observaciones
1	¿La empresa se encuentra al día con el pago de salarios y bonificaciones a todos sus colaboradores?	X		Ninguna
2	¿Se verifica la correcta liquidación de la nómina bajo la ley 1607 de 2012?	X		Ninguna
3	¿Todos los trabajadores cuentan con afiliación a salud, pensión y caja de compensación?	X		Ninguna
4	¿Todos los trabajadores se encuentran afiliados al sistema general de riesgos laborales?	X		Ninguna
5	¿La empresa consigna en entidad bancaria el sueldo de cada trabajador?	X		Ninguna

CAPITULO 4. RESULTADOS

¿se encuentra satisfecho con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que tiene la empresa?



4.2 Análisis de datos

En respuesta a la pregunta **¿se encuentra satisfecho con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que tiene la empresa?** El 90 % de los encuestados respondieron que sí, quiere decir que están conformes con el sistema que está aplicando la empresa y las actividades son de su satisfacción. A diferencia del 10 % que no está de acuerdo o no a percibido que la empresa este desarrollando completamente este sistema.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES

5.1 Resumen de hallazgos

Durante el proceso se encontró que existe una brecha en la aplicación y el cumplimiento de la normatividad vigente por parte de la empresa y de los trabajadores al igual que la importancia de la preservación de la salud de los trabajadores por parte de la empresa se hace necesario una aplicación de mejora del SG.SST en la empresa PLLOS EL DORADO SAS.

5.2 RECOMENDACIONES

- Implementar, mantener y mejorar el SG-SST ya que es un método sistemático de evaluación y mejora del rendimiento en la prevención de incidentes, accidente y enfermedades.

- Implementar de acuerdo a la organización los programas propuestos en este sistema como: inspecciones de seguridad, programa orden y aseo, programa de mantenimiento, ART, ATS, ARO, etc.
- Se sugiere coordinador de SG-SST para que realice la verificación y el cumplimiento del sistema basado en la mejora continua de la organización.

5.3. PROPUESTA

Para lograr una adecuada implementación y mejora del SG-SST se establece como pilares del sistema la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores y el mejoramiento continuo de los procesos, a través de la implementación de un proyecto por fases, que cubra las diferentes etapas del desarrollo del sistema, que abarque todos los niveles organizacionales y se desarrolle en todas las áreas de la empresa; mediante un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. Para estos efectos se muestra la forma de mejora de acuerdo a las políticas de la empresa POLLOS EL DORADO SAS Teniendo en cuenta que es una empresa dedicada a la reproducción, cría, engorde, sacrificio y comercialización de pollo, con lo cual debe asumir un compromiso para la identificación y control de riesgos existentes durante todo el proceso productivo.

Control de alcohol y drogas: se debe comprometer con la salud y seguridad integral al interior de la empresa, promoviendo una cultura de no consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, ya que éste puede influir en el estado mental y fisiológico de los trabajadores y contratistas, siendo conscientes de que el uso de estas sustancias puede perturbar negativamente el desempeño laboral individual y colectivo, como a su vez afectación en la seguridad en el trabajo.

Política de regulación de horas de conducción: por el bienestar de sus conductores, tiene establecidas acciones que regulan las horas máximas de conducción continua y el adecuado descanso para disminuir los riesgos de accidentalidad. para mitigar el cansancio o fatiga, se considera necesario limitar las horas máximas de conducción continua y los relevos para los conductores en rutas, ejercitando las pausas activas en un determinado recorrido.

Alimentación y descanso: Debido a que el proceso productivo en la empresa Polos el Dorado es continuo se manejan sistemas de turnos para la parte operativa. la empresa suministra alimentación al trabajador dependiendo su horario dentro de la empresa basado en sistema de nutrición balanceada y cumpliendo con los tiempos adecuados para esta.

Regulación de la velocidad: Sin excepción todos los conductores, contratistas, subcontratistas y grupos de interés deben cumplir con los límites de velocidad establecidos en la normatividad vigente (Código Nacional de Tránsito) y los límites establecidos para las instalaciones de la Empresa.

Uso del cinturón de seguridad El cinturón de seguridad es un elemento involucrado en la seguridad pasiva de un vehículo que presta una función fundamental para la seguridad del conductor y los pasajeros que viajan en él: Los Cinturones de seguridad, son los encargados de retener en una posición firme a los pasajeros de un vehículo e impedir que salgan disparados en caso de una colisión.

No uso de equipos de comunicaciones móviles mientras se conduce El uso de equipos de comunicación mientras se conduce un vehículo al servicio de, no está permitido tal y como lo prohíbe la ley.

La tripulación: tiene establecido que todos los vehículos debe ser conducidos exclusivamente por personal seleccionado y bajo contrato de trabajo. Esto quiere decir que en los vehículos dedicados al transporte de pollo en canal y los que están asignados al área de compras, está absolutamente prohibido llevar a personas distintas o no vinculadas laboralmente a la Compañía.

Medio ambiental: es una empresa comprometida con la conservación de los recursos naturales y el buen uso de los mismos, por tal razón, dentro de su plan de gestión ambiental, desarrolla actividades tendientes a mitigar en el medio ambiente los efectos producidos por el desarrollo de la actividad económica, a conservar y hacer buen uso de los recursos naturales, a hacer un uso racional del consumo de agua, energía eléctrica y papel, a hacer una disposición adecuada de los residuos y a revisar de manera continua sus prácticas medioambientales para realizar mejoras a que haya lugar, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables y demás disposiciones establecidas.

consumo de sustancias psicoactivas: Debido a que el consumo de estas sustancias independientemente de su frecuencia puede generar bajos niveles de producción, accidentes laborales, deterioro del ambiente laboral y también puede causar gran impacto en el ámbito social y familiar, la empresa se compromete a desarrollar actividades que permitan al trabajador conocer esta problemática, identificar factores de riesgo y responder de forma proactiva en la generación de soluciones para prevenir estas conductas de riesgo.

Prevención y atención a la salud La revisión del estado de salud de los trabajadores dentro de la empresa se realiza con los chequeos constantes de una profesional de la salud Medico persona externa a la empresa, que garantice el control constante y la preservación de la salud de los trabajadores.

Motivacion: Obtener en cada empleado un bienestar integral que le proporcione la satisfacción necesaria para desempeñarse de una manera óptima llevando a la empresa al éxito de su misión y visión, al mismo tiempo exista un crecimiento personal del trabajador y de la propia organización. Brindarle al empleado la atención necesaria, es decir, se toman en cuenta sus necesidades de existencia, relación y crecimiento para contribuir a la satisfacción de las mismas y lograr que los empleados estén satisfechos con su trabajo generando un beneficio en el individuo y en la organización. Mejorar el desempeño laboral de los empleados a través de la aplicación de incentivos emocionales o financieros. El programa de motivación ayudará a obtener un personal motivado y satisfecho aumentando la productividad y eficiencia.

RESPONSABLES

Coordinador de SG.SST para la dirección y ejecución de las actividades relacionadas.

Recursos Humanos

Gerente general
Coordinador del SG-SST
Jefe de área
Copaso

- **Recursos Financieros**

la empresa Pollos el Dorado SAS destinara los recursos que se necesiten para llevar a cabo la aplicación del sistema, teniendo en cuenta el cumplimiento de los diferentes subprogramas seguridad, higiene y medicina preventiva y del trabajo **Recursos técnicos**

- ✓ Tales como camillas, extintores y botiquines, parques.consultorio.material audiovisual.etc.
- ✓ Tecnológicos recursos necesarios en cuanto a tecnología como es equipos de cómputo, internet, bases de datos con sus respectivas redes fuentes de almacenamiento de la información.

CONCLUSIONES

Existe una brecha en la aplicación y el cumplimiento de la normatividad vigente por parte de la empresa y de los trabajadores.

Es importante la preservación de la salud de los trabajadores por parte de la empresa.

Mediante la investigación se realizó el análisis de puesto de trabajo de cada una de las áreas de la empresa POLLOS EL DORADO SAS evidenciando los diferentes factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores. Implementando capacitaciones que les permitiera conocer los peligros y su forma de mitigarlos.

Se hace necesario una aplicación de mejora del SG.SST en la empresa POLLOS EL DORADO SAS

El desarrollo de esta actividad con el uso de las herramientas ofrecidas por parte de la universidad UNAD durante el proceso académico a través del Diplomado En Gerencia y Talento Humano, permitió el cumplimiento del objetivo principal que era desarrollar o mejorar el SG-SST implementado en la empresa pollos el dorado.

WEB GRAFIA

- **Icontec. (20 de 06 de 2012). Guía Técnica Colombiana 45. GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Bogotá, Colombia: Icontec.**
- **Presidencia de la república. (2002). Decreto 1713. Bogotá.**
- **LUIS BARRETO. (12 de 6 de 2013). CLUB ENSAYO. Recuperado el 2013, de <http://clubensayos.com/Temas-Variados/Arbol-De-Fallas/839266.html>**
- **Negro, J. C. (2004). Teoría de la Prevención de Accidentes - 2004.**
- **SIAFA. (s.f.). SEGURIDAD HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE. Recuperado el 20 de 10 de 2013, de <http://www.siafa.com.ar/notas/nota125/arbol.htm>**
- **upcommons.uptc.edu. (2009). upcommons.uptc.edu. Obtenido de <http://upcommons.upc.edu/pfc/bitstream/2099.1/7279/1/pfc-e%202009.044%20mem%C3%B2ria.pdf>**
- **Itmorelia.Disponible en <http://www.itmorelia.edu.mx/sgc/files/PROCESO%20ESTRATEGICO%20ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS/ITMORELIA-AD-PO-001%20MANTENIMIENTO/MTTO.pdf>. Recuperado en 03 de 10 de 2013.**
- **Slideshare. Disponible en <http://www.slideshare.net/YACARLA/analisis-de-riesgo-en-el-trabajo> recuperado el 2013**

- Trabajo en construcción. Disponible en <http://www.trabajoenconstruccion.com/resources/descargas/00002456archivodescarga.pdf>. Recuperado 03 de 10 de 2013
- Wikipedia. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>. recuperado 3 de 12 de 2013
- <https://explorable.com/es/fundamentos-de-la-investigacion>

Páginas Web

WWW.POLLOSELDORADO.COM.