

**Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Petrobras Colombia para el año 2020**

Participantes:

**Pilar Jazmín García Acevedo**

**Cristian David Arango**

**Oscar Orlando Valencia**

**Frank Kary rosero**

**Enrique Sánchez**

Tutor

**Roger Leomar Ojeda**

Grupo

101007\_11

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia**

**Ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios**

**diplomado de profundización en gerencia del talento humano**

**2020**

<b>TABLA DE CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
Introducción.....	1
Objetivo General y Específicos.....	2
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA</b>	
1.1. Antecedentes del Problema.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	4
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	5
1.3.1 Tipos de Investigación.....	6
1.3.2. Tipos de Fuentes de información.....	7
1.3.3. Recolección de información primaria.....	8
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL</b>	
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	11
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	17
2.3 Marco Conceptual.....	22
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA</b>	
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	27
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	31

**CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	33
--	----

**CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	55
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	60
Recomendaciones.....	61
Conclusiones.....	64
Bibliografía.....	66

## INTRODUCCION

El presente documento contiene una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) en la empresa Petrobras Colombia para el año 2020, con el fin de verificar y evaluar si estos cumplen con los procedimientos básicos que garanticen la integridad y el bienestar de los trabajadores de la organización.

**PETROBRAS COLOMBIA**, es una empresa reconocida mundialmente por su tecnología de exploración de petróleo en aguas ultra profundas. Pero no basta con llegar al campo y extraer crudo y gas. El proceso es largo, esto se lleva hasta las refinerías que a su vez; deben estar equipadas y en constante evolución para brindar los mejores productos.

Como el negocio es energía, avanzan en paralelo con investigaciones y desarrollo de nuevas fuentes, como el bio diésel. En todos los puntos que actúan, llevan el grado de exigencia y calidad de la marca Petrobras.

Se pretende presentar un diagnóstico de la situación actual de la empresa frente a los requerimientos legales por parte de los entes gubernamentales que exigen el cumplimiento de requisitos relacionados con los programas de salud ocupacional. Y de esta forma proponer mejoras a aquellas situaciones de riesgo que se presentan en la empresa y puedan afectar la integridad física de los trabajadores.

En consideración de lo anterior, se hace necesario en Petrobras Colombia., poner en práctica un programa de salud ocupacional de empresa basado en los estándares mínimos que contribuya a mejorar y mantener los niveles de eficiencia tanto en las labores operativas como administrativas de la empresa y de esta manera, brindar a los trabajadores un medio laboral seguro.

## **OBJETIVO GENERAL**

Establecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Petrobras Colombia para el año 2020

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Realizar un diagnóstico inicial de la empresa Petrobras Colombia, sobre la transición e implementación de los cambios exigidos por la normatividad vigente en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

2. Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos, por parte del área de Gestión Humana de la empresa Petrobras Colombia, de acuerdo con la Resolución 0312 de febrero de 2019.

3. Analizar los resultados obtenidos en la auditoría acerca de la implementación y el estado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Petrobras Colombia.

4. Ofrecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del Sg-SST a la empresa Petrobras Colombia para el año 2020.

## **CAPÍTULO 1**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Antecedentes del problema.**

Es importante señalar que la política de cualquier plan de prevención de riesgos debe tener como estrategia primordial el que los trabajadores estén capacitados para poder reconocer y evaluar los riesgos relacionados con las condiciones de seguridad dentro de su nivel de competencia, (Gedart.S 2010). La exposición a productos químicos puede causar o contribuir a muchos efectos serios para la salud, tales como enfermedades del corazón, daño al sistema nervioso central, daño al riñón y los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras y eczemas. Algunos productos químicos también pueden ser riesgosos para la seguridad y tienen el potencial de causar incendios y explosiones y otros serios accidentes. Petrobras Colombia, en una empresa cuya actividad económica es la de exploración de gas y petróleo, en donde su portafolio de productos recorre desde la evaluación de las formaciones a explorar, la perforación, completamiento y producción. Asociados a dichos procesos, surgen una serie de riesgos entre ellos el del manejo inadecuado de sustancias químicas, por el desconocimiento de las sustancias que se utilizan, información incompleta sobre sus efectos tóxicos, la mezcla de productos y la manipulación sin que se adopten las medidas preventivas adecuadas, propician la aparición de cuadros de intoxicaciones laborales, los cuales deben ser mitigados a través del auto cuidado, los planes y programas de prevención que brinda la empresa. De acuerdo a lo manifestado, existen un punto de partida para generar un plan de mejoramiento dentro del programa de SG~SST de la organización Petrobras, enfocado en la gestión del conocimiento que permita disminuir los riesgos producidos, por los efectos de la inadecuada manipulación de sustancias químicas.

