

**Modelo Estratégico Integral para la Gestión del Sistema de la Seguridad y salud en el  
Trabajo - SG-SST (Ley 1562/2012)  
Proyecto de grado**

**Presentado por:**

**Sandra Patricia Molano. Código: 63354427**

**Marisol Riaño. Código: 65814504**

**Diana Carolina Narváez. Código: 53134560**

**Adly Bayona Parra. Código: 63525090**

**Grupo**

**101007\_55**

**Presentado a:**

**Claudia Rocío Rocha**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD”  
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios  
Bogotá  
2018**

## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Índice de Tablas .....   | 4  |
| Índice de Gráficas .....   | 5  |
| Introducción .....   | 8  |
| Modelo Estrategico para la Gestión del Sistema de la Seguridad y salud en el Trabajo - SG-<br>SST (Ley 1562/2012)..... | 9  |
| Capítulo 1: El Problema.....   | 9  |
| 1.1. Antecedentes del Problema .....   | 9  |
| 1.2. Planteamiento del problema .....  | 10 |
| 1.3. Objetivos.....  | 11 |
| • Objetivo General.....  | 11 |
| 1.4. Justificación de la Investigación.....  | 12 |
| Capítulo 2: Revisión de Literatura .....   | 14 |
| 2.1. Marco Teórico .....   | 14 |
| Capítulo 3: Metodología General.....   | 19 |
| 3.1 . Método de la investigación.....  | 19 |
| 3.2. Población y Muestra .....   | 19 |
| Muestra: .....   | 20 |

|   |    |
|---|----|
| 3.3. Fuentes de información .....                         | 20 |
| Fuentes de Información Primarias: .....                   | 20 |
| Fuentes Secundarias.....                                  | 21 |
| 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....  | 21 |
| Capítulo 4: Resultados .....                              | 23 |
| 4.1. Presentación de Resultados y Análisis de Datos ..... | 24 |
| Capítulo 5: Conclusiones .....                            | 33 |
| 5.1 Resumen de Hallazgos .....                            | 33 |
| 5.2. Recomendaciones .....                                | 36 |
| 5.3. Propuesta .....                                      | 39 |
| 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....     | 42 |
| 5.3.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....   | 45 |
| Conclusiones .....  | 46 |
| Bibliografía .....  | 48 |
| Cuestionario Colaboradores Avidesa Mac Pollo. ....        | 52 |

## Índice de Tablas

|              |    |
|--------------|----|
| Tabla 1..... | 42 |
| Tabla 2..... | 43 |
| Tabla 3..... | 43 |
| Tabla 4..... | 44 |
| Tabla 5..... | 44 |
| Tabla 6..... | 44 |

## Índice de Gráficas

|  |    |
|--|----|
| Gráfica 1. Rango de edad en años (Fuente: Elaboración propia).....   | 24 |
| Gráfica 2. . Rango de edad en años (Fuente: Elaboración propia).....   | 24 |
| Gráfica 3. Tiempo laborando en la Empresa años. (Fuente: Elaboración propia) .....                             | 25 |
| Gráfica 4. Tiempo desempeñando el mismo oficio (Fuente: Elaboración propia) .....                              | 26 |
| Gráfica 5. Área donde labora (Fuente: Elaboración propia) .....  | 27 |
| Gráfica 6. Valoración de la Salud Ocupacional en el área de trabajo (Fuente: Elaboración propia).....          | 27 |
| Gráfica 7. Porcentaje de afiliados a ARL (Fuente: Elaboración propia) .....                                    | 28 |
| Gráfica 8. Porcentaje de afiliados a EPS (Fuente: Elaboración propia).....                                     | 28 |
| Gráfica 9. Conocimiento del programa de salud ocupacional de la Institución (Fuente: Elaboración propia).....  | 29 |
| Gráfica 10. Establecimiento de pausas activas y educación en higiene laboral (Fuente: Elaboración propia)..... | 29 |
| Gráfica 11. Condiciones ambientales del puesto de trabajo (Fuente: Elaboración propia) .....                   | 30 |
| Gráfica 12. Condiciones ergonómicas del puesto de trabajo (Fuente: Elaboración propia)....                     | 31 |
| Gráfica 13. Niveles de estrés laboral de los colaboradores (Fuente: Elaboración propia).....                   | 31 |
| Gráfica 14. Agentes de riesgo en el desarrollo de las funciones laborales (Fuente: Elaboración propia).....    | 32 |
| Gráfica 15. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo (Fuente: Elaboración propia) ....                  | 32 |
| Gráfica 16. Programa de Capacitación de Avides Mac Pollo (Fuente: Elaboración propia) .                        | 39 |
| Gráfica 17. Programa manejo del Estrés Laboral (Fuente: Elaboración propia) .....                              | 40 |

Gráfica 18. Programa de Inspecciones – Factores de Riesgo (Fuente: Elaboración propia) .. 41

Gráfica 19. Programa de Inspecciones – Factores de Riesgo (Fuente: Elaboración propia) ... 41

Gráfica 20. Programa de Inspecciones – Factores de Riesgo (Fuente: Elaboración propia) ... 41

## **Índice de Anexos**

|  |    |
|--|----|
| Anexo A. Formato de encuesta.....                | 52 |
| Anexo B. Aplicación fórmula tamaño muestra ..... | 57 |

## **Introducción**

A través de esta investigación, nos apropiamos de conceptos importantes que dan a conocer la relevancia que tiene en cualquier empresa la Gerencia del Talento Humano, la cual debe estar enfocada siempre a reconocer el factor más importante dentro del cualquier Entidad, como lo es el factor humano. Razones por las cuales se deben generar sistemas de gestión tendientes a brindar mejores condiciones de seguridad y salud de los colaboradores, mediante la ejecución del SG-SST, de acuerdo con el Decreto 1072 y a la Resolución No. 1111, cuyas reglamentaciones brindan poder de información para determinar los riesgos a los que los empleados estarán expuestos dentro del desempeño de cualquier actividad laboral y así mismo los procedimientos necesarios para su respectivo control.

El objetivo principal de la empresa Avidesa Mac Pollo, es poder garantizar a sus colaboradores condiciones aptas para la protección de la salud, mediante la adecuación de las instalaciones y procesos, siguiendo los lineamientos dispuestos y la normatividad vigente.

Conscientes de los beneficios que trae la implementación del SG-SST Avidesa Mac Pollo, muestra su interés en la participación y desarrollo, con el objetivo de controlar todas aquellas actividades que se realizan en todas las áreas de la empresa y que pueden producir un efecto negativo sobre sus trabajadores y lograr transmitirles la importancia de la prevención del riesgo, las medidas correctivas y preventivas, que a la postre mejoraran su calidad de vida laboral.



# **Modelo Estratégico para la Gestión del sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

## **SG-SST (Ley 1562/2012)**

### **Capítulo 1: El Problema**

#### **1.1. Antecedentes del Problema**

Durante muchos años, el enfoque empresarial se centró en la producción y crecimiento del desarrollo de las actividades comerciales. Bajo esa perspectiva se observó el funcionamiento de las empresas, donde el recurso humano no tuvo la importancia que tiene actualmente.

Con el pasar de los años, las empresas han reorientado sus prioridades enfocándolas en la importancia del recurso humano y su bienestar.

Avidesa Mac Pollo es una empresa colombiana, con más de cincuenta años de experiencia en la producción y comercialización avícola que, en el desarrollo de su actividad comercial, comprende actividades que exigen tener elementos de protección personal, así como también conocimiento de buenas prácticas de manufactura en la precaución de accidentes laborales, y cuidado de la salud, especialmente en actividades relacionadas con el tratamiento y manipulación de las aves.

Por otro lado, la actividad exige un alto rendimiento laboral por parte de los empleados, situación propensa a la creación de estrés laboral.

La empresa Avidesa, reconoce la importancia de gestionar la implementación y ejecución del SG-SST, que pueda reducir la tasa de accidentalidad en el desempeño de las tareas tendientes al

logro de las funciones asignadas a sus empleados, con controles y procedimientos, en aras de generar un ambiente laboral sano y seguro.

## **1.2. Planteamiento del problema**

La empresa Avidesa Mac Pollo, actualmente presenta un incremento en la estadística de accidentalidad laboral, debido a que las actividades propias de su objeto comercial incluyen prácticas de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores. Las prácticas que presentan el mayor riesgo de accidentalidad son la manipulación de las aves y el manejo de las maquinas involucradas en el proceso de producción, esto hace necesario implementar mejoras para generar cultura de salud y seguridad, en cumplimiento a las disposiciones legales en salud ocupacional.

Teniendo en cuenta que los accidentes laborales pueden ocurrir en cualquier momento de la vida laboral de una persona, generadas por causas humanas y mecánicas. Se determina que en la mayoría de las ocasiones los accidentes se producen por falta de capacitación e inducción en cada uno de los procesos de manipulación tanto de alimentos como de la maquinaria.

Las estadísticas ocupacionales, también han demostrado incremento en los índices de estrés laboral de los empleados, lo cual ha incidido significativamente en el nivel de desempeño dentro de las diferentes áreas funcionales de la organización.

Es así como Avidesa Mac Pollo, reconoce que debe tomar medidas aplicables a su gestión para garantizar el bienestar y la seguridad de sus colaboradores.

De acuerdo con lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

**¿Cómo se beneficia la empresa Avidesa Mac pollo con la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?**

### **1.3. Objetivos**

- **Objetivo General**

Diseñar un modelo estratégico para la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que contribuya al bienestar de los empleados, a la disminución de los índices de accidentalidad y peligros a los que están expuestos.

- **Objetivos Específicos**

- Identificar las condiciones laborales actuales del espacio laboral donde se desempeñan las actividades y sus posibles riesgos.
- Definir las actividades que brinden una mejor calidad de vida en las directrices de seguridad en el trabajo, salud y bienestar, a fin de prevenir los accidentes laborales, enfermedades laborales y baja productividad.
- Implementar inducciones y capacitaciones que contribuyan a profundizar el conocimiento a los empleados, logrando reconocer la importancia del SG-SST, tomando medidas preventivas y correctivas en el desarrollo de sus actividades, disminuyendo los riesgos a los que se encuentran expuestos.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

El diseño del SG-SST está enfocado en la identificación de todos aquellos agentes y actividades de riesgo que puedan afectar directa e indirectamente la salud y la seguridad de los colaboradores de la compañía Avidesa Mac Pollo con el fin de minimizar accidentes, incapacidades y enfermedades laborales que no solo generan un impacto en el recurso humano, sino también en el cumplimiento de las metas y objetivos empresariales.

El SG-SST es un requisito que debe cumplir toda organización, pues constituye un compromiso legal de todo empresario, el cual debe velar por el bienestar del personal, con una serie de adaptaciones en su entorno laboral para el logro efectivo de un buen desarrollo organizacional basado en seguridad y salud.

El cumplimiento de los requisitos legales que se deben realizar en la implementación de SG-SST, son evaluados por las Entidades Competentes como lo es las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio de trabajo, entre otras y se miden por la ejecución de las acciones que estén enfocadas en el control efectivo y permanente de los factores de riesgo, que se encuentren presentes en las actividades propias del desarrollo de sus funciones y procedimientos, que afectan directamente la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores.

De esta forma las empresas que cumplen con los requisitos exigidos por la ley, evitan futuras sanciones desde el ámbito de la higiene, seguridad industrial y la ergonomía organizacional; que pueden perjudicar la gestión del talento y perdurabilidad en los mercados de acuerdo con su objeto social.

Por otra parte, al contar con un SG-SST acorde a las necesidades y requerimientos propios de la actividad comercial y de las condiciones laborales con mejoras continuas, análisis de riesgos e implementación de instrumentos de control, se puede observar un cambio positivo y dinámico en el desarrollo laboral de los empleados, generando conciencia, rendimiento, eficiencia, eficacia, idoneidad, amor y satisfacción por lo que aportan a su trabajo, al contar con un desarrollo preventivo y armónico, dentro de sus lugares de trabajo, lo cual engrandece su calidad de vida y la satisfacción personal por labor cumplida.

## Capítulo 2: Revisión de Literatura

### 2.1. Marco Teórico

Actualmente el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, no solo se ha convertido en un tema de gran interés en las organizaciones, sino que también se ha constituido en un requisito legal que se debe cumplir, como se menciona en ISO 45001. 17 enero 2018. Normas, Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre la que se da a conocer la importancia de entrar a hacer parte del mundo globalizado en la modernización de la legislación actual en el SST para Colombia. <sup>1</sup>

La Seguridad y Salud en el Trabajo SG-STT, es “definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los colaboradores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y 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 colaboradores en todas las ocupaciones”.

Es requisito fundamental de todas las organizaciones contar con un Sistema bien estructurado y acorde a las necesidades de la compañía, en función del bienestar de los todos los empleados que integran el valioso recurso humano.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST “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 aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones

---

<sup>1</sup> ISO 45001. 17 enero 2018. Normas, Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/2018/01/normas-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.

de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”. Revista Empresarial y Laboral. El Test del Sistema General de Salud Ocupacional.<sup>2</sup>

Son muchos los accidentes laborales que se registran en el desarrollo de las actividades diarias de los empleados en las organizaciones, afectando no solo la integridad física y mental de las personas implicadas, sino también un daño al bienestar de sus familias y a la organización como tal, la cual no sólo se ve afectada en su desarrollo productivo, sino que también incurre en sanciones por parte de los entes gubernamentales que velan por el cumplimiento de las normas establecidas para el bienestar, cuidado, protección y seguridad de la salud del personal.

La gestión del SG-SST, es un instrumento clave que permite desarrollar estrategias enfocadas y dirigidas a la prevención de enfermedades y accidentes laborales, mediante la identificación de los factores de riesgo en el lugar de trabajo. Una vez identificados estos factores de riesgo se deben implementar acciones y medidas que minimicen al máximo el riesgo, garantizando la seguridad. Por otra parte, el garantizar y promover la salud de los colaboradores es otra de las dimensiones fundamentales del SG-SST.

Así mismo, la implementación del Modelo Estratégico para la Gestión del Sistema de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Ley 1562 de 2012), ha conllevado un proceso histórico y legal, con una evolución de 100 años a partir de la Ley 46 del año 1918 que garantizaba

---

<sup>2</sup> Revista Empresarial y Laboral. El Test del Sistema General de Salud Ocupacional. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/el-test-del-sistema-general-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst/>.

medidas de Higiene y Seguridad en las empresas y fábricas de ésta época en Colombia, y la generación de la legislación ajustada al sistema actual a través del conocimiento histórico de su evolución, como menciona César G. Lizarazoa, Javier M. Fajardo, Shyrle Berrio, Leonardo Quintana, en Breve Historia de la Salud Ocupacional En Colombia:

*“En general, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores.*

*De igual forma, la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los afectados, para su pronto reintegro a las actividades productivas y evitar exclusiones o discriminaciones por las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar.”(p.5)<sup>3</sup>*

Todo este proceso ha sido parte fundamental para alcanzar el modelo actual, sobre bases más sólidas dadas en el año 1945 con la creación de la Ley General del Trabajo, así como una serie de normas que se suscitaron a través del tiempo garantizando la protección de los trabajadores en Colombia durante su desempeño laboral, y con la implementación en el año de 1994 del Decreto 1295, Decreto que inició la figura de las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) y sobre las cuales se ha fundamentado todo el proceso de seguridad laboral y su implementación, sobre las exigencias de protección laboral, derechos y deberes de cada Empresa, Fábrica, Pymes, Organizaciones, y todo ente que genere un contrato laboral, modelo

---

<sup>3</sup> Calameo.com. Historia de Salud Ocupacional en Colombia. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/0038612853ae2733a2280> historia de salud ocupacional en Colombia.



que hace unos años, como describe en su artículo “Seguridad Laboral en el Limbo” Noelia Riaño Cigüenza, en el Diario virtual La República. 2016,<sup>4</sup> en el que menciona no tener en este momento claridad sobre la modificación del Programa de Salud Ocupacional existente en Colombia, sumado a la constante en el número de accidentes laborales.

Si bien, se pensaba en un limbo, es propio mencionar que se da la importancia a la creación de las Administradoras de Riesgos Laborales, quienes harían a futuro y como lo es hoy en día, parte activa de la implementación de SG-SST de las empresas colombianas.

Es importante determinar que este marco legal y teórico, soportan el desarrollo de la implementación de la SG-SST en la empresa Avidesa Mac Pollo, al evaluar su estado actual en las políticas de seguridad laboral, así como el estudio de los hallazgos generados a través de la encuesta, lo que nos generó no solo de manera cualitativa, sino cuantitativa, la problemática actual, y las recomendaciones para lograr una adecuada implementación, comunicación y socialización con cada uno de sus empleados, en cada una de las áreas de operación que hicieron parte de este estudio.

Dentro de este Marco Teórico, es importante mencionar algunos artículos referenciados en la Revista Empresarial, a través de su página on line, en la que Carlos Alberto Umbarila Zamora, Gerente General Gestión Total Corporativa, menciona en su artículo El Reto del SG-SST

*“Los sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional deben su importancia, más allá de una normatividad que se debe cumplir, a los beneficios que le trae a una empresa y al bienestar*

---

<sup>4</sup> Cigüenza Riaño Noelia. Seguridad Laboral en el Limbo. La República. Recuperado de <https://www.larepublica.co/finanzas/seguridad-laboral-sigue-en-el-limbo-2448601>.

*de sus trabajadores, y que las medidas deben ser tomadas no solo cuando un accidente grave ocurre”<sup>5</sup>*

Cabe destacar para la implementación de SG-SST, la responsabilidad actual de las empresas, a través de la creación de estrategias luego de un análisis de la situación actual, como parte de una implementación exitosa, lo que conlleva no solo una inversión de tiempo de estudio, análisis de variables, sino también una inversión económica, sobre la que confluye como resultado la interacción de los actores por medio de la socialización plena del Modelo en toda la escala de operación de la empresa Avidesas – Mac Pollo.

---

<sup>5</sup> Umbarila Zamora, Carlos Alberto. Revista Empresarial y Laboral. El Reto del SG-SST. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/el-reto-del-sg-sst/>.

## **Capítulo 3: Metodología General**

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

Se utilizó un diseño de investigación con un enfoque cuantitativo, donde se plantea un problema de estudio delimitado y concreto. En el plan de investigación, se realizarán visitas a campo con el fin de visitar las granjas, incubadoras y planta de procesamiento de alimentos, esto con el fin de verificar los panoramas de riesgo, accidentalidad y cumplimiento de la normatividad de SG-SST.

Dentro de la investigación se realizará un diagnóstico al sistema actual de SG-SST, mediante un cuestionario aplicado a los líderes de las áreas de interés que son Granjas, Incubadoras, Planta de proceso de Alimentos y Área Administrativa.

### **3.2. Población y Muestra**

La población objeto de estudio, son 450 empleados que laboran en la compañía Avidesa Mac Pollo en la ciudad de Bucaramanga, en las áreas de:

- Granjas
- Incubadoras
- Planta de proceso de Alimentos
- Área Administrativa

**Muestra:**

Mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, se selecciona en base al conocimiento de una población o propósito del estudio un grupo específico de colaboradores, ya que, en este caso, debemos seleccionar personas que laboren en las áreas anteriormente descritas.

De la población participante, se seleccionó un conjunto de personas equivalente al 13% de la población total, es decir 59 personas de 450 personas que laboran en la sede de Bucaramanga de la compañía Avidesa Mac Pollo.

Total Participantes: 59 personas que laboran actualmente en la empresa Avidesa Mac Pollo distribuidos en las áreas de interés de la siguiente manera:

**Colaboradores Áreas:**

- Granjas
- Incubadoras
- Planta de proceso de Alimentos
- Área Administrativa

**3.3. Fuentes de información****Fuentes de Información Primarias:**

- Información obtenida de las encuestas aplicadas a los empleados.
- Registro visual de la situación real de la organización Avidesa Mac Pollo, áreas de producción, incubación y granjas. Observación de campo directa y estructurada.

- Información original proporcionada por la organización Avidesa Mac Pollo, que contenga informes sobre los índices de accidentalidad laboral, registros de incapacidades, registros de exámenes ocupacionales, políticas establecidas de SG-SST, actividades enfocadas en la gestión de SG-SST, índice de enfermedades laborales registradas en la organización, etc.

### **Fuentes Secundarias**

- Revisión bibliográfica de información existente sobre SG-SST.
- Información registrada por instituciones oficiales encargadas de normalizar, vigilar y controlar el SG-SST.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La recolección de datos se realiza mediante la aplicación de una encuesta sobre las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

La participación de los trabajadores en la encuesta se realizó de manera voluntaria y de manera anónima, es decir no era obligatorio firmar la encuesta.

El instrumento está compuesto por una encuesta que se aplica al trabajador.

La encuesta está compuesta por diferentes módulos los cuales evalúan los siguientes aspectos:

- Identificación del empleado.
- Condiciones sociodemográficas.
- Identificación del área y funciones.

- Ocupación principal.
- Antigüedad en el área de trabajo.
- Factores de riesgo identificados.
- Carga cognitiva y emocional.
- Distribución de condiciones de trabajo que pueden provocar accidentes.
- Distribución porcentual del estado de salud.
- Actividades de salud y seguridad que el trabajador conoce en los centros de trabajo.

## Capítulo 4: Resultados

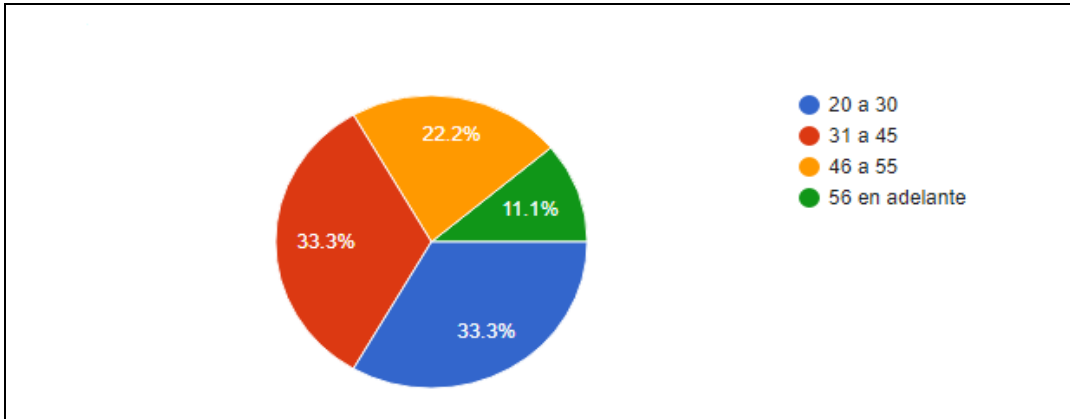
Dentro de los procesos de análisis, es importante considerar los indicadores resultantes de las encuestas realizadas a los 59 colaboradores en las distintas áreas de operatividad de Avidesa Mac Pollo, resultados que harán parte fundamental en el proceso de elaboración y canalización de estrategias adecuadas para la implementación del Modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, planteando el estado actual de procesos internos, así como el conocimiento y percepción sobre el modelo por parte de sus empleados dentro de la organización.

Presentamos los resultados obtenidos del cuestionario que respondieron 59 empleados de la empresa Avidesa Mac Pollo.

La tabulación de las respuestas de cada exigencia, se relacionan a continuación en el mismo orden en el que se realizó el cuestionario.

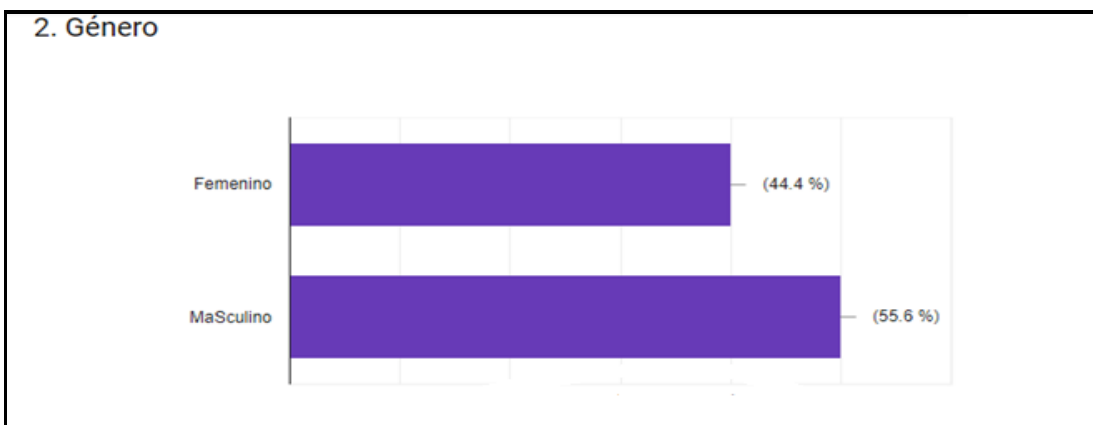
- ✓ **Población:** 450 colaboradores
- ✓ **Muestra:** 59 colaboradores
- ✓ **Total, Encuestados:** 59 colaboradores

#### 4.1. Presentación de Resultados y Análisis de Datos



Gráfica 1. Rango de edad en años (Fuente: Elaboración propia)

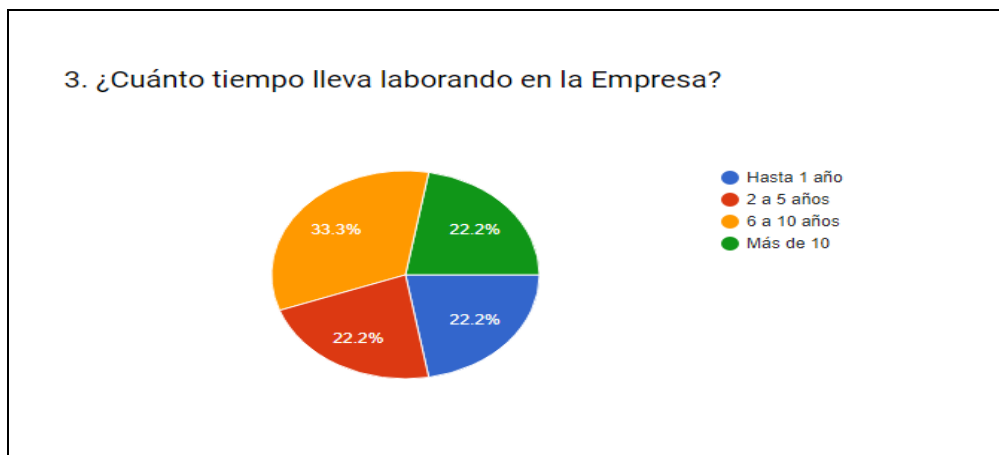
Los mayores porcentajes se encuentran en los rangos de edad de 20 a 30 años y de 31 a 45 años con un 33,3% respectivamente. Le sigue el rango de 45 a 55 años con un porcentaje de 22,2% y finalmente el porcentaje menor corresponde al rango de los 56 años en adelante con un 11,1%. Se puede observar que en general los colaboradores encuestados oscilan entre los 20 a 45 años, formando un porcentaje del 66,6 % de los encuestados.



Gráfica 2. . Rango de edad en años (Fuente: Elaboración propia)



El 44,4 % del total de encuestados son mujeres y el 55,6% son hombres. Se observa que hay una mayor cantidad de hombres dentro de la muestra seleccionada.

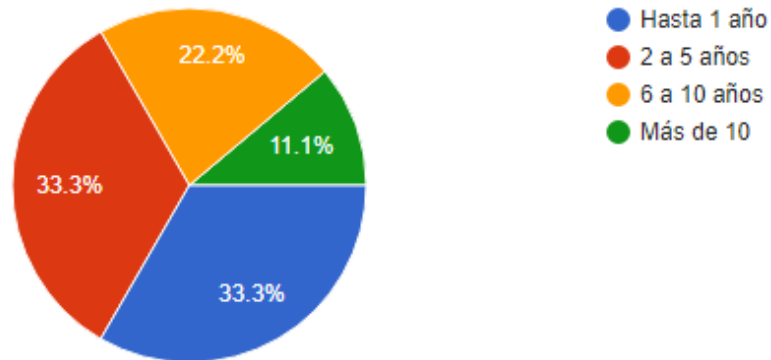


Gráfica 3. Tiempo laborando en la Empresa años. (Fuente: Elaboración propia)

Los rangos de años trabajando con la empresa, entre los 0 a 1 año, 2 a 5 años y más de 10 años están en la misma proporción, con un porcentaje de 22,2% para cada uno respectivamente. El rango de antigüedad de 6 a 10 años tiene un porcentaje de 33,33%.

Se puede observar que existen personas laborando con la compañía con una antigüedad muy corta y otras con varios años de trabajo, de lo cual se deduce que se cuenta con colaboradores con amplia experiencia en la empresa, que alternan con compañeros que llevan muy poco tiempo y poseen poca experiencia laboral en el ejercicio de sus funciones.

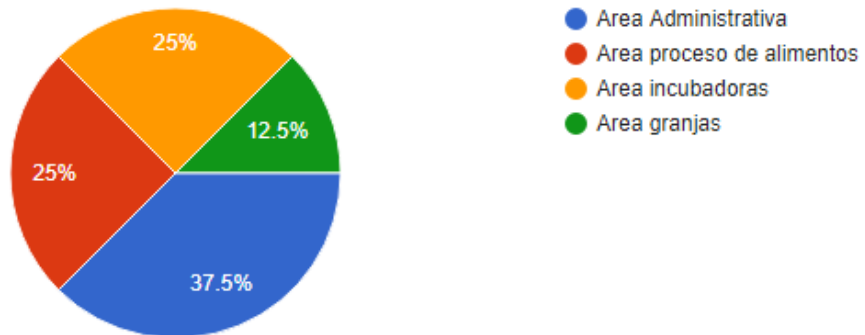
#### 4. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando el mismo oficio?



Gráfica 4. Tiempo desempeñando el mismo oficio (Fuente: Elaboración propia)

El mayor porcentaje de personas encuestadas, cuentan con antigüedad realizando el mismo oficio, se sitúan en el rango de años entre los 0 a 1 año y 2 a 5 años con un porcentaje de 33,3 % respectivamente. El rango de 6 a 10 años con un 22,2%, seguido de 11,11% para el rango de 10 años en adelante. El 66,6% de los colaboradores tiene de 0 a 5 años de antigüedad en el mismo oficio, lo que indica que algunos tienen experiencia media y otros poca experiencia, debido a que no llevan mucho tiempo en el puesto de trabajo.

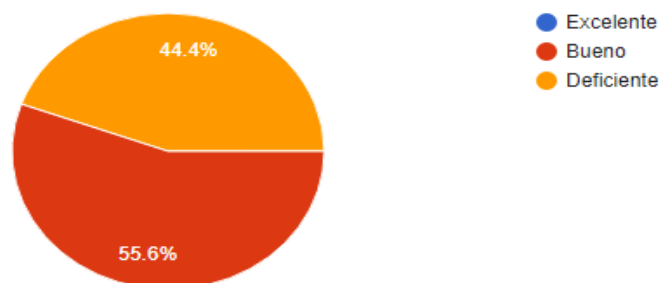
## 5. Área de trabajo donde labora



Gráfica 5. Área donde labora (Fuente: Elaboración propia)

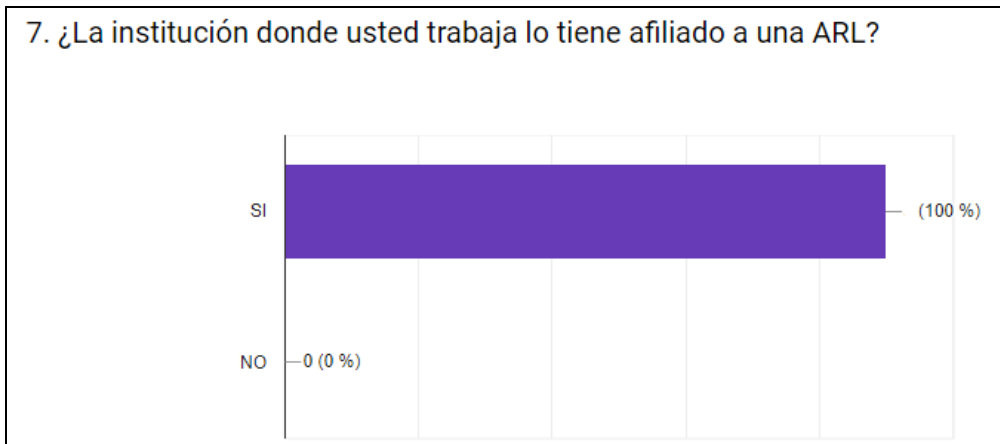
El 37,5% de los encuestados trabajan en el área administrativa, seguido del área de proceso de alimentos e incubadoras con un 25% respectivamente y finalmente un 12,5% trabajan en el área de granjas.

## 6. ¿Cómo valora usted la Salud Ocupacional en su área de trabajo?



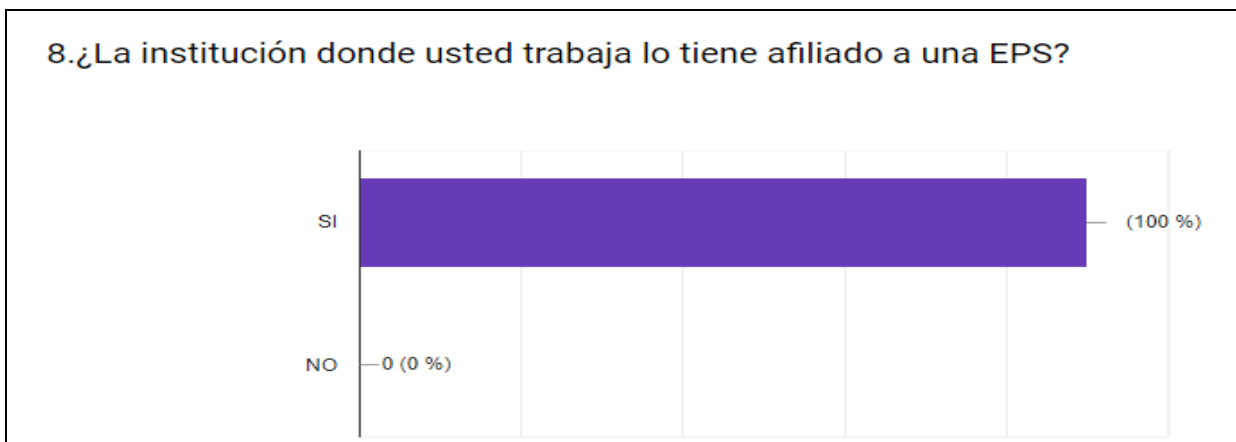
Gráfica 6. Valoración de la Salud Ocupacional en el área de trabajo (Fuente: Elaboración propia)

El 55,6% de los colaboradores encuestado consideran bueno la salud ocupacional en su área de trabajo, mientras que el 44.4% lo consideran deficiente.



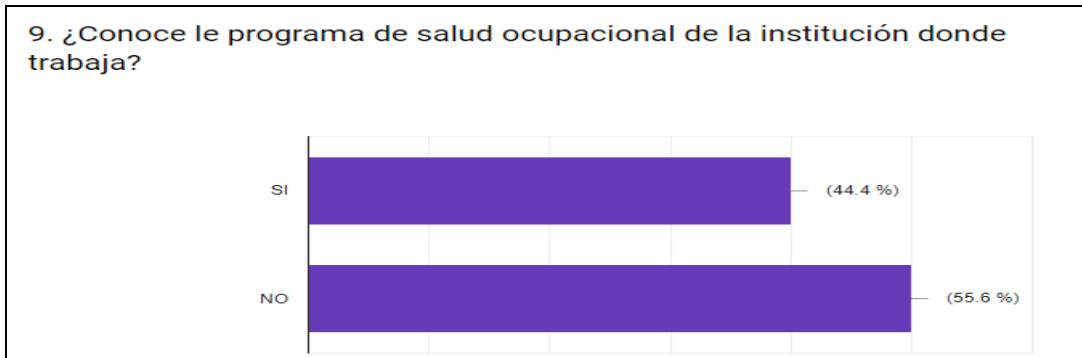
Gráfica 7. Porcentaje de afiliados a ARL (Fuente: Elaboración propia)

El 100% de los colaboradores encuestados se encuentran afiliados a una ARL.



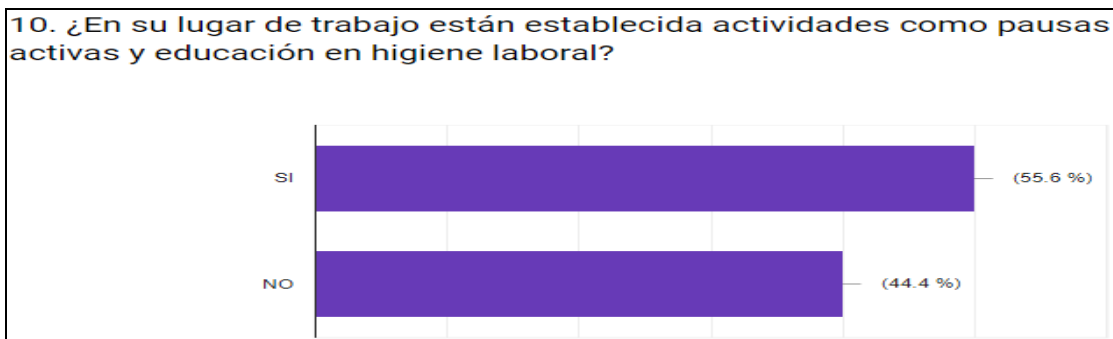
Gráfica 8. Porcentaje de afiliados a EPS (Fuente: Elaboración propia)

El 100% de los colaboradores encuestados están afiliados a una EPS.



Gráfica 9. Conocimiento del programa de salud ocupacional de la Institución (Fuente: Elaboración propia)

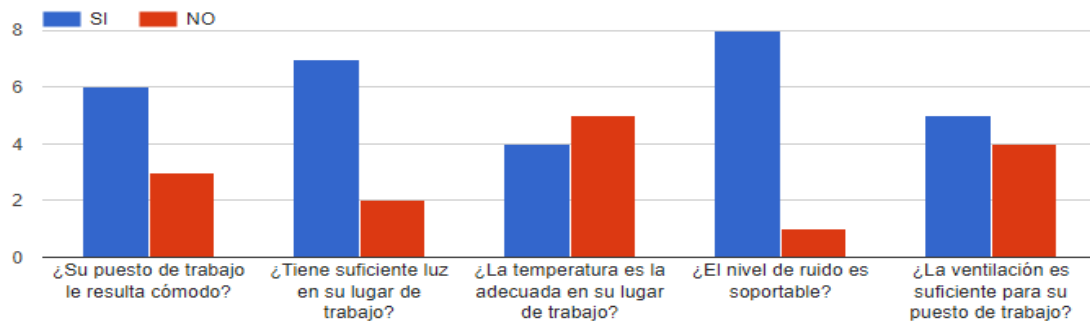
El 44,4% de los encuestados conoce el programa de salud ocupacional de la organización, mientras que el 55,6% de los encuestados no conoce el programa de salud ocupacional.



Gráfica 10. Establecimiento de pausas activas y educación en higiene laboral (Fuente: Elaboración propia)

El 55,6 % de los colaboradores encuestados dice que en su lugar de trabajo realizan pausas activas y educación en higiene laboral, mientras que el 44,4% dice en su área de trabajo estas actividades no se llevan a cabo.

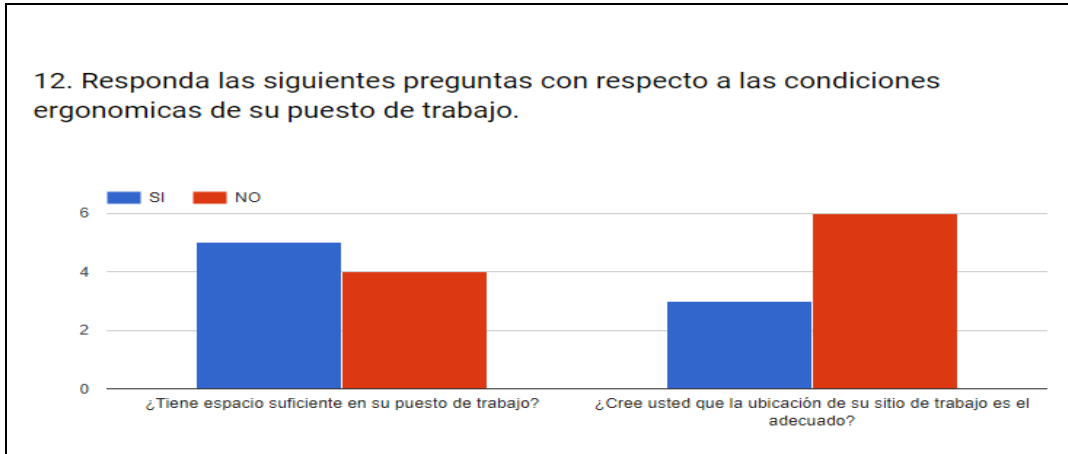
11. Responda las siguientes preguntas con respecto a las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.



Gráfica 11. Condiciones ambientales del puesto de trabajo (Fuente: Elaboración propia)

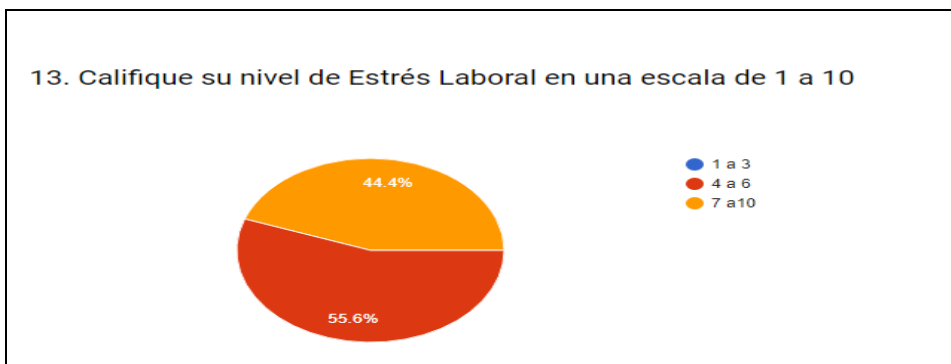
Se puede observar que:

- Para los encuestados su puesto de trabajo resulta cómodo 60%, mientras que a el 25% no les resulta cómodo.
- El 70% de los encuestados considera que su lugar de trabajo cuenta con buena iluminación, mientras que el 20% considera que no.
- El 40% de los encuestados considera que la temperatura de su lugar de trabajo es adecuada, mientras que el 50% de los encuestados considera que la temperatura no es adecuada.
- El 80% de los encuestados considera que el nivel de ruido en el área de trabajo es tolerable, mientras que el 15% consideran que el ruido no es tolerable.
- El 50% de los encuestados considera que la ventilación en su área de trabajo es adecuada, mientras que el 40% considera que no es adecuada.



Gráfica 12. Condiciones ergonómicas del puesto de trabajo (Fuente: Elaboración propia)

- El 50% de los encuestados consideran que tienen suficiente espacio en su puesto de trabajo, mientras que el 40% consideran que el espacio no es suficiente.
- El 60% de los encuestados considera que la ubicación de su sitio de trabajo no es el adecuado, mientras que el 30% considera que si es adecuado.



Gráfica 13. Niveles de estrés laboral de los colaboradores (Fuente: Elaboración propia)

El 55,6% de los encuestados manejan un nivel de estrés laboral entre 4 a 5, mientras que el 44,4% manejan niveles de estrés entre 7 a 10.

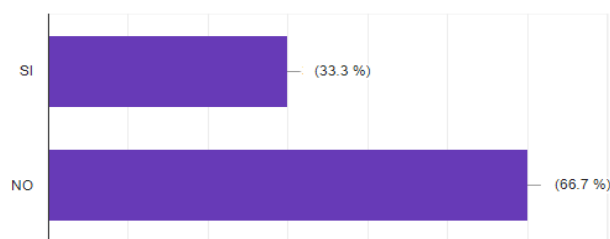
14. A que agentes de riesgo esta usted expuesto en el desarrollo de sus funciones laborales



Gráfica 14. Agentes de riesgo en el desarrollo de las funciones laborales (Fuente: Elaboración propia)

El agente que registra un mayor porcentaje riesgo para los colaboradores durante el desarrollo de sus funciones es el movimiento repetitivo de manos y brazos, con una 44,4%, seguido de manipulación de alto riesgo, con posiciones que producen cansancio o dolor con un porcentaje 22,2% cada una y finalmente contacto con sustancias infecciosas con un 11,1%.

15. ¿Recibe usted información y capacitación por parte de la empresa sobre Seguridad y Salud en el trabajo?



Gráfica 15. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo (Fuente: Elaboración propia)

El 66,7 % de los encuestados dice que no reciben información y capacitación por parte de la compañía en temas de y salud en el trabajo, mientras el que 33,3% dicen que si han recibido este tipo de información y capacitación.



## Capítulo 5: Conclusiones

### 5.1 Resumen de Hallazgos

- Los resultados de la encuesta demuestran que un gran porcentaje de los colaboradores encuestados valoran como deficiente la salud ocupacional en su área de trabajo (44.4%). Esto indica que existe una insatisfacción con respecto a las actividades que realiza la empresa en temas relacionados con la salud ocupacional de sus empleados, debido a que estas no están cumpliendo con las necesidades o requerimientos específicos de cada área y puesto de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- Una proporción significativa de los colaboradores encuestados (44,4), afirma que en su área de trabajo no se está implementando las pausas activas, ni la debida educación en higiene laboral. Es importante revisar porque no se están desarrollando las actividades pertinentes que garanticen espacios de pausas activas de diez minutos cada dos horas con la puesta en marcha de actividades lúdicas didáctico y prácticas en conjunto con la empresa y la administradora de riesgos profesionales, que instruya a los colaboradores con una serie de ejercicios como: postura, rotación de muñecas, rotación de ojos, cabeza, hombros, entre otras para ser practicadas dentro de las pausas activas como mejora de la salud de los colaboradores, así mismo, su

capacitación en temas que afectan directamente la seguridad de la salud en el trabajo, como fomentación del autocuidado.

- Al analizar la información obtenida, se puede observar que existen ciertos factores que pueden afectar la salud de los colaboradores dentro de los cuales se encuentra:
  - Temperatura del lugar de trabajo inadecuada (50% de los encuestados).
  - Ventilación inadecuada en el puesto de trabajo (40% de los encuestados).
  - Puesto de trabajo incómodos y poco ergonómicos (30% de los encuestados)
  - Luz ineficiente en el lugar de trabajo (30% de los encuestados).
  - Ruido no soportable (20% de los encuestados).
  
- Existe una gran inconformidad con el lugar de trabajo de la mayoría de encuestados, en razón a que el 60% considera que la ubicación de su lugar de trabajo es inadecuada. Esta situación es muy relevante, porque influye directamente en los resultados laborales de cada uno de los empleados, quienes deben contar con lugares de trabajo seguros, confortables, con las herramientas adecuadas para el desempeño de sus labores y con todos los elementos de protección entendiendo que allí pasan la mayor parte de su tiempo y vida laboral.
  
- Otro hallazgo que enciende una alerta en la salud de los colaboradores, es el alto nivel de estrés laboral que registran. Los resultados indican que hay un 44,4% de colaboradores que registran un nivel de estrés laboral en un rango de 7 a 10 de una

escala de 1 a 10, donde uno es bajo y 10 es muy alto. Las exigencias de las diversas áreas de la compañía exigen la mayor atención, demanda y esfuerzo por parte del personal por cumplir las metas propuestas, pero es obligación de la empresa velar por la salud mental de sus trabajadores, como principal activo de la compañía.

- Dentro de los agentes de riesgo a los que los colaboradores encuentran expuestos y que no solo afectan su salud, sino también la seguridad en el trabajo, están:
  - Posiciones corporales que generan cansancio y dolor.
  - Movimientos recurrentes de los brazos y manos.
  - Contacto con sustancias infecciosas.
  - Manipulación de maquinaria de alto riesgo.
  
- Otro factor de gran relevancia e indicador del cumplimiento eficiente del SG-SST, es la capacitación permanente y pertinente de los colaboradores en temas de autocuidado e higiene laboral para su seguridad y salud. Sin embargo en la encuesta realizada, se evidencia que una gran mayoría de los colaboradores encuestados (66,7%), no reciben capacitación en estos temas de vital importancia. Muchas veces las empresas en su afán por cumplir con los objetivos y metas empresariales descuidan el área de recurso humano. Por lo que se debe replantear esta posición en busca de un plan de mejora, que permita el crecimiento integral de la compañía.

## 5.2. Recomendaciones

A partir del diagnóstico realizado al SG- SST, de la empresa Avidesa Mac Pollo, analizando los procesos, resultados de la encuesta, observaciones de campo y análisis documental de los reportes de estadística de accidentalidad laboral, incapacidades y plan de salud ocupacional, se recomienda hacer un rediseño del SG-SST de la empresa Avidesa Mac Pollo.

Esta nueva estructuración del SG-SST requiere un rediseño con planes de acción, mejoramiento y seguimiento en los siguientes puntos críticos que han sido identificados:

- Elaboración de un programa completo en integral de SG-SST, que contenga actividades enfocadas al bienestar de los colaboradores, y que garantice un diseño particular y específico para las diferentes áreas de la compañía según sea su necesidad particular.
  
- Implementar actividades diarias y hábitos que promueva la salud de los colaboradores, como la implementación de las pausas activas, evitando así el cansancio físico y mental y promoviendo productividad, creatividad y actitud positiva de los colaboradores. De igual forma es necesario implementar talleres donde todo el personal pueda ser capacitado en temas como higiene laboral, orientados a la protección física y mental, como medida de protección hacia los riesgos de salud inherentes a las tareas o condiciones físicas del lugar de trabajo.
  
- Realizar un análisis detallado de cada uno de los puestos de trabajo, identificado cuales son los riesgos específicos de cada área o puesto de trabajo que pueda poner en peligro o

afectar la salud mental y física de los colaboradores. En el análisis realizado, debe contemplar factores como: ergonomía, comodidad, adecuación, condiciones físicas, ambientales, riesgos químicos, físicos, etc. A partir de la identificación de cada uno de los riesgos existentes, es fundamental implementar las medidas y reestructuraciones necesarias, a fin de garantizar el bienestar en la salud y la seguridad del todo el personal.

- Uno de los riesgos psico-sociales a los que están expuestos los empleados de Avidesa Mac Pollo y los cuales registran altos niveles es el estrés laboral. Esto responde a un excesivo nivel de exigencia laboral que genera una afectación a la salud mental y en consecuencia en la salud física. Esta condición afecta directamente la calidad, productividad y eficiencia en el trabajo. Es importante considerar que factores dentro de la compañía están ocasionando esta situación de estrés laboral y trabajar en la implementación de actividades y políticas que puedan reducir sus índices. Estas actividades pueden ser capacitaciones, revisión de objetivos reales de la empresa, revisión de cargas laborales, etc.
- Uno de los requisitos importantes del SG-SST, es la capacitación permanente y pertinente de los colaboradores en temas que requieren especial atención, como son el cuidado de la salud, higiene laboral, seguridad en el trabajo, etc. A partir de los resultados obtenidos, se puede observar que estas actividades no se están cumpliendo cabalmente. Es importante implementar un programa de capacitaciones que garantice la educación de los colaboradores para el bienestar de la salud y seguridad en el trabajo.

- Es recomendable una verificación de los lugares y superficies de trabajo con un profesional calificado en seguridad y salud, que evalúe y proponga acciones de mejora con la adecuada estructura para generar ambientes y espacios agradables, que logren captar la atención del trabajador sintiendo gusto por su trabajo y así mejorar la productividad. Los factores de riesgo por incomodidad y malas posturas que causan generalmente pérdida de la capacidad laboral e incremento de factores de riesgo profesional, podrían ser minimizados al considerar mejorar las instalaciones, modificación de los puestos de trabajo, logrando un ambiente propicio para el desempeño de las labores tendientes a culminar tareas exitosas, que conlleven a la máxima satisfacción del deber cumplido con profesionalismo, amor por lo que se hace, con la plena felicidad de pertenecer a una empresa preocupada por la salud y el bienestar sus colaboradores.

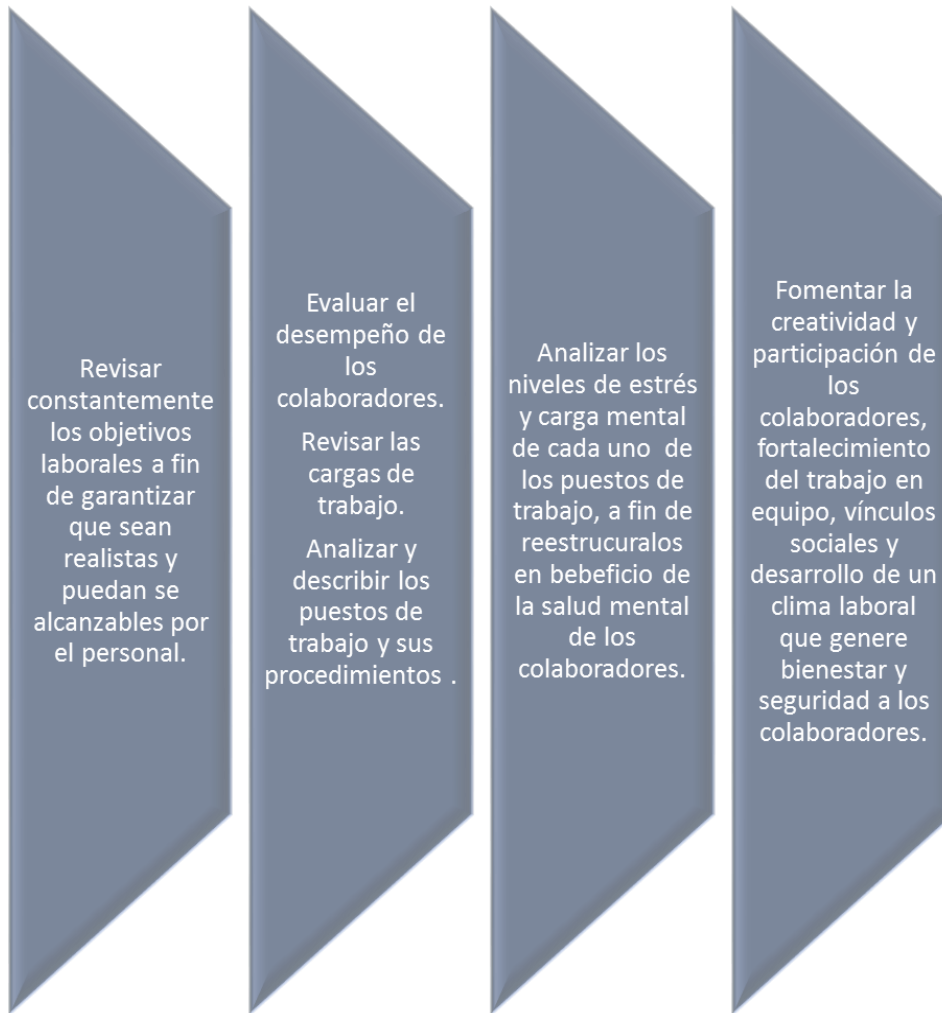
### 5.3. Propuesta

#### Programa de Capacitación Avidesa- Mac Pollo



Gráfica 16. Programa de Capacitación de Avidesa Mac Pollo (Fuente: Elaboración propia)

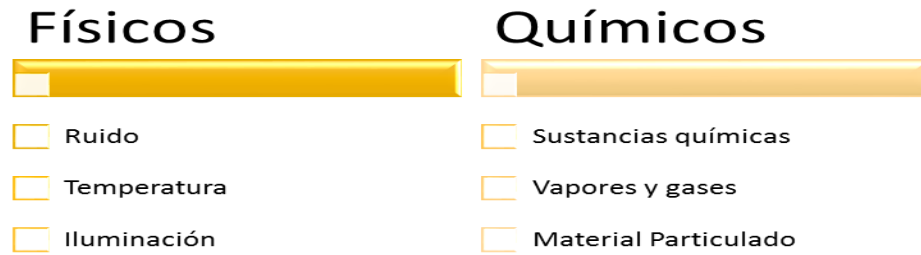
## Programa Manejo del Estrés Laboral- Salud Mental



Gráfica 17. Programa manejo del Estrés Laboral (Fuente: Elaboración propia)



## Programa de Inspecciones – Factores de Riesgo



Gráfica 18. Programa de Inspecciones – Factores de Riesgo (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 19. Programa de Inspecciones – Factores de Riesgo (Fuente: Elaboración propia)



Gráfica 20. Programa de Inspecciones – Factores de Riesgo (Fuente: Elaboración propia)

### 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Tabla 1.

*Tabla Presupuesto general de la propuesta*

| <b>CONCEPTO</b>           | <b>VALOR UNITARIO</b> | <b>VALOR TOTAL</b>  |
|---------------------------|-----------------------|---------------------|
| Personal                  | \$1.750.000           | \$4.500.000         |
| Equipos                   | \$3.700.000           | \$3.700.000         |
| Software                  | \$1.600.000           | \$1.600.000         |
| Materiales y Suministros  | \$300.000             | \$300.000           |
| Salidas de campo y viajes | \$50.000              | \$2.600.000         |
| Administración            | \$1.500.000           | \$1.500.000         |
|                           | <b>TOTAL</b>          | <b>\$14.200.000</b> |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.

*Tabla Descripción presupuesto de personal*

| CARGO                   | FORMACIÓN ACADÉMICA | FUNCIÓN   | DEDICACIÓN   |                    |
|-------------------------|---------------------|---|--------------|--------------------|
|                         |                     |   | días         | VALOR              |
| Analista 1              | Profesional         | Salida de campo observación de los riesgos laborales en las áreas de interés. | 4            | \$1.000.000        |
| Encuestadores           | Profesional         | Realizará a la empresa para encuestar a los colaboradores                     | 4            | \$1.400.000        |
| Tabulador               | Bachiller           | Tabulará toda la información obtenida en las encuestas.                       | 1            | \$400.000          |
| Analista de estadística | Profesional         | Recopilar la información de las encuestas y elaboración de informe final.     | 2            | \$1.700.000        |
|                         |                     |   | <b>TOTAL</b> | <b>\$4.500.000</b> |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.

*Tabla Descripción de equipos*

| EQUIPO                      | JUSTIFICACIÓN                           | VALOR              |
|-----------------------------|---|--------------------|
| Adquisición de computadores | Se debe digitar la información obtenida | \$3.700.000        |
| <b>TOTAL</b>                |   | <b>\$3.700.000</b> |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

*Tabla presupuesto software*

| <b>SOFTWARE</b> | <b>JUSTIFICACIÓN</b>   | <b>VALOR</b>       |
|-----------------|--|--------------------|
| Software        | Análisis y estadísticas de la información obtenida en las encuestas. | \$1.600.000        |
| <b>TOTAL</b>    |  | <b>\$1.600.000</b> |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.

*Tabla Descripción y justificación de las salidas y viajes de campo*

| <b>Destino</b>                        | <b>Descripción</b>     | <b>Tiquetes (\$)</b> | <b>Alojamiento (\$)</b> | <b>Días</b> | <b>Total</b>       |
|---------------------------------------|------------------------|----------------------|-------------------------|-------------|--------------------|
| Santander                             | Recolectar información | \$500.000            | \$1.900.000             | 4           | \$2.400.000        |
| Áreas de la empresa objeto de estudio | Recolectar información | \$50.000             |                         | 4           | \$200.000          |
| <b>TOTAL</b>                          |                        |                      |                         |             | <b>\$2.600.000</b> |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6.

*Tabla presupuesto materiales*

| <b>Materiales</b> | <b>Justificación</b> | <b>Valor</b>     |
|-------------------|----------------------|------------------|
| Papelería         | Encuestas Físicas    | \$300.000        |
| <b>TOTAL</b>      |                      | <b>\$300.000</b> |

Fuente: Elaboración propia

### 5.3.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt



## Conclusiones

El proceso de análisis de la información durante el desarrollo de la investigación, presentó resultados importantes para el proceso de implementación adecuada del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo para Avidesa – Mac Pollo, cumpliendo así con los objetivos propuestos al inicio de la investigación los cuales corresponden a la identificación de riesgos y la búsqueda de estrategias para su disminución.

En este espacio, es importante identificar los factores más relevantes como:

1. Dar a conocer el programa de salud ocupacional que actualmente tiene Avidesa – Mac Pollo y el cronograma de plan de mejoramiento, a través de capacitaciones constantes, boletines, e inducciones socializadas por medio del área de Gestión Humana, en la que el operario sea parte activa del desarrollo y ejecución de la implementación del SST.
2. Mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo en cada área, teniendo en cuenta el manejo de actividades repetitivas que da un 44%, con igual cifra para los altos niveles de estrés, dando como resultado la reducción de potenciales accidentes.
3. Un ambiente de trabajo donde prime la seguridad de todos los empleados no solo mejora las condiciones de trabajo y el clima laboral, también permite que los empleados se sientan bien en su entorno y no tengan motivos para marcharse, reduciendo de esta

manera la rotación de personal representada en un 22%, generando mayor productividad en la organización.

## **Bibliografía**

Calameo.com. Historia de Salud Ocupacional en Colombia. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/0038612853ae2733a2280> historia de salud ocupacional en Colombia.

Camacol. Medidas de Salubridad Pública. Ley 46 de 1918. Recuperado de [https://camacol.co/estudios\\_juridicos/Archivos/LEY\\_CONGRESO\\_NACION\\_0046\\_1918.html](https://camacol.co/estudios_juridicos/Archivos/LEY_CONGRESO_NACION_0046_1918.html).

Cigüenza Riaño Noelia. Seguridad Laboral en el Limbo. La República. Recuperado de <https://www.larepublica.co/finanzas/seguridad-laboral-sigue-en-el-limbo-2448601>.

Colpensiones.gov. Diario Oficial No 22.746. 1934. Ley 10 de 1934. Recuperado de [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley\\_0010\\_1934.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0010_1934.htm).

Congreso de la República. Diario Oficial. 2012. Ley 1562. Recuperado de [www.nuevaleyislacion.com/files/susc/cdj/conc/l\\_1562\\_12.doc](http://www.nuevaleyislacion.com/files/susc/cdj/conc/l_1562_12.doc)

Decreto 171 de 2016. Atcalsas.com. Recuperado de <http://www.atcalsas.com/normas/generalidades-ambiental/decreto-171-de-2016>.



Decreto 1295/1994. Universidad de Pamplona. Recuperado de [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home\\_54/recursos/01general/04122012/decreto\\_1295\\_1994.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_54/recursos/01general/04122012/decreto_1295_1994.pdf).

Fondo de Riesgos Laborales de la República de Colombia. Mayo 2018. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/normatividad/resoluciones.html>.

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de: [http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)

ISO 45001. 17 enero 2018. Normas, Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/2018/01/normas-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.

Ministerio de Trabajo. 15 de abril de 2016. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.

Morgan Gloria. Enero 2018. *Revista Empresarial y Laboral*. Avances Normativos en el SG-SST. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/avances-normativos-sg-sst/>.

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de:  
[http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f\\_sogamoso/pregrado/minas/documentos/  
PASOS\\_PARA\\_REALIZAR\\_UN\\_PROGRAMA\\_DE\\_SALUD\\_OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)

Oiss. Org. Breve Historia Sobre La Salud Ocupacional En Colombia. Recuperado de  
[http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombial.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombial.pdf).

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.  
Bogotá D.C. Recuperado de:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Revista Empresarial y Laboral. El Test del Sistema General de Salud Ocupacional.  
Recuperado de <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/el-test-del-sistema-general-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst/>.

Sistema Único de Información Normativa. Diario Oficial 1921. Ley 37 de 1921. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1592694>.

Sistema Único de Información Normativa. Diario Oficial 1949. Ley 3767 de 1949.  
Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1536392>.

Slide Share.net. Sistema General de Riesgos Profesionales. Ley 1295. 1994. Recuperado de <https://es.slideshare.net/potes98/decreto-ley-1295-de-94-sistema-general-de-riesgos-profesionales-23170940>.

Umbarila Zamora, Carlos Alberto. Revista Empresarial y Laboral. El Reto del SG-SST. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/el-reto-del-sg-sst/>.

## **Anexos**

### **Cuestionario Colaboradores Avidesa Mac Pollo.**

- 1. ¿Cuál es su edad?**
  
- 2. ¿A qué genero pertenece?**
  
- 3. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?**
  
- 4. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando el mismo oficio?**
  
- 5. ¿Cuál es el área de trabajo donde labora?**
  - Área administrativa
  - Área de proceso de alimentos
  - Área de incubadoras
  - Área de granjas
  
- 6. ¿Cómo valora usted la salud ocupacional en su área de trabajo?**
  - Excelente
  - Buena
  - Deficiente.
  
- 7. ¿La institución donde usted trabaja lo tiene afiliado a una ARL?**

- Si
- No

**8. ¿La institución donde usted trabaja lo tiene afiliado a una EPS?**

- Si
- No

**9. ¿Conoce el programa de salud ocupacional de la institución donde trabaja?**

- Si
- No

**10. ¿En su lugar de trabajo están establecidas actividades como: pausas activas y educación en higiene laboral?**

- Si
- No

**11. Responda las siguientes preguntas con respecto a las condiciones ambientales de su puesto de trabajo:**

- *¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?*
  - Si
  - No
  
- *¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?*
  - Si
  - No
  
- *¿La temperatura es adecuada en su lugar de trabajo?*
  - Si
  - No
  
- *¿El nivel de ruido es soportable?*
  - Si
  - No
  
- *¿La ventilación es suficiente en su puesto de trabajo?*
  - Si
  - No

**12. Responda las siguientes preguntas con respecto a las condiciones ambientales de su puesto de trabajo:**

- *¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?*
  - Si
  - No
  
- *¿Cree usted que la ubicación de su sitio de trabajo es el adecuado?*
  - Si
  - No

**13. Califique su nivel de estrés laboral en una escala de 1 a 10.**

- 1 a 3
- 4 a 6
- 7 a 10

**14. ¿A que agentes de riesgo está usted expuesto en el desarrollo de sus funciones laborales?**

- Posiciones que producen cansancio o dolor
- Movimientos repetitivos de manos y brazos
- Contacto con sustancias infecciosas
- Manipulación de maquinaria de alto riesgo

**15. ¿Recibe usted información y capacitación por parte de la empresa de seguridad y salud en el trabajo?**

- Si
- No



## B. Cálculo tamaño de la muestra

[Cómo funciona](#) [Ejemplos](#) [Servicios de encuestas](#) [Planes y precios](#) [INICIAR SESIÓN](#)

### Calculadora del tamaño de muestra

¿Cuántas personas deben responder tu encuesta? Aunque seas un estadista, determinar el tamaño de la muestra puede resultar difícil. Para simplificarlo, prueba nuestra calculadora del tamaño de muestra. Te damos todo lo que necesitas para poder calcular la cantidad de respuestas necesarias para confiar en tus resultados.

Calcula el tamaño de tu muestra:

Tamaño de la población:

Nivel de confianza (%):

Margen de error (%):

[CALCULAR](#)

Tamaño de la muestra: **59**

**Comienza ahora**

**SUSCRIPCIÓN PROFESIONAL**

Preguntas y encuestas limitadas

**REGISTRO GRATUITO**

Solo lo básico

Utilizadas por el 100 % de la lista de Fortune 500

Hemos ayudado a diversas organizaciones como la tuya a tomar mejores decisiones.