

**Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SG-SST) con Énfasis
en Gestión del Conocimiento de la empresa BRITISH AMERICAN TOBACCO – San Gil**

Ana Lilia Barón Villamizar
COD. 1049393015

Camilo Andrés Becerra Gómez
COD. 1.098.766.826

Leidy Tatiana Pérez Carreño
COD. 1100959645

Lorena Andrea Luna Castellanos
COD. 1.095.802.442

Luz Adriana Calderón García
COD. 1.032.378.462

Jorge Eliecer Echavarría

Tutor

Universidad Abierta y a distancia UNAD
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
Bucaramanga
2018

Tabla de contenido

ii

INTRODUCCIÓN	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	4
PALABRAS CLAVE	4
CAPITULO 1. EL PROBLEMA	5
1.1 Antecedente del problema.....	5
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.3 Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	7
1.4 Justificación	8
CAPITULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.....	9
2.1. Marco teórico	9
CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL.....	12
3.1. Método de la investigación	12
3.2. Población y muestra.....	12
3.3. Fuentes de información.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
CAPITULO 4. RESULTADOS.....	14
4.1. Presentación de resultados	14
4.2. Análisis de datos	17
CAPITULO 5. CONCLUSIONES	19
5.1. Resumen de hallazgos.....	19
5.2. Recomendaciones	20
5.3. PROPUESTA DE MODELO ESTRATÉGICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	21
5.3.1. Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	25
5.3.2 Organización	26
5.3.3. Planificación	45
5.3.4. Aplicación	55
5.3.5. Verificación.....	57
5.3.6. Auditoria	60
5.3.7. Mejoramiento.....	65
5.3.8. Integración del modelo de Nonaka y Takeuchi	67
5.3.9 Recursos: humanos, materiales y financieros	70
5.3.10 Diagrama de Gantt	72
Conclusiones	73
Bibliografía	74
Anexos	76

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas se esfuerzan por cumplir a cabalidad con lo reglamentado por el Ministerio de Trabajo, el cual determina los procesos que éstas deben implementar para que el desarrollo de sus actividades laborales no se vea afectadas por las malas o erradas prácticas que ponen en peligro la integridad y salud de los empleados. El principal decreto que regula la implementación del SG-SST en las empresas es el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecen las reglamentaciones y se explica la importancia de desarrollar una política de Seguridad y Salud en el trabajo donde la prioridad de la empresa es su recurso humano y por ende se debe reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, así mismo se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

A continuación, daremos a conocer la política de SG-SST implementada en la empresa **BRITISH AMERICAN TOBACCO – San Gil**, de acuerdo con la investigación realizada por nuestro grupo de trabajo.

RESUMEN

La gestión del conocimiento es un elemento muy importante en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en las organizaciones, que, a través del conocimiento, en la información que transmiten directamente y potencialmente en todos los empleados, para que ellos mismos sean vigías en la prevención de enfermedades, la identificación de riesgos y hacer las medidas de seguridad que se deben tener en cuenta para evitar los accidentes laborales. A través de este proyecto, se realizará mejoría en la política de SG-SST implementando en la empresa BRITISH AMERICAN TOBACCO - San Gil, integrando el modelo de conocimiento según la espiral de Nonaka y Takeuchi.

ABSTRACT

Knowledge management plays a very important role in the Management System of Security and Health in the work place; this being that information is transmitted directly to employees so that they themselves can be aware of the prevention of diseases, identify risks, and independently take safety measures to prevent work related accidents. Through this project, there will be improvements to the politics of SG-SST implemented in the BRITISH AMERICAN TOBACCO company- San Gil, integrating the knowledge model according to the Noaka and Takeuchi spiral.

PALABRAS CLAVE

Gestión, Salud, Empleados, Riesgo, Norma, Seguridad, Normatividad, Protocolo, Conocimiento, Interiorización.

CAPITULO 1. EL PROBLEMA

1.1 Antecedente del problema

A medida que el sector industrial se ha desarrollado mundialmente, en sus diferentes etapas de crecimiento, ha sido necesario implementar medidas con el fin de promover un trabajo seguro evitando enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Actualmente, el SG-SST es un sistema de gestión que se ha establecido por el Ministerio de trabajo a los empleadores para reducir enfermedades laborales y accidentes de trabajo, cuidando de manera integral la salud de todo el personal que labora en la organización, de esta manera a través de la capacitación, esquemas de seguridad y uso de elementos de protección personal se pueden controlar todos los riesgos en sus orígenes, y es por esto que el SG-SST debe cumplirse de manera obligatoria en una empresa para que su funcionamiento se lleve a cabo de una forma armoniosa y de forma pro activa.

Por esta razón, **BRITISH AMERICAN TOBACCO – San Gil**, ha venido trabajando en la implementación del SG-SST para poder garantizar la salud y bienestar de sus empleados, pero aun así no ha logrado alcanzar cabalmente este objetivo ya que la estructura que han venido formalizando debe tener algunas modificaciones para que sea implementada totalmente y de esta manera minimizar el riesgo al que sus empleados se ven sometidos en la planta de desvenado y en las instalaciones administrativas.

Es importante mencionar el esfuerzo tendiente que la empresa ha tenido durante los últimos años en aras de alcanzar un mejoramiento continuo en cada uno de sus procesos, entre ellos el relacionado con salud ocupacional, por esta razón se han puesto en marcha campañas enfocadas en el autocuidado y buen uso de implementos de protección personal.

Recientemente se enfocan en que el trabajador entienda la importancia de cumplir las normas y políticas para llegar a casa sano y salvo. Pero se debe formalizar un proceso de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para alcanzar la meta propuesta.

1.2 Planteamiento del problema

La política del SG-SST, se ha convertido en una herramienta que permite al empleador tener más control y prevención respecto a los accidentes laborales que se pueden presentar en sus empleados, esto con el fin de minimizar los riesgos latentes que existen y que ponen en riesgo la seguridad de los mismos. Por lo anteriormente mencionado, se prevé que al aplicar este sistema de una manera completa y pro activamente se promueve al interior de la organización una cultura basada en el compromiso de la alta gerencia que se verá reflejado en cada uno de sus empleados.

BRITISH AMERICAN TOBACCO – San Gil, se esfuerza diariamente por alcanzar los estándares de calidad que permiten el crecimiento organizacional y el alcance de los objetivos, pero en el intento de lograr las metas propuestas se ha visto afectada la práctica del SG-SST con los empleados y muchos desconocen los beneficios que este trae para su salud física, mental y laboral, y por esta falta de información, varios colaboradores de BRITISH AMERICAN TOBACCO se han visto expuestos a percances que se pueden prevenir si se conoce a cabalidad la información contenida en el SG-SST, por lo tanto a través de la gestión del conocimiento aplicado al SG-SST se desea realizar una fase de aprendizaje y captación de la norma y se desea formalizar y establecer los protocolos, normas y demás información para gestionar la interiorización de los mismos en el personal de la organización ya que a pesar de las políticas implementadas hay algunas fallas, principalmente con el acondicionamiento físico de los empleados, requiriendo que la empresa realice actividades que fortalezcan el amor propio y el querer mejorar con respecto a su salud durante su jornada laboral y fuera de ella. Se presentan

falencias en la continuidad de pausas activas y movimientos en el transcurso del día, y los empleados no tienen conocimiento de los cuidados que deben tener antes, durante y al finalizar la jornada laboral.

Pregunta principal

¿De qué manera, la gestión del conocimiento aplicado al SG-SST, puede realizar una fase de aprendizaje y captación de la norma, formalizando y estableciendo los protocolos, normas y demás información para gestionar la interiorización de los mismos en el personal de la organización?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Diseñar un modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la planta de desvenado BRITISH AMERICAN TOBACCO San Gil, con el fin de fortalecer los procesos organizacionales a través de la labor realizada por los empleados.

Objetivos Específicos

- Identificar los principales problemas de salud ocupacional que se presentan en la planta.
- Verificar las principales causas que conllevan a enfermar al personal e identificación de los riesgos.
- Analizar el estado en que se encuentra el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa British American Tobacco San Gil y determinar los ajustes y cambios que se deben realizar con el fin de que este sistema esté enfocado en prevenir enfermedades y accidentes laborales.

- Establecer un plan de mejoramiento en pro de los empleados de la planta a través de la gestión de socialización e interiorización del SG-SST y de esta manera estandarizar los procesos que permitan el cuidado integral de todos los colaboradores de la organización.
- Promover y difundir las políticas de prevención de salud ocupacional a los integrantes de la organización que están involucrados de forma directa e indirecta en los procesos internos de la misma, con el objeto de concientizar y sensibilizar a los individuos.

1.4 Justificación

La implementación del SG-SST en la organización, cumple un papel trascendental en los procesos internos ya que genera una minimización de los riesgos a los que los empleados se ven sometidos en la función de sus labores, por ende si la empresa desea aumentar su producción afectando positivamente los balances financieros y la calidad de vida del talento humano presente, es de suma importancia la adecuada implementación de condiciones de seguridad y una normativa vigente que sea sometida al cumplimiento obligatorio para generar un impacto positivo en la cultura organizacional.

Por lo anteriormente mencionado, se resalta que la gestión del conocimiento cumple un papel muy importante en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que a través del conocimiento es donde la información es transmitida directa y potencialmente en todos los empleados para que ellos mismos sean vigías en la prevención de enfermedades, identificación de riesgos y hagan propias las medidas de seguridad que se deben tener en cuenta para evitar accidentes laborales.

Al contar con un personal dinámico y saludable permite que la jornada laboral no se haga tan larga y agotadora y así logra la empresa mejorar el ausentismo y posibles incapacidades.

Es importante informar a los empleados para que ellos logren entender de manera activa la importancia del auto cuidado, teniendo en cuenta que no solo se realiza durante la jornada laboral sino también en su tiempo de descanso y de esta manera, transmitir el conocimiento a sus familiares.

CAPITULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Marco teórico

En 1986, la reunión de expertos de la Región de las Américas, organizado por la Organización Panamericana de la Salud, utilizaron la siguiente definición: “Es el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan”. Agregando a continuación “El desarrollo de la salud ocupacional, debe lograrse con la participación y cooperación de los trabajadores, empresarios, sectores gubernamentales, instituciones y asociaciones involucradas. Para proyectar y ponerla en práctica es necesaria la cooperación interdisciplinaria y la constitución de un equipo, del cual tiene que formar parte el médico de los trabajadores”. (Gomero Cuadra, Raúl; Zevallos Enriques, Carloz; Llapyesan, Carlos (2006))

Según el decreto 1072 de 2015, el cual fue realizado el 26 de mayo de 2015 por el ministerio de Trabajo de Colombia, es conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En él se recopilan todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el

objetivo de asegurar la eficacia económica y social del sistema legal y de que se simplifique el sistema nacional regulatorio.

“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 de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”. (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4)

Mediante decreto 0171 de 2016, fue modificado el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), donde se especifica que todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017. Para cumplirlo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica en la implementación del SG-SST a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentaran informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG -SST.

Con la capacitación en prevención de riesgos laborales se busca que el individuo aprenda a cuidarse y esto se traduce en prevenir el riesgo. “La capacitación está dirigida a adultos que deben aprender a aplicar, determinado conocimiento, que por lo general ya poseen. Además, lo

que aprenden mientras son capacitados es puesto bajo un marco de referencia laboral, a diferencia de cuando alguien recibe educación” (Tecsup, 2015).

El enfoque dado a este proyecto de investigación se basa en el proceso de creación del conocimiento organizacional que significativamente comienza con la socialización hecha y de esta manera se comparte el conocimiento tácito que poseemos como individuos con el objetivo principal de ser aplicado al interior de la organización que venimos trabajando. De esta manera, en el proceso de exteriorización, el conocimiento que ha sido tácito hasta ese momento se convierte en explícito, dicho de otra manera, se puede decir que el conocimiento se puede hacer tangible por medio de la documentación realizada. En esta fase, se genera una conversión mediante las diferentes formas como metáforas, hipótesis y modelos. Por lo tanto, con estas formas diferentes tales como metáforas, analogías, hipótesis, modelos, entre otras, se hace más fácil la comprensión y utilización del conocimiento.

Por otra parte, es importante mencionar que, en el proceso de combinación, el conocimiento pasa a ser explícito y en esta transformación el conocimiento se convierte en algo más complejo ya que se genera los conceptos adquiridos en un sistema de conocimiento. Dicho lo anterior, cabe mencionar que, en esta fase, el conocimiento explícito se intercambia y se combina por las diferentes vías tales como los documentos, las conversaciones realizadas, los correos electrónicos emitidos, entre otros.

Finalmente, el proceso de interiorización es la transformación del conocimiento que anteriormente era explícito a tácito, por lo tanto, se puede decir que está estrechamente conectado al aprendizaje y de esta forma los individuos pueden adquirir experiencias con base a lo que otros han vivido.

“En términos concretos, el conocimiento es creado sólo por los individuos. Una organización no puede crear conocimiento sin individuos. La organización apoya la creatividad individual o provee el contexto para que los individuos generen conocimientos. Por lo tanto, la generación de conocimiento organizacional debe ser entendida como el proceso que amplifica “organizacionalmente” el conocimiento generado por los individuos y lo cristaliza como parte de la red de conocimientos de la organización.” (Nonaka y Takeuchi, 1999)

CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la investigación

Este proyecto está enmarcado en los métodos de investigación cualitativo y cuantitativo, ya que se pretende conocer el motivo por el cual el sistema de seguridad y salud en el trabajo, así como el proceso de capacitación de la empresa BAT presentan fallas en su estructura. El interés de presentar la propuesta está orientado hacia el mejoramiento y beneficio de los empleados para que eleven su rendimiento y logren los objetivos organizacionales y personales; ya que el propósito es recabar toda la información que dé cuenta de las fallas encontradas con el fin de generar ideas y sugerencias y que se explore todo el panorama sobre la magnitud del problema y las posibles soluciones a esta.

3.2. Población y muestra

La población serán los empleados de la planta de desvenado de San Gil, teniendo en cuenta el personal de la planta. Mediante la fórmula para calcular el tamaño de la muestra a poblaciones finitas¹:

$$n = \frac{Z^2 * Npq}{e^2(N - 1) + Z^2pq}$$

¹ <https://www.google.com.co/search?q=formula+para+muestra>

Donde:

n: Muestra

N: Población

Z: Niveles de confianza (1,96)

p: Probabilidad de éxito

q: Probabilidad de fracaso

e: Error muestra

$$n = \frac{(1,96)^2 * 80 * 0,25 * 0,25}{(0,05)^2(80 - 1) + (1,96)^2 * 0,25 * 0,25} = \frac{3,8416 * 80 * 0,0625}{0,1975 + 0,2401} = 43,8$$

Se propone una muestra de 10 personas de los empleados de la planta debido que en el transcurso de la encuesta se encontraban en mantenimiento y aun no se iniciaba la temporada de cosecha.

3.3. Fuentes de información

Datos primarios: Se obtendrán a partir de la información suministrada por los colaboradores de la parte ejecutiva y profesional de la empresa British American Tobacco, información que será obtenida a través de la encuesta realizada.

Datos secundarios: Estos se tratan de información que ya ha sido recopilada a través del semestre la cual es de mucha importancia para la elaboración de este proyecto de investigación. También se utilizará y tendrá en cuenta la información reportada a través de revistas e internet.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado será la encuesta ya que es una herramienta de fácil manejo principalmente las respuestas se pueden obtener por diversos medios. En la encuesta se plantearán 10 preguntas con respecto a la salud de los empleados.

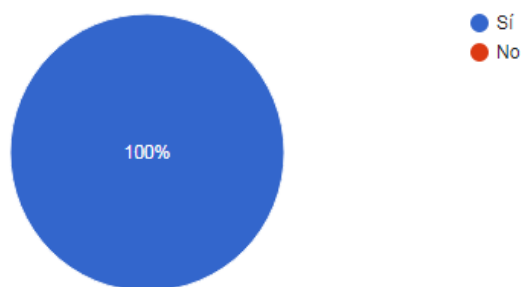
CAPITULO 4. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

La primera muestra se realizó a 10 personas que han trabajado en la planta de desvenado de San Gil, obteniendo los siguientes resultados:

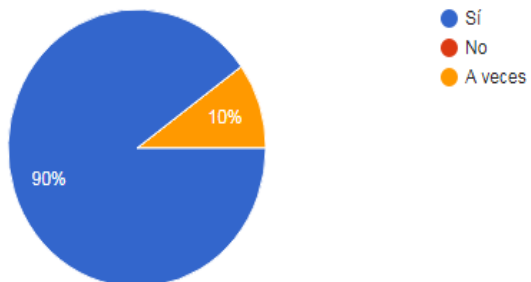
¿Sabe que es la salud ocupacional?

10 respuestas



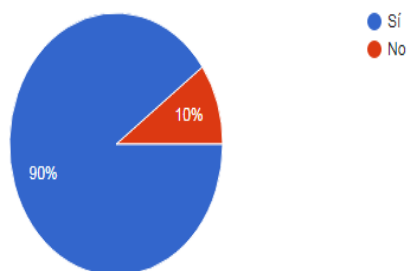
¿La empresa realiza capacitaciones sobre salud ocupacional?

10 respuestas



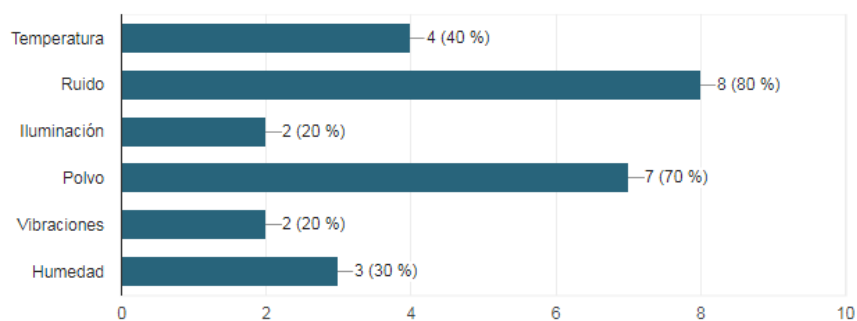
¿Tiene conocimiento de las políticas EH&S (Medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo)?

10 respuestas



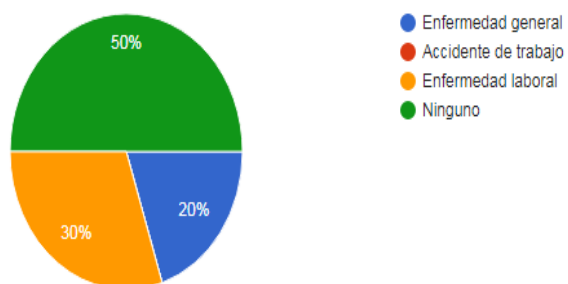
A qué tipo de riesgo está expuesto

10 respuestas



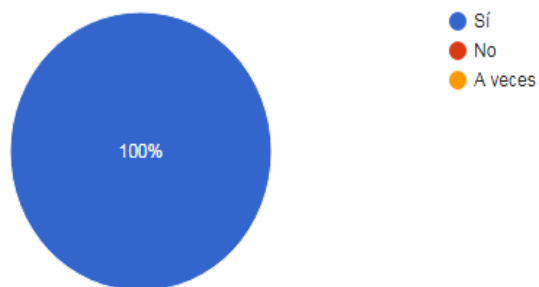
Durante los procesos ha presentado:

10 respuestas



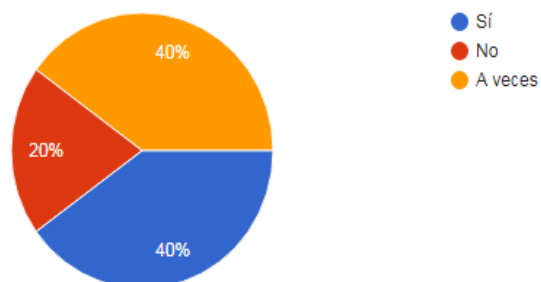
¿Utiliza el equipo de protección en el trabajo?

10 respuestas



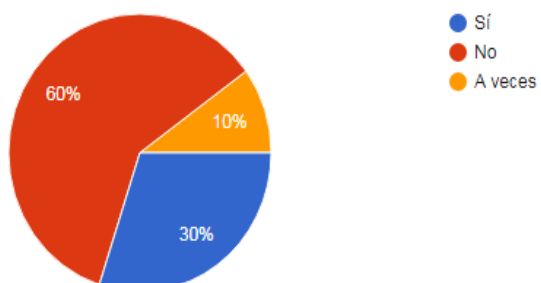
¿Realiza pausas activas durante la jornada laboral?

10 respuestas



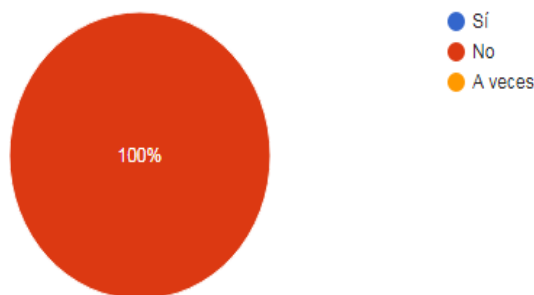
¿Realiza exámenes médicos preventivos?

10 respuestas



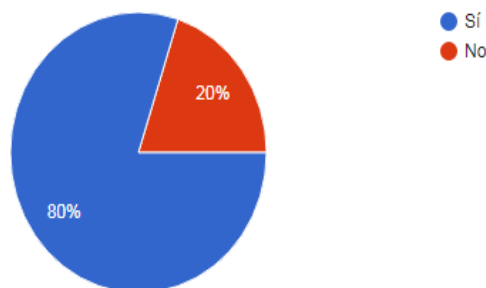
¿Realiza el examen ocupacional al terminar contratación?

10 respuestas



¿Participaría en jornadas de salud y cuidados personales?

10 respuestas



4.2. Análisis de datos

- En el planteamiento No 1, “¿Sabe usted qué es la salud ocupacional?”, donde la muestra fue de 10 personas, en la cual el 100% de la muestra respondió que sí conocen qué es la salud ocupacional.
- En el planteamiento No 2, “¿La empresa realiza capacitaciones sobre salud ocupacional?”, donde la muestra fue de 10 personas, en la cual el 90% de las personas confirmaron la realización de capacitaciones, quienes recalcan la importancia de la seguridad y salud en el trabajo. El 10% restante aseguran que a veces las realiza porque depende del mes ya que muchas veces saltan la fecha de capacitación por días festivos.

- En el planteamiento No 3, “¿Tiene conocimiento de las políticas de Medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo?”, donde la muestra fue de 10 personas, en la cual el 90% asegura que durante las capacitaciones han expuesto dichas políticas y las conocen gracias a los años que han trabajado en la planta y el 10% son personas que no llevan más de un contrato y por ello aseguran no conocerlas.
- En el planteamiento No 4, “¿A qué tipo de riesgo está expuesto?”, donde la muestra fue de 10 personas, en la cual el ruido y el polvo es el principal riesgo que se sienten expuestos los empleados de la planta, seguidos de la temperatura con un 40% y la humedad 30% siendo personas que trabajan en las diferentes secadoras o a la salida de los cilindros de mojado de tabaco, y con un 20% la iluminación y vibraciones por las zarandas, las cuales de ser manipuladas erróneamente pueden llegar a causar un accidente.
- En el planteamiento No 5, “Enfermedades presentadas durante el proceso laboral”, donde la muestra fue de 10 personas, en la cual durante el proceso el 50% no han presentado ningún tipo de accidente o enfermedad, el 30% son personas que llevan años trabajando para la planta y que tienen enfermedades ocasionadas por el trabajo, el 20% han presentado enfermedad general como la intolerancia al olor del tabaco, gripas o irritaciones.
- En el planteamiento No 6, “Utiliza el equipo de protección en el trabajo” donde la muestra fue de 10 personas, la empresa exige la utilización de los implementos de protección lo cual cumplen a cabalidad con el 100%, aquellas personas que no los utilizan pueden tener llamados de atención hasta el despido.

- En el planteamiento No 7, “Realiza pausas activas durante la jornada laboral” donde la muestra fue de 10 personas, el 40% aseguran realizar pausas activas en el trabajo, el 20% no las realizan y el 40% a veces, ya que al tener funciones repetitivas y constantes no pueden detenerse, aunque la empresa en algunas temporadas a puesto a disposición personal de reemplazo para realizar los recesos.
- En el planteamiento No 8, “Realiza exámenes médicos preventivos” donde la muestra fue de 10 personas, se les pregunto si durante el tiempo que estaban laborando se realizaban exámenes preventivos donde el 60% no los realizan al asegurar sentirse en buen estado, el 30%, sí, siendo personas con historial médico y el 10% a veces para descartar cualquier dificultad.
- En el planteamiento No 9, “Realiza examen médico al terminar la contratación” donde la muestra fue de 10 personas, las personas encuestadas al terminar el contrato no realizan dicho examen ya que no ven la necesidad de hacerlo.
- En el planteamiento No 10, “Participaría en jornadas de salud y cuidados personales (Capacitación)” donde la muestra fue de 10 personas, El 80% de los encuestados estarían interesados en participar en las jornadas de salud, el 20% responden que no, ya que no ven el tiempo o el momento preciso para ello, aunque si la empresa permitiera espacios para ello sí lo apoyarían

CAPITULO 5. CONCLUSIONES

5.1. Resumen de hallazgos

Con base a la encuesta y a los comentarios de los empleados se puede apreciar que la empresa se preocupa realmente por sus empleados, enfocándoles siempre el autocuidado y el

llegar sanos a casa, pero algunos si acatan las indicaciones y aprenden a través de cada capacitación, aunque algunos lo hacen solo porque les toca asistir.

Hace falta el espacio y el tiempo para poder realizar las pausas activas durante la labor, aunque no se presentan muchos accidentes en los últimos años, la planta requiere valoración de los diferentes riesgos para determinar si son eficientes los implementos de protección entregados.

Con base a exámenes médicos como una forma de ante ponernos a las enfermedades, los empleados solo realizan el de inicio de contratación, viendo sin importancia el de terminación. Lo importante es que las personas están interesadas en participar en jornadas de salud si la empresa llegase a realizarlas.

5.2. Recomendaciones

Implementar mejoras en las políticas de seguridad y salud ocupacional, exigiendo su cumplimiento sin excusas.

Realizar nuevas capacitaciones dirigidas a la importancia de la salud y el auto cuidado; Establecer momentos en el día para la realización de pausas activas durante la labor, con posibles reemplazos o durante los recesos; Exigir nuevos exámenes al personal permanente y temporal, para así determinar el estado real de salud de los empleados; Implementar jornadas de salud, aunque sea una durante el tiempo de la cosecha.

En BRITISH AMERICAN TOBACCO – San Gil, se hace necesaria la contextualización general de la información contenida en el SG-SST, su normatividad y la estandarización de procesos al interior de la organización ya que, si se logra transmitir esa información, los empleados se apropiarán de ese proceso para ponerlo en práctica reconociendo la importancia del mismo en los aspectos físico y emocional.

5.3. PROPUESTA DE MODELO ESTRATÉGICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La empresa **BRITISH AMERICAN TOBACCO** en cumplimiento a los establecido en la ley 1562 de 2012, el decreto 1443 de 2014 y la normatividad vigente, estructurará el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre **BRITISH AMERICAN TOBACCO** y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, **BRITISH AMERICAN TOBACCO** abordará la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de 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.

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas²:

- Política

² Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Introducción. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Evaluación
- Auditoría
- Mejoramiento

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Seguridad y salud en el trabajo: 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 trabajadores.

Busca mejorar 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. Ley 1562/2012

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Ley 1562/2012

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. Decreto 1443/2014

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en Seguridad y salud en el trabajo de forma coherente con la política. Decreto 1443/2014

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. Decreto 1443/2014

Enfermedad laboral: Resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Ley 1562/2012

Actividad rutinaria. Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Actividad no rutinaria. Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

Consecuencia. Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

Exposición. Situación en la cual las personas se exponen a los peligros.

Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Medida(s) de control. Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

Probabilidad. Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias

Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es)

Riesgo Aceptable. Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud en el trabajo.

Cabe resaltar que este modelo se llevará a cabo con base en la gestión del conocimiento ya que será trascendental en la implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. A través de la gestión del conocimiento se impartirá la información del proceso de SG-SST a los empleados para que ellos logren captar los conceptos, normatividad y las prácticas de seguridad que este sistema contiene con el fin de mejorar su calidad laboral.

Al realizar un análisis a la normatividad, se puede evidenciar la estrecha relación que esta tiene con el enfoque dado a través de la gestión del conocimiento ya que al contener información explícita se debe actuar de forma dinámica ante la normatividad y darla a conocer con base a la espiral del conocimiento. Siendo así, se debe llevar a cabo en la organización una serie de capacitaciones y actividades para poder dar retroalimentación práctica al contenido del sistema de Gestión.

Por lo anteriormente mencionado, es necesario que la gerencia de la organización en conjunto con el departamento de talento humano y el líder elegido para dirigir el SG-SST, tomen las medidas necesarias para comprometer a todos los colaboradores de la organización con las normas y requisitos del SG-SST, de esta manera se asignarían responsabilidades y roles entre los empleados para integrarlos al programa y de la misma forma, ellos estarían velando por el cumplimiento de los objetivos propuestos.

De esta manera, se propone diseñar y evaluar los siguientes aspectos en aras de ser expuestos a los empleados de BRITISH AMERICAN TOBACCO para promoverlos a través de capacitaciones y posteriormente ser implementados.

5.3.1. Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La Gerencia de **BRITISH AMERICAN TOBACCO** se pronuncia formalmente, a través de una política reflejando su compromiso hacia la Seguridad y salud en el trabajo y se responsabiliza a dirigir sus esfuerzos a proveer a los trabajadores un ambiente seguro de trabajo y se compromete con un sistema de Higiene, Seguridad Industrial, acorde con la legislación Colombiana y Normatividad Nacional e Internacional vigente con el fin de:

- Satisfacer las expectativas, necesidades y requisitos de nuestros clientes en la prestación de los servicios.
- Planear y ejecutar proyectos garantizando la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados, los empleados del contratante y toda la población involucrada en los mismos.
- Minimizar el impacto de las actividades sobre el medio Ambiente y garantizar la integridad de los equipos e instalaciones en donde se desarrollen dichas actividades.

- Prevenir y controlar los factores de orden externo y ambientes originados en los lugares de trabajo que puedan causar enfermedades, accidentes y disconfort a los trabajadores.
- Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.
- Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.

5.3.2 Organización

MISIÓN

“Somos una Compañía tabacalera responsable que trabaja con pasión para superar las expectativas de los consumidores, clientes y accionistas, a través de la excelencia de nuestro talento y marcas ganadoras”.³

VISIÓN

³British American Tobacco Colombia. (2013). Nuestra empresa, Nuestra estrategia. Misión. Recuperado de http://www.batcolombia.com/group/sites/bat_87af9v.nsf/vwPagesWebLive/DO87XHEH?opendocument

“Nuestra visión como grupo es liderar la industria del tabaco a nivel global. Esto no lo medimos únicamente a través de volumen y valor, sino también buscamos ser los mejores en atender las necesidades de los consumidores”.⁴

RESEÑA HISTÓRICA

“Es una compañía tabacalera responsable, que trabaja con pasión para sobrepasar las expectativas de consumidores, clientes y accionistas, a través de la excelencia de nuestra gente y marcas ganadoras.

British American Tobacco incursionó por primera vez en el mercado nacional de cigarrillos en la década de los cincuenta, pero sus labores se vieron interrumpidas en dos oportunidades por políticas del gobierno relacionadas con importaciones e inversión extranjera.

En octubre de 1994, gracias a la apertura económica, British American Tobacco regresa al país y se establece como una sucursal de Internacional Tobacco (Overseas) Limited, y en 1997 cambia su nombre por British American Tobacco (South América) Limited iniciando operaciones de importación y distribución directa de sus productos.

En 2011, British American Tobacco Colombia compró la Productora Tabacalera de Colombia – Protabaco, ampliando su presencia e inversión en el mercado nacional, completando su cadena de suministro con la recolección de hoja de tabaco y la producción de cigarrillos nacionales.

⁴British American Tobacco Colombia. (2013). Nuestra empresa, Nuestra estrategia. Visión. Recuperado de http://www.batcolombia.com/group/sites/bat_87af9v.nsf/vwPagesWebLive/DO87XHEH?opendocument

Las oficinas de British American Tobacco Colombia están ubicadas en Bogotá, Colombia; cuenta con una planta de desvenado de hoja de tabaco ubicada en San Gil, Santander. Sus agencias comerciales están ubicadas en Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla y Bucaramanga y cuenta con agencias de fomento agrícola en Neiva, Garzón y Capitanejo.

En la actualidad, British American Tobacco Colombia genera cerca de mil empleos a nivel nacional, garantizando la presencia de sus productos directamente y a través de distribuidores y mayoristas.

British American Tobacco Colombia es una empresa tabacalera comprometida con el país a través del desarrollo sostenible de sus actividades de negocio, generando progreso para las familias que se relacionan con su actividad económica y contribuyendo con la construcción de una ciudadanía corporativa que redunde la construcción de un mejor país”.⁵

DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS/PRODUCTOS

“El portafolio de productos de British American Tobacco Colombia cuenta con 13 marcas en todos los segmentos, buscando satisfacer las necesidades de los consumidores mayores de edad que consumen nuestros productos. Algunas de nuestras marcas son Mustang, Belmont, Kool, Lucky Strike, Kent, Pall Mall y Starlite.

Es importante que los empleados al interior de la organización conozcan cuáles son los turnos laborales que están obligados a exigir según el contrato de trabajo firmado con la empresa.

⁵British American Tobacco Colombia. (2013). Nuestra empresa, ¿Quiénes somos? Recuperado de http://www.batcolombia.com/group/sites/bat_87af9v.nsf/vwPagesWebLive/DO87XHE9?opendocument

Es obligación de la organización hacer cumplir estos horarios, no excediendo la carga laboral ni el tiempo de labor para que los empleados puedan gozar de su tiempo de descanso con el fin de retomar actividades de una manera óptima y en las condiciones físicas y mentales para realizar la actividad de forma acertada, evitando de esta manera riesgos laborales por falta de concentración. Este horario laboral debe ser publicado en la cartelera de la organización con el fin de que sea informativo”.⁶

TORNOS DE TRABAJO-HORARIOS

ÁREA	DÍAS	HORARIO	DESCANSO
ADMINISTRATIVA	Lunes a Viernes	8:00 a.m. – 12:00 p.m. 1:00 p.m. – 5:00 p.m.	10 Min. Pausa Activa 60 Min. de Almuerzo
OPERATIVA	Lunes a Viernes	6:00 a.m. – 12:00 p.m. 1:00 p.m. – 3:30 p.m.	10 Min. Pausa Activa 60 Min. de Almuerzo

*Formato elaborado por: Colpatria ARL
Horario propuesto por grupo del proyecto*

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

BRITISH AMERICAN TOBACCO es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, la Circular Unificada de 2004 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la

⁶British American Tobacco Colombia. (2013). Nuestra empresa, Nuestras marcas. Recuperado de http://www.batcolombia.com/group/sites/bat_87af9v.nsf/vwPagesWebLive/DO87XHE9?opendocument

empresa definirá un Manual de Funciones por cargos en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo. (INCLUYE LOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS).

El Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el trabajo SG-SST parte de la Gerencia y su desarrollo efectivo se alcanza en la medida que se logra una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización. Por esto se han plantean los siguientes niveles de participación:

GERENCIA GENERAL⁷

- Formular, divulgar y asumir una política explícita del SG-SST que considere conveniente para la Empresa
- Implementar el SG-SST para la gestión de los riesgos laborales comprometiendo a toda la organización y a todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del SG-SST de la Empresa y procurar su financiación.

⁷ Colpatría. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Funciones y responsabilidades. (Gerencia). Recuperado de <https://www.arl-colpatría.co/PortalUIColpatría/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

- Estudiar la factibilidad técnica y económica de las medidas de control y en casos necesarios de alternativas eficaces.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y financieros indispensables para el desarrollo del SG-SST según la actividad económica, magnitud y severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.
- Llevar a cabo la interventoría en Seguridad y salud en el trabajo a fin de realizar los ajustes administrativos, presupuestales y técnicos operativos que exija su desarrollo.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.

SUPERVISORES⁸

- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidos con relación al SG-SST.
- Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo.
- Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo.
- Participar activamente en tareas de inducción y capacitación permanente de los empleados.
- Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación.
- Velar porque todos los accidentes e incidentes sean reportados, registrados e investigados en forma adecuada.
- En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata y el traslado a un centro asistencial del lesionado.

⁸ Colpatría. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Funciones y responsabilidades. (Supervisores). Recuperado de <https://www.arl-colpatría.co/PortalUIColpatría/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

- Dirección del SG-SST (Asistente de Administrativa) Ejecutor del programa.
- Asumir la dirección del sistema, formulando los objetivos, metas y procedimientos administrativos adecuados a la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidas con relación al SG-SST.
- Explicar a proveedores y clientes de, políticas y normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar auditorías periódicas a la gestión del SG-SST.
- Supervisar el desarrollo de los programas de gestión de los riesgos y el funcionamiento del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST a través del ejecutor.
- Liderar las actividades del SG-SST que le correspondan.
- Proponer y desarrollar programas específicos de vigilancia epidemiológica según los riesgos presentes y potenciales.
- Ejecutar el presupuesto de Seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Dirección y el cronograma del sistema.

RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES⁹

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST

⁹ Colpatría. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Funciones y responsabilidades. (Trabajadores). Recuperado de <https://www.arl-colpatría.co/PortalUIColpatría/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

- Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud
- Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la Empresa.
- Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad
- Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo
- Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal, así como de los dispositivos de control asignados por la empresa para el desarrollo de sus labores.
- No introducir bebidas o sustancias no autorizadas en lugares de trabajo
- Comportarse en forma responsable en la ejecución de sus labores
- Colaborar con el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar activamente en la elección del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.
- Hacer adecuado uso de las instalaciones de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

EJECUTOR DEL SG-SST ¹⁰

¹⁰ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Funciones y responsabilidades. (Ejecutor del SGSST). Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Elaborar y actualizar el SG-SST y la matriz de peligros.
- Realizar visitas periódicas a las diferentes áreas de trabajo para supervisar los métodos de trabajo y las medidas implementadas.
- Elaborar y actualizar las normas de trabajo seguro.
- Responsabilizarse por la seguridad integral del área.
- Verificar que todos los empleados estén protegidos por una A.R.L y afiliados a una E.P.S.
- Adelantar estudios de control y valoración de riesgos, proponiendo medidas de control específicas y velando por su aplicación.
- Promover campañas de sanidad e higiene en trabajadores.
- Realizar actividades de capacitación y educación para empleados de todos los niveles de la organización.
- Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación.
- Divulgar las normas expedidas por las autoridades competentes y promover su cumplimiento.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.
- Promover el registro y análisis actualizado del personal empleado, accidentalidad, ausentismo, programas que se siguen, distribución de elementos de seguridad y control, asegurándose que se cuenta con elementos de registro suficientes y adecuados.

- Recopilar, analizar y difundir la información suministrada por los trabajadores respecto a las actividades adelantadas en el cumplimiento del Sistema.
- Formar y coordinar las brigadas de emergencia.
- Analizar los exámenes de ingreso, egreso y periódicos de acuerdo a los objetivos del sistema, evaluando la pertinencia de pruebas realizadas.
- Evaluar y ajustar en forma periódica la gestión del SG-SST.
- Apoyar a la dirección del sistema en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, asesorándola en la formulación de políticas, objetivos, metas, procedimientos administrativos y técnicos relacionados con el área.
- Informar a la Dirección sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, coordinar su desarrollo y vigilar su cumplimiento.
- Verificar el cumplimiento de la política por parte de los miembros de la empresa, prestándoles apoyo para que cumplan con las responsabilidades establecidas respecto al SG-SST.
- Definir los sistemas de control necesarios.
- Establecer el programa de capacitación para los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo las estrategias de motivación, participación y evaluación.
- Promover la formación y funcionamiento del comité paritario, Notificar a la ARL a la que se encuentre afiliada la Empresa los accidentes y enfermedades laborales dentro de los dos días hábiles siguientes y registrar las actividades desarrolladas dentro del sistema de gestión.

ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES

Reglamento Interno de Trabajo

La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio de la Protección trabajo, el cual deberá ser publicado en lugares visibles en las instalaciones.

Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo

El reglamento de higiene y seguridad se debe elaborar con base a las normas que han sido divulgadas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social. Este se debe publicar en un lugar visible de la organización para que todos los empleados de BRITISH AMERICAN TOBACCO, se familiaricen con él.

RAZÓN SOCIAL:	
NIT:	
A.R.L:	
NÚMERO AFILIACIÓN:	
CIUDAD:	
DEPARTAMENTO:	
DIRECCIÓN:	
TELÉFONO:	
SUCURSALES:	
NUMERO SUCURSALES:	
CÓDIGO ACTIVIDAD ECONÓMICA:	
CLASE DE RIESGO:	

Formato elaborado por: Colpatria ARL

Se prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos¹¹:

ARTICULO 1. : La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes laborales y enfermedades laborales, de conformidad con los *artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Resolución 2013 de 1986, Ley 1503 de 2011, Decreto 2851 de 2013, Resolución 1356 del 2012, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 del 2014 y demás normas que con tal fin se establezcan.*

ARTICULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo **COPASST**, de conformidad con lo establecido por el *Decreto 614 de 1984, resolución 2013 de 1986, resolución 1016 de 1989 y decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 del 2012 y el Decreto 1443 de 2014.*

ARTICULO 3. La Empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo al *Decreto 614 de 1984, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 del 2012, Decreto 1443 de 2014*, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos del Proceso de Gestión Preventiva:

¹¹ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Funciones y responsabilidades. (Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo). Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

Procedimiento de Medicina Preventiva y del Trabajo: Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales. *Resolución 1016 del 89 Art. 10.*

Procedimiento de Higiene y Seguridad Industrial: Dirigido a establecer las mejores condiciones de Saneamiento Básico Industrial y crear las tácticas que conllevan a controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedades, disconfort o accidentes laborales. *Resolución 2400 de 1979.*

Objetivos

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

ARTÍCULO 4 Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

CLASIFICACIÓN	
CLASE DE PELIGRO	DESCRIPCIÓN
BIOLOGICO	Virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.

QUIMICO	Polvos orgánicos e inorgánicos, fibras, líquidos (nieblas y rocíos), gases y vapores, humos metálicos y no metálicos, y material particulado.
BIOMECÁNICO	Cargas Físicas: estática (de pie o sentado) Dinámica (desplazamientos con o sin carga). Movimientos repetitivos: cuello, extremidades superiores e inferiores, tronco.
MECÁNICO	Elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados.
ELÉCTRICO	Contacto directo e indirecto con cableado de media y baja tensión, fenómenos electrostáticos.
TECNOLÓGICO	Explosión, fuga, derrame, incendio.
PSICOSOCIAL	Condiciones de las tareas. Trabajo repetitivo o en cadena. Organización del tiempo. Relaciones Humanas. Manejo del estrés.
LOCATIVO	Superficie de trabajo. Distribución de área de trabajo. Falta de orden y aseo.

Formato elaborado por: Colpatria ARL

PARÁGRAFO. A efecto que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo en enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La Empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

PARÁGRAFO. Como obligaciones de los trabajadores en relación con la protección de su salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran entre otras las siguientes:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas del SG-SST.
- Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación el SG-SST.
- Contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO 6. La Empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. Este reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente reglamento entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación y durante el tiempo que la organización lo conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifique las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Ley 962 de 2005, Artículo 55. Supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social. El Artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento, el Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición."

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST ¹²

¹² Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Funciones y responsabilidades. (COPASST). Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

La empresa cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la *resolución 2013 de 1986* y el *Decreto 1295 de 1994*.

El comité paritario se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de las principales funciones y responsabilidades del COPASST, dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 del decreto 614 y el decreto 1295 de 1994, se encuentran:

Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigido a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto proponer soluciones de mejora en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en la divulgación de los resultados de la revisión de la alta dirección.

COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y

ENTRENAMIENTO (GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO)

INDUCCIÓN EN SST

Quando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST:

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST
- Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo
- Funcionamiento del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

La empresa **BRITISH AMERICAN TOBACCO** contará con un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad. Este programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SST de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa

Este programa es revisado semestralmente con la participación del COPASST para analizar los indicadores (cumplimiento, cobertura y eficacia).

5.3.3. Planificación¹³

OBJETIVOS Y METAS

El objetivo de la planificación y de la fijación de las metas permite planear de manera estratégica como desarrollar y poner en práctica el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa **BRITISH AMERICAN TOBACCO**.

La fase de planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, permite establecer acciones destinadas al cumplimiento de sus objetivos dentro de la empresa, por tanto, en la planificación debe evaluarse el estado actual la implementación del sistema en la organización, con el fin de tener una perspectiva global en materia de seguridad y salud en el trabajo de aspectos que no se encuentran cubiertos y de aquellos que tienen cumplimiento parcial. A partir de los resultados arrojados en la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, se podrá plantear la gestión que facilite la verificación de los objetivos, con el fin de lograr la cobertura del sistema en todos los niveles de la organización, referenciado desde el cumplimiento de la normatividad legal vigente. Este material de estudio pretende orientar al aprendiz en la implementación de la fase de planificación en su Evaluación Inicial, en la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, en la definición los Objetivos del Sistema, en el establecimiento del Plan de Trabajo Anual y en la concreción de Indicadores; que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

REQUISITOS LEGALES

¹³ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Planificación. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505201209.doc>

Teniendo como referencia la normatividad vigente del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de Mayo de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.16 se establece que el empleador deberá realizar una evaluación inicial del SG- SST, con la finalidad de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, que le permita estructurar el Plan Anual de Trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

La empresa **BRITISH AMERICAN TOBACCO** cuenta con un procedimiento para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos.

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- a) **Eliminación del peligro/riesgo:** Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos;
- b) **Sustitución:** Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo;
- c) **Controles de Ingeniería:** Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST;

- d) Controles Administrativos:** Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros;
- e) Equipos de Protección Personal:** Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

Las anteriores medidas de control para cada riesgo forman parte de la gestión en seguridad y salud en el trabajo en cuanto a medicina preventiva e higiene y Seguridad en el trabajo.

La empresa realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos.

GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO¹⁴

La finalidad de la implementación del SG SST en la empresa, es que se garantice la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los diferentes factores de riesgo que se pueden presentar en el desarrollo de sus actividades laborales, además de ubicarlo en un sitio de trabajo seguro y acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Objetivos para la gestión de la salud en el trabajo

¹⁴ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Gestión en Salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505201209.doc>

- **General:** Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales relacionadas con la exposición al proceso de la producción del tabaco.
- Identificar alteraciones y riesgos para la salud de los trabajadores a través de los exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con información de higiene y Seguridad en el trabajo
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
- Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.

- Promover actividades de recreación y deporte.

Actividades

Las siguientes actividades son desarrolladas dentro del programa:

- Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales
- Programas de vigilancia epidemiológica
- Programa de prevención de riesgo psicosocial
- Política de no alcohol, tabaquismo, ni drogas
- Estadísticas de morbilidad y de enfermedades laborales
- Estadísticas de ausentismo laboral
- Seguimiento a casos médicos con recomendación o restricción

GESTIÓN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO HIGIENE INDUSTRIAL

La empresa **BRITISH AMERICAN TOBACCO** en el marco de sus programas de gestión realiza actividades de Higiene Industrial para el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo y que le permitan la implementación efectiva de programas de vigilancia epidemiológica

Objetivos

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo, que pudieran ocasionar enfermedades relacionadas con el trabajo.

- Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades laborales y verificar periódicamente su eficiencia.
- Investigar las enfermedades laborales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.

Actividades

Para la evaluación y valoración de los diferentes peligros higiénicos identificados, se utilizarán las metodologías específicas para cada caso.

De acuerdo con la identificación de los peligros y valoración de los riesgos La empresa **BRITISH AMERICAN TOBACCO** necesita realizar mediciones higiénicas.

GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO¹⁵

A través de los programas de gestión en Seguridad en el trabajo la empresa **BRITISH AMERICAN TOBACCO** implementa un conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los incidentes y accidentes de trabajo y de las condiciones de trabajo que pueden afectar la seguridad de los trabajadores.

Objetivos

- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar incidentes y accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar las medidas de control de riesgos de incidentes y accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.

¹⁵ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Gestión de Seguridad en el trabajo. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505201209.doc>

- Investigar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Caracterizar riesgos de seguridad específicos o de alto riesgo a través de actividades específicas.
- Organizar y desarrollar Plan de Emergencia.

PROGRAMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS¹⁶

Los programas de gestión de riesgos específicos son definidos de acuerdo a la identificación de peligros y valoración de riesgos para los riesgos prioritarios que tengan el potencial de generar accidentes de trabajo. Estos programas incluyen:

- Objetivos, indicadores y metas cuantificables
- Responsables
- Acciones
- Recursos
- Cronogramas de actividades

Se realiza evaluación periódica de los programas de gestión por medio de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia con el objetivo de analizar las tendencias, plantear nuevas estrategias o planes de acción o replantear las actividades del programa de gestión e implementación de los mismos.

¹⁶ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Programas de Gestión de Riesgos Específicos. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

PLAN DE TRABAJO

Cada una de las actividades de los programas detallados anteriormente son definidas en un plan de trabajo que se plantea anualmente, al que se le realiza seguimiento y medición de cumplimiento.

IMPLEMENTACIÓN¹⁷

El sistema de gestión está basado por el principio del ciclo Deming (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) PHVA, concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de una manera continua.

Al aplicarse a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Planificar con lleva establecer una política de SST, elaborando planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias y la organización, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.

Permite a BRITISH AMERICAN TOBACCO enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro incentivando la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, hacia una mejora continua los procesos operacionales.

TIPOS DE INDICADORES DEL SG-SST ¹⁸

¹⁷ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Implementación. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505201209.doc>

¹⁸ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Tipos de Indicadores del SG SST. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505201209.doc>

La norma indica que se deben diseñar tres tipos de indicadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Indicadores de estructura: Con medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Este tipo de indicadores evalúa si los componentes del SG-SST realmente existen o no. A partir de ellos se puede determinar si efectivamente se han incluido todos los elementos que componen el sistema, o si solamente existen en el papel.

Indicadores de proceso: Con medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. A través de este indicador pueden evaluarse el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

Indicadores de resultado: Con medidas verificables de los cambios alcanzados en el período, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión

La formulación de los indicadores del SG-SST contiene aspectos que deben tomarse en cuenta para formular los diferentes tipos de indicadores. Debe entenderse como guía para analizar la forma en que debe incluir y abordar cada uno de los aspectos de acuerdo con la naturaleza y el grado de desarrollo.

OBJETIVOS SG-SST¹⁹

Se busca la prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación del origen de las enfermedades y accidentes teniendo como propósito final el mejoramiento en las

¹⁹ Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Objetivos del SG SST. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

condiciones de trabajo. Se trata de un modelo que adelanta acciones para la evaluación permanente y el mejoramiento continuo, de modo que se logren reducir o evitar los accidentes y las enfermedades.

Las actividades de prevención y promoción que mejoran las condiciones de salud y de trabajo para los empleados y el personal vinculado con la empresa con el propósito de ejercer control sobre los factores que los ocasionan

Los objetivos son:

- Implementar acciones de prevención, preparación y respuestas destinadas a evitar, afrontar y limitar los efectos de las situaciones implementando la formulación de un plan de emergencias y la realización de capacitaciones, tanto a los brigadistas como a todo el personal de la empresa.
- Establecer garantías en la contratación estableciendo un mecanismo para garantizar que los trabajadores cumplan con todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, durante el tiempo en que tengan un vínculo con BAT.
- Verificar las adquisiciones e implementar un procedimiento eficaz para garantizar que todos los productos y servicios adquiridos por la empresa cumplan con las especificaciones que exige el Sistema de Gestión.
- Promover el mejoramiento continuo para lograr implementar medidas preventivas y correctivas, con base en los resultados de las diferentes evaluaciones, auditorías y la revisión por la alta dirección identificando las razones por las que fallan algunos planes de acción.
- Adelantar la capacitación obligatoria con los responsables de ejecutar el SG-SST.

- Definir los indicadores que miden los objetivos del SG-SST ya que permiten evaluar la estructura del sistema, los procesos y resultados. Cada indicador debe contar con una ficha técnica y se les debe hacer seguimiento para verificar su exactitud y eficacia.
- Gestionar el cambio con capacidad de dar lugar a auditorías internas y externas, sobre la base de las evaluaciones de seguridad y salud en el trabajo. Se debe implementar procedimientos que permitan contar con la información necesaria para modificar o corregir las condiciones laborales que den origen a riesgos.
- Adoptar medidas de prevención y control tomando medidas necesarias para eliminar los riesgos, sustituirlos por otros de menor gravedad y/o establecer controles para los mismos corrigiendo todas aquellas condiciones que generen inseguridad garantizando el uso de los Elementos de Protección Personal (EPP).
- Llevar a cabo la auditoría y la revisión por la alta dirección realizándola por lo menos una vez al año y tiene que estar planificada y autorizada por el comité paritario tratándose de un mecanismo de control orientado a verificar el cumplimiento y la eficacia del SG-SST dentro BAT.

5.3.4. Aplicación

GESTIÓN DEL CAMBIO²⁰

BRITISH AMERICAN TOBACCO – San Gil, valorará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros). Para

²⁰Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Aplicación. Gestión del cambio. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505201209.doc>

ello efectuará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el vigía.

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA

Se hace necesario implementar y conservar las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que in e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Entrenamiento a colaboradores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- Se cuenta con un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias.

La empresa deberá contar con los siguientes documentos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad
- Plan de emergencias de instalaciones
- Procedimiento de realización de simulacros

5.3.5. Verificación

SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE RESULTADOS²¹

BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA, debe establecer un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la empresa. De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas, ese determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST.

De igual manera se requiere una supervisión detallada al desempeño del sistema mediante la implementación de seguimientos trimestrales al cumplimiento de los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión. Cada programa de gestión: Programa de medicina preventiva, programas de vigilancia epidemiológica, programa de seguridad industrial, programa de higiene industrial y programas de gestión de riesgos específicos contarán con la definición de indicadores de:

- Cumplimiento
- Cobertura
- Eficacia

Adicionalmente se efectuará seguimiento a los indicadores de impacto del sistema relacionados con los indicadores de:

- Accidentalidad
- Enfermedad laboral

²¹Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Verificación. Supervisión y medición de resultados. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505201209.doc>

- Ausentismo y morbimortalidad

Supervisión proactiva

La supervisión no se realizará únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST. Periódicamente se realizará evaluación y supervisión proactiva teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- El intercambio de información con los colaboradores, sobre los resultados y su desempeño en SST.
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
- Inspeccionar sistemáticamente los colaboradores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
- La vigilancia de la salud de los colaboradores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de

- identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.
- Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST.

Supervisión reactiva

La supervisión reactiva que se debe realizar permitirá entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

- Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Ausentismo laboral por causas asociadas con SST.
- Otras pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST.
- Deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión de la SST en la empresa
- La efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores.

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

LABORALES

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Con dicha investigación se pretende:

- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG- SST y que sirva como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias.

- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto.
- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias
- Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

También se tendrán en consideración como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente los informes y conclusiones de investigaciones que sean desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales.

5.3.6. Auditoria

ELEMENTOS DEL PROGRAMA

- **AUDITOR:** El proceso no debe permearse de una posición sesgada por la parcialidad en favor de la entidad y debido a que el objetivo del SG–SST está orientado a la prevención de calamidades en el trabajo que pongan en riesgo la salud y vida del personal. El auditor debe ser objetivo e imparcial para asegurar su idoneidad. Es preciso advertir que los auditores no deben revisar su propio trabajo.
- **ALCANCE DE LA AUDITORÍA:** Procurar realizar la evaluación de todos los indicadores de resultados del SG–SST.

- **LA PERIODICIDAD:** Recordar que debe hacerse mínimo una vez al año, pero puede hacerse, sí se quiere, semestral o trimestralmente.
- **METODOLOGÍA:** La cual se implementará para el desarrollo de la auditoría.
- **PRESENTACIÓN DEL INFORME:** Será revisado por la alta dirección de BRITISH AMERICAN TOBACCO mínimo una vez al año para evaluar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. Deben tomarse en consideración los resultados de auditorías previas.

AUDITORIAS INTERNAS

BRITISH AMERICAN TOBACCO, ha establecido que para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías, para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

Entre las actividades descritas en el procedimiento en mención se determina planificar el programa de auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio.

Al final de cada auditoría interna se deja registro de los resultados arrojados por la misma en un informe escrito, el cual contiene entre otros aspectos, las actividades desarrolladas, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora del mismo.

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

- El cumplimiento de la política de SST.
- La evaluación de la participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.

- La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST.
- La documentación en SST.
- La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad.
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.
- La gestión del cambio.
- La prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones.
- El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- La evaluación por parte de la alta dirección.
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, deben determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

- Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa.
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
- Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores.
- Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa.

- Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

ALCANCE DE LA AUDITORIA

El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo debe incluir necesariamente los objetivos de la identificación de los peligros; la evaluación y valoración de los riesgos con sus respectivos controles; debe proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG-SST en la empresa; y debe cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado debe definirlos y hacerle seguimiento por parte del empleador. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico y hacer parte del mismo cumpliendo con los parámetros esto para encontrar un contacto directo con las situaciones que pueden acarrear un accidente de trabajo y en esa medida son quienes pueden dar estrategias que eviten los riesgos y así poder desarrollar la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.

El auditor debe dar cuenta de los resultados que arroja la auditoría, proporcionando los retos a superar y los obstáculos que el personal ha logrado superar con las políticas y objetivos del SG-SST aplicando un mecanismo de comunicación con los trabajadores que debe ser eficaz y se debe procurar publicarlo a través de capacitaciones y demás.

La planificación orientará a la auditoría, sin ellos no se podría evaluar el nivel de progreso que arroje el SG-SST. El empleador debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que pueda generar los cambios internos o los cambios externos, para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de

prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del COPASST actualizando el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo. Esto a consideración de las nuevas adquisiciones para anticiparse a los riesgos que traigan nuevas maquinarias o procesos.

El alcance y aplicación del SG–SST frente a los proveedores y contratistas se debe considerar con aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección a cargo de la supervisión y medición de los resultados verificando los procedimientos y acciones implementados consiguiendo los resultados deseados en el proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales con efecto en el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

El resultado debe identificar y documentar las deficiencias del SG–SST, lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias. También se debe informar sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones relacionadas con la metodología implementada para realizar la auditoría.

REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

La Alta dirección de la empresa evaluará el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

- Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma.
- Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados.

- Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST.
- Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos.
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados.
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continúa.
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

5.3.7. Mejoramiento

MEJORA CONTINUA

En la planta de desvenado BRITISH AMERICAN TOBACCO San Gil, comprenden la importancia y los beneficios que conllevan la aplicación de un SG-SST, por ello cada empleado aporta de alguna forma a la mejora continua en cada una de sus actividades diarias, direccionados a obtener mayores ganancias.

Para ello la empresa está dispuesta a realizar los aportes necesarios siendo físicos o financieros para el mejoramiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficiencia en cada puesto de trabajo y lograr mantener sus indicadores a nivel mundial.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora²²:

- Los cambios en legislación que apliquen a la organización.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos.
- Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías.
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST.
- Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y Seguridad en el trabajo.
- El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

ACCIONES DE MEJORA, CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

La planta esta previamente preparada para tomar cualquier acción de mejora, correctivas y preventivas, con base a los resultados de la supervisión, medición y auditorias del SG-SST; toda acción debe ser documentada, registrando la persona encargada, descripción del problema, acciones precedentes, causas, soluciones, y resultados obtenidos para así poder llevar el seguimiento y divulgación de la información a quienes sea correspondiente.

AUTOEVALUACIÓN DEL SG-SST

²²Colpatria. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Mejoramiento. Mejora continua. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>

Al finalizar cada periodo de cosecha en la planta de B.A.T. San Gil, se realizara una autoevaluación al SG-SST para determinar la eficacia, cumplimiento y actualización con respecto a los factores primordiales en seguridad y salud en el trabajo.

Esta autoevaluación incluye:

- Confirmación de la normatividad vigente y actualización del SG-SST.
- Actualización de las evaluaciones y valoración de riesgos, amenazas, vulnerabilidad de la planta.
- Evaluación de las medidas de mejoramiento, correctivas y preventivas.
- Cumplimiento de las diferentes capacitaciones e inducciones a los empleados.
- Evaluación y descripción de las condiciones físicas y de salud de los trabajadores y análisis de la accidentalidad y enfermedad laboral.

5.3.8. Integración del modelo de Nonaka y Takeuchi



Fuente: Elaboración propia

“El modelo Nonaka Takeuchi establece como base el conocimiento tácito (subjetivo) aunque aborda el explícito (objetivo). Propone cuatro formas de conversión del conocimiento, una en la que a partir de la interacción de grupos de personas (socialización) el conocimiento se traslada de tácito a tácito. Luego la exteriorización, donde el conocimiento se transforma de tácito a explícito. Mediante la combinación o distribución del conocimiento se genera de explícito a explícito. Tras la interiorización o la asociación del aprendizaje mediante la práctica y la recepción de experiencias, se transforma el conocimiento de explícito a tácito nuevamente (Nonaka y Takeuchi 1999). Nonaka y Takeuchi (1995) modelizaron el proceso de generación, acumulación e integración de conocimiento de las empresas como un proceso causa-efecto

circular, acumulativo y de interacción continua. Las interacciones entre esas clases de conocimiento conducen a representar dicho modelo a través de una arquitectura en espiral, conocida como espiral del conocimiento”.²³

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, a través del modelo de Nonaka y Takeuchi en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se logra hacer un análisis completo de la condición en la que se encuentra el nivel de conocimiento de los empleados de la empresa BRITISH AMERICAN TOBACCO – San Gil, concerniente al proceso de SG-SST. A través de la encuesta realizada al personal, se logra captar que aunque los empleados reconocen el término de salud ocupacional, su gran mayoría no se encuentra asociado con las políticas y prácticas que el sistema de SST conlleva, por lo tanto, a través de la espiral del conocimiento se logrará que ese conocimiento tácito que poseen sea convertido en explícito a través de la socialización y capacitaciones que permitirán la sistematización del nuevo conocimiento conceptual y normativo del SG-SST. De esta manera, los colaboradores de BRITISH AMERICAN TOBACCO, lograrán estar en condiciones de realizar el ciclo PHVA de manera continua y así, el conocimiento de la organización crecerá colectivamente trayendo beneficios en todas las áreas y logrando los objetivos y metas propuestas.

²³ Linares Pons, N.; Piñero Pérez, Y.; Rodríguez Stiven, E.; Pérez Quintero, L. (2014). Diseño de un modelo de Gestión del Conocimiento para mejorar el desarrollo de equipos de proyectos informáticos. Revista Española de Documentación Científica, 37 (2): e044, doi: <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2014.2.1036>

5.3.9 Recursos: humanos, materiales y financieros

Recurso	Definición			Asignación	
FINANCIERO	Implementación y mantenimiento del SG-SST			Total	Responsables
	Organización	Presupuesto:	\$1.500.000	\$8.250.000	Departamento financiero, Departamento de talento humano y Responsable de SG-SST
	Planificación	Presupuesto:	\$950.000		
	Aplicación	Presupuesto:	\$1.800.000		
	Auditoria y revisión	Presupuesto:	\$2.500.000		
	Mejoramiento	Presupuesto:	\$1.000.000		
	Participación de empleados	Presupuesto:	\$500.000		
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas de prevención y control				
	Medidas de prevención y control establecidas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Presupuesto	\$800.000	\$8.300.000	Departamento financiero, Departamento de talento humano y Responsable de SG-SST
	Implementación de programas de prevención	Presupuesto	\$1.200.000		
	Programa de elementos de protección personal	Presupuesto	\$3.500.000		
	Programa de mantenimiento	Presupuesto	\$1.000.000		
	Vigilancia de la salud	Presupuesto	\$850.000		
	Prevención, preparación y Respuesta a emergencias	Presupuesto	\$950.000		
	TOTAL				

Fuente: Elaboración propia





Recurso	Definición	Asignación
MATERIALES	Implementación y mantenimiento del SG-SST	Responsables
	Dirección de SG-SST	Responsable de SG-SST, Departamento de talento humano
	Área encargada de los sistemas de gestión	
	Asesoría externa para el SG-SST	
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas de prevención y control	
	Compras	Responsable de SG-SST, Departamento de talento humano
	Contratación	
	Mantenimiento	
Asesoría especializada		
Servicios de higiene industrial		
Equipos de computo		

Fuente: Elaboración propia

Recurso	Definición	Asignación
HUMANOS	Implementación y mantenimiento del SG-SST	Asignado
	Director de SG-SST	Departamento de talento humano y Responsable de SG-SST
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas de prevención y control	
	Empleados	Departamento de talento humano y Responsable de SG-SST
	Jefe de producción	

Fuente: Elaboración propia

5.3.10 Diagrama de Gantt

		Nombre	Duración	Inicio	Fin	Pr	Recursos
1		Planeación	24días	01/01/2019	02/01/2019		
2		Implementación de cuestionarios	15días	01/01/2019	01/21/2019		Cuestionarios [10],RRHH
3		Tabulación y socialización de resultados	7días	01/22/2019	01/30/2019		Cuestionarios [10],RRHH
4		Presentación y socialización de propuesta	1día	02/01/2019	02/01/2019		Computador [1],RRHH
5		Política SG-SST	11días	02/04/2019	02/18/2019	1	
6		Actualización Manual de Funciones	5días	02/04/2019	02/08/2019		Computador [1],RRHH
7		Actualización y elaboración de políticas SG-SST	5días	02/11/2019	02/15/2019		Gerencia ,RRHH,Computador [1]
8		Asignación del personal encargado del SG-SST	1día	02/18/2019	02/18/2019		Gerencia ,Empleados
9		Organización	3.5días	02/19/2019	02/22/2019	5	
10		Conformación del COPASST	1día	02/19/2019	02/19/2019		RRHH,Empleados ,Acta [1]
11		Divulgación de políticas y presentación del comité.	0.5día	02/22/2019	02/22/2019		Gerencia ,Video Beams[1]
12		Planificación	13.5días	02/22/2019	03/13/2019	9	
13		Procedimiento para la realización de exámenes m...	2días	02/22/2019	02/26/2019		RRHH,Medico
14		Programas de vigilancia epidemiológica	1.5días	02/28/2019	03/01/2019		RRHH,Medico
15		Programa de prevención de riesgo psicosocial	1día	03/05/2019	03/05/2019		RRHH
16		Estadísticas de ausentismo laboral	2días	03/06/2019	03/07/2019		RRHH,Computador [1]
17		Seguimiento a casos médicos con recomendació...	4días	03/08/2019	03/13/2019		RRHH,Computador [1],Ex
18		Aplicación	207días	03/14/2019	12/27/2019	...	
19		Análisis de amenazas y vulnerabilidad.	7días	03/14/2019	03/22/2019		Personal Encargado,Acta
20		Capacitaciones	200días	03/25/2019	12/27/2019		Personal Encargado,Com
21		Exposición del plan de Emergencia	6días	04/05/2019	04/12/2019		COPASST,Computador [1]
22		Simulacro de Emergencia	1día	04/19/2019	04/19/2019		... COPASST,Empleados
23		Eliminación de riesgos	30días	06/03/2019	07/12/2019		RRHH
24		Actividades salud en el trabajo	7días	08/02/2019	08/12/2019		Medico
25		Exámenes médicos	4días	07/19/2019	07/24/2019		Exámenes [1],Medico
26		Verificación	197días	03/14/2019	12/13/2019	...	
27		Supervisión y medición de resultados	120días	07/01/2019	12/13/2019		RRHH,Computador [1]
28		Determinar el cumplimiento del SG-SST	3.5días	12/09/2019	12/12/2019		RRHH,Gerencia
29		Vigilar la salud y condiciones de trabajo	70días	03/14/2019	06/19/2019		RRHH,Medico ,COPASST
30		Auditoria	105días	09/06/2019	01/30/2020	9	
31		Auditoria interna	2días	09/06/2019	09/09/2019		RRHH,Empleados
32		Evaluación de gerencia	100días	09/13/2019	01/30/2020		Gerencia ,Computador [1]
33		Presentación de resultados	1día	01/03/2020	01/03/2020		RRHH,Video Beams[1]
34		Mejoramiento	205.5días	03/14/2019	12/26/2019	...	
35		Evaluación del SG-SST	1día	12/20/2019	12/20/2019		RRHH,COPASST
36		Acciones de mejora, correctivas y preventivas	105días	03/14/2019	08/07/2019		RRHH,COPASST
37		Actualización	3.5días	12/23/2019	12/26/2019		RRHH,Gerencia ,Computador [1]

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Con la implementación del SG-SST se ha demostrado que se busca el desarrollo de la seguridad y estabilidad de los trabajadores, pero no solo es necesario reglamentar la operación y establecer normas y decretos, es necesario crear métodos o mecanismos adicionales que garanticen la concientización, necesidad e importancia de la existencia de estos, así como de la correcta implementación buscando el bien general. El Decreto 1072 de mayo del 2015 el Estado Colombiano está cada vez más cerca de los estándares internacionales referentes a la SST, demostrando que es un estado que piensa y quiere hacer crecer cada vez más la prevención de los riesgos más que la reacción a incidentes ya ocurridos.

Al implementar una metodología PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) se está evaluando fuertemente la estandarización para la certificación la cual permitiría estar adelantados por la aplicación de los SG SST siendo normas de obligatorio cumplimiento. Es necesario que asuman su posición con madurez y responsabilidad en la implementación del Sistema, que dejen de pensar en la obligatoriedad y cambien a pensar en los beneficios que redundan en la seguridad del trabajador y en la competitividad de la empresa a nivel nacional o internacional.

Bibliografía

- Jose Montoya, (2010). Licenciatura en Administración. Recuperado de:
<http://licenciaturaenadministracion20.blogspot.com.co/2010/03/factor-humano.html>
- Rocha Valbuena, C (2018). Web Conference 3 del Diplomado. Recuperado de:
<https://goo.gl/oPe4Gi>
- Gomero Cuadra, Raúl; Zevallos Enriques, Carloz; Llapyesan, Carlos (2006). «Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional» (pdf).
- Rev Med Hered 17 (2). Recuperado de:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v17n2/v17n2ce1>
- Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.2.3.2. Decreto Único Reglamentario Trabajo. Bogotá, D.C. Colombia, 26 de mayo de 2015. Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/Decreto+1072+de+2015+DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+25+de+Abril+de+2018.pdf/4a3ae903-592b-2c34-cc5b-126b77cc65d0>
- Decreto 1072 de 2015, Art 2.2.4.6.19 a 2.2.4.6.22. Reglamento. Octubre de 2017. Recuperado de: <https://actualicese.com/actualidad/2017/10/09/auditoria-de-cumplimiento-del-sg-sst/>
- Easycounter.com. (2016). Red.uao.edu.co server and hosting history. Recuperado de:
<https://server.easycounter.com/red.uao.edu.co>.
- Malinowski Stuardo, E (2011). Integración Del Emprendimiento en la Gestión Del Conocimiento. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?isbn=1257756699>

- ARL, Colpatria. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Recuperado de: <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505201209.doc>
- Colombia, B. (05 de 2018). BAT. Obtenido de <http://www.batcolombia.com/>
- Humana.com, G. (03 de 2018). Gestión Humana.com. Obtenido de Gestión Humana.com:
http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/B/british_american_tobacco/british_american_tobacco.asp?print=1
- Humano, A. S. (05 de 2018). A&S Soluciones en Talento Humano. Obtenido de A&S Soluciones en Talento Humano: <https://salud-ocupacional-626616.webnode.es/>
- Positiva. (05 de 2018). Positiva. Obtenido de <https://positivaeduca.positiva.gov.co/posipedia/public/#>
- Trabajo, M. d. (05 de 2018). Ministerio de Trabajo. Obtenido de www.mintrabajo.gov.co
- UNAD. (02 de 2018). UNAD. Obtenido de www.unad.edu.co
- Salud-ocupacional-626616.webnode.es. (2017). Salud Ocupacional 626616. Recuperado de : <https://salud-ocupacional-626616.webnode.es/>.
- Fórmula para muestra. Recuperado de:
<https://www.google.com.co/search?q=formula+para+muestra>
- Linares Pons, N.; Piñero Pérez, Y.; Rodríguez Stiven, E.; Pérez Quintero, L. (2014). Diseño de un modelo de Gestión del Conocimiento para mejorar el desarrollo de equipos de proyectos informáticos. *Revista Española de Documentación Científica*, 37 (2): e044, doi: <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2014.2.1036>

Anexos

Anexo 1. Encuesta

ENCUESTA: SALUD EN EL TRABAJO

1. ¿Sabe que es salud ocupacional? Sí ___ No ___
2. ¿La empresa realiza capacitaciones sobre salud ocupacional? Sí ___ No ___ A veces ___
3. A qué tipo de riesgo está expuesto:
Temperatura ___ Ruido ___ Iluminación ___ Polvo ___ Vibraciones ___ Humedad ___
4. ¿Realiza pausas activas durante la jornada laboral? Sí ___ No ___ A veces ___
5. ¿Realiza exámenes médicos de prevención? Sí ___ No ___ A veces ___
6. Durante los procesos ha presentado:
Enfermedad general ___ Accidente de trabajo ___ Enfermedad laboral ___ Ninguno ___
7. ¿Utiliza el equipo de protección en el trabajo? Sí ___ No ___ A veces ___
8. ¿Tiene conocimiento de las políticas EH&S (Medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo)? Sí ___ No ___
9. ¿Realiza el examen ocupacional al terminar contrato? Sí ___ No ___ A veces ___
10. ¿Participaría en jornadas de salud y cuidados personales? Sí ___ No ___