A este flujo de información debe sumársele el esfuerzo diario de la empresa para que se adopten y se apliquen medidas de control en los procesos y transformación de sustancias químicas, con el fin de proteger a los trabajadores, y su medio ambiente, de allí la importancia que las empresas tengan una apropiada gestión de las sustancias químicas.

#### **1.2. Planteamiento del problema.**

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Petrobras Colombia se puede observar que se basan en lo que dicta el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012,

donde establece que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Donde se reconoce que la prevención de factores de riesgos ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, dicha empresa debe planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos, evaluación y planes de acción que beneficien al trabajador en cuanto a su salud integral.

Una falencia organizacional en salud ocupacional en la empresa Petrobras Colombia es la ausencia de programas y actividades que promuevan y garanticen a sus empleados todo lo relacionado a su salud laboral o bienestar colectivo e individual, existen folletos e información con respecto al tema, pero carecen de organización e implementación de actividades periódicas que consoliden dicha información.

Una de las principales preocupaciones en las compañías, específicamente en el sector petrolero, debe ser el control de riesgos laborales, dado que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros. Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presentan en la explotación de petróleo son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; lo cual conlleva a graves implicaciones en el ámbito laboral, legal, familiar y social. A pesar de contar con un programa de salud ocupacional sólido y estructurado, se evidencian ciertas falencias en la ejecución de procedimientos que conllevan a accidentes laborales.

Concluyendo este lineamiento, se requiere plantear el diseño de un Modelo Estratégico en salud ocupacional que dirija y guíe en gran medida a los encargados del tema de la salud laboral de cada colaborador dentro de la organización y así, mediante el desarrollo y establecimiento de las actividades principales, brindar a los funcionarios de Petrobras Colombia pertenecientes a las diferentes dependencias laborales, una mejora notable en su calidad de vida que se ve representada en cada actuar en las funciones que desempeña cada quien, paralelo a ello, lograr un nivel motivacional que permita a los trabajadores y a la empresa relacionarse de mejor manera y así cumplir a cabalidad los objetivos trazados inicialmente y llevando a la empresa al éxito que misionalmente está destinada. Entonces mediante el diseño de un plan de mejoramiento, se pretende evidenciar al igual que sugerir correctivos para mejorar sus procesos productivos de una forma segura.

### **1.3 Justificación de la investigación cualitativa.**

La base fundamental para realizar una investigación cualitativa en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Petrobras Colombia, es porque se quiere conocer los procesos y procedimientos ejecutados por el área de Talento Humano y a vez averiguar el estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

La investigación cualitativa tiene como propósito reconocer y medir las cualidades de los parámetros que gobiernan un proceso, por tal motivo se toma como referencia para la recolección, el análisis y evaluación de la implementación de los estándares exigidos por las Resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019, ya que, este tipo de investigación no se enfoca en datos y hechos precisos, sino en la descripción detallada de una situación.

Partiendo de la herramienta de recolección de información, la encuesta es el instrumento utilizado dentro de esta investigación; lo cual nos permite recolectar datos, analizarlos y conocer a fondo la situación a investigar que en este caso se relaciona con la implementación de los estándares mínimos en la empresa Petrobras Colombia.

La investigación cualitativa da cabida a conceptos empíricos que pueden surgir dentro del estudio, permitiendo el juicio de expertos en el momento de tomar las decisiones. Con la investigación cualitativa se responden preguntas del porqué y el cómo; que son necesarias para comprender la dinámica de la empresa. Por tal motivo de esta manera surgiría el interrogante **¿Qué acciones y estrategias debe contemplar el plan de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Petrobras Colombia para el año 2020?**



La constante observación, nos permite analizar detalladamente los comportamientos entre los trabajadores, es por ello que el poder observar cómo se desenvuelven ellos frente al contexto del SG\_SST, será la base para poder describir cómo se está implementando este programa en la organización.

Dicho lo anterior, con los datos obtenidos de esta investigación queremos conocer las propuestas estratégicas que tiene la empresa Petrobras Colombia, para la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el año 2020 y de este modo contribuir a la solución de las falencias que se puedan encontrar y evitar que incumpla y sea sancionada por ello. Compañeros y grupos de trabajo, creando así una mejor calidad de vida.

### **1.3.1 Tipos de investigación.**

Con la finalidad de evitar equivocaciones en esta investigación es necesario identificar y definir los tipos de investigación que son apropiados para el desarrollo del proyecto. El departamento administrativo de ciencia, tecnología e innovación Colciencias, reconoce tres tipos de investigación:

**Investigación científica.** Se conforma por un conjunto articulado y coherente de actividades las cuales tienen como fin la generación o adaptación de conocimiento, llevando una metodología definida, cumpliendo un cronograma y respetando las normas y buenas prácticas ya establecidas; para cumplir con este objetivo cuenta con personas idóneas para este trabajo y con los recursos económicos necesarios.

**Innovación tecnológica.** Tiene como objetivo crear o adaptar, dominar y utilizar una tecnología nueva en una región, sector productivo o aplicación específica; su descubrimiento o modificación genera incertidumbre de tipo técnico el cual es imposible despejar con el conocimiento razonable comprensible y que permite a los autores aumentar los conocimientos y habilidades necesarias para utilizar exitosamente la tecnología y facilitar su mejora continua. Cabe destacar que la difusión interna de una tecnología dentro de una organización que de manera previa haya sido aplicada exitosamente en algún departamento de la misma no es considerada como innovación.

Desarrollo tecnológico. Tiene como fines la elaboración de nuevos materiales o productos, el diseño de nuevos procesos, sistemas de producción o prestación de servicios, así como el progreso tecnológico sustancial de materiales, productos o sistemas ya existentes, para esto utiliza los resultados obtenidos en la investigación, o cualquier otro tipo de conocimiento científico. Este tipo de proyectos incluye tanto la materialización de los resultados bien sea en un plano, esquema o diseño, como la creación de modelos no comercializables y los proyectos de demostración inicial o proyectos piloto, teniendo en cuenta que estos no pueden convertir o utilizar como aplicaciones en la industria o comerciales.

Innovación. Se considera que una innovación es la introducción de un nuevo o perfeccionado, producto (bien o servicio), de un proceso, un nuevo método de comercialización, o un nuevo método organizacional en los procedimientos de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones externas. Lo mínimo que debe tener este tipo de proyectos es que el elemento innovador debe ser nuevo o significativamente mejorado para la organización. Se incluyen tanto los procesos, productos y métodos que las empresas desarrollan por primera vez, como los adoptados por otras organizaciones. Una propiedad de todos los tipos de innovación es que estos deben haber sido introducidos en el mercado.

Esta investigación, se considera como un proyecto de innovación organizacional, teniendo en cuenta que este se caracteriza por la “implementación de un nuevo método organizacional en las prácticas de negocio de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones externas”.

### **1.3.2 Tipos de fuentes de información.**

Se entiende por fuente de información los diferentes documentos que se consultan para obtener la información necesaria y relevante para el desarrollo de un trabajo de investigación. Las fuentes de información se caracterizan por tener tres funciones específicas:

- Verificar. Se refiere a comprobar o examinar la veracidad de algo.
- Proporcionar antecedentes. Estos proporcionan la localización de hechos ocurridos en el pasado y que en la actualidad se continúa conformándolo y explicándolo.
- Entiende el significado de algo. Entorno físico o de contexto, que es considerado un hecho, este puede ser político, histórico, cultural o de otra índole.

A continuación, se presenta la clasificación de las fuentes de información según la accesibilidad a los contenidos.

Fuentes primarias. Representan el objetivo de la búsqueda bibliográfica, en estas se encuentra información de primera mano es decir directamente del autor. Los libros, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, trabajos presentados en conferencias o seminarios testimonios de expertos, documentales, etc., son un claro ejemplo de este tipo de fuentes de información.

Fuentes secundarias. En estas se encuentra información del tema de investigación, sin embargo, no son la fuente original de los hechos, sino que hacen referencia a estos; dentro de las fuentes de información secundarias se encuentran los documentos que mencionan o hacen alusión de libros, artículos, tesis, etc.

Fuentes terciarias. Son los documentos que integran nombres y títulos de revistas y otras publicaciones periódicas, además de sitios web, empresas, asociaciones, catálogos de libros básicos y nombres de instituciones nacionales e internacionales al servicio de la investigación. La utilidad de estas radica en que se pueden detectar fuentes no documentales tales como organizaciones que realizan o financian estudios, miembros de asociaciones científicas, etc.

### **1.3.3 Recolección de información primaria.**

En el proceso de recolección de información es necesario planear la manera en que se logran cumplir los objetivos de la investigación, así mismo es importante determinar que de no desarrollarse una recolección sistemáticamente, existe el riesgo de obtener información poco confiable e irrelevante para el objeto de estudio. Es responsabilidad del investigador identificar y seleccionar entre los diferentes instrumentos el adecuado para obtener información primaria apropiada para el estudio a emprender.

La observación. Abraham Kaplan la define como la “búsqueda deliberada, llevada con cuidado y premeditación, en contraste con las percepciones casuales, y en gran parte pasivas, de la vida cotidiana”. La observación como instrumento de recolección de información, se considera una herramienta indispensable para el desarrollo de la investigación, siempre y cuando se lleve a cabo de manera planeada, organizada, estableciendo los factores claves de manera previa, en la búsqueda de los elementos que interactúan con la investigación. Este

instrumento de recolección de información primaria, agrupa diferentes modalidades las cuales a su vez tienen una clasificación:

- Según los medios utilizados. Observación no estructurada y estructurada.
- Según el papel o modo de la participación del observador. Observación no participante, observación participante y auto observación.
  - Según el número de observadores. Observación individual y observación en equipo.
  - Según el lugar donde se realiza. Observación efectuada en la vida real (trabajo de campo), observación etnográfica y observación efectuada en el laboratorio. La observación puede ser participante y estructurada:
    - La observación participante. Es la observación que cada día se hace en primer lugar, al azar, es decir, se presta atención a ciertas cosas, pero no a otras, se observa por simple curiosidad, o con ciertos propósitos.
    - La observación estructurada. En la observación estructurada existe una menor libertad de escogencia en relación a los que constituyen el contenido de la observación, pues el investigador sabe qué aspectos son relevantes y cuáles no, para su propósito investigativo.

La entrevista. Se utiliza cuando se considera que los testimonios y reportes verbales son la mejor fuente de información, teniendo en cuenta que participan personas que han presenciado ciertos acontecimientos. La entrevista con objetivo investigativo se entiende como la conversación que sostienen dos personas, desarrollada por iniciativa del entrevistador con la finalidad específica de obtener alguna información importante para la investigación que realiza. La entrevista es, entonces, un suceso de interacción personal, entre dos personas (entrevistador y entrevistado) entre los cuales se efectúa un intercambio de comunicación cruzada. Existen dos grandes tipos generales de entrevista:

- Entrevista estructurada. Tanto las preguntas como las alternativas de respuesta permitidas al entrevistado, son predeterminadas.
- Entrevista no estructurada. Ni las preguntas ni las respuestas del sujeto son predeterminadas antes de la entrevista. Vale la pena aclarar que estos dos son los tipos de límites; sin embargo entre ambos existen diferentes clases de entrevistas, que van desde la rígidamente estandarizada o estructurada, pasando por la menos estructurada, hasta la no estructurada.

La entrevista, brinda a los investigadores la oportunidad de obtener información a partir de la experiencia de personas claves, las cuales se encuentran involucradas de manera directa con el objeto de estudio de la investigación. Se resalta su importancia dentro de este proyecto dado que la entrevista es un instrumento que facilitó el flujo de información con los expertos, conocedores del tema y personal encargado de las actividades relativas a la investigación.

La encuesta. En la encuesta, el volumen de información, comparado con la observación y la entrevista, es mucho mayor y en ocasiones, considerablemente grande, esto se debe a la utilización de técnicas de muestreo y a la inferencia estadística.

Dada la precisión y el volumen de información que puede ofrecer esta herramienta, se considera como otro de los instrumentos esenciales en el desarrollo de este proyecto, procurando obtener información cercana a la exactitud y de mejor calidad.

Paneles. Los paneles se conforman por grupos de personas, las cuales se encuentran interesadas en participar en un proyecto específico y que disponen del tiempo requerido para apoyar al desarrollo del mismo. Los miembros de los paneles suministran información a través de un cuestionario auto aplicado, la ventaja de este instrumento es que posibilita la recolección de más información de lo normal, teniendo en cuenta el compromiso y dedicación de los miembros a los paneles. Los miembros tienen más disposición que cualquier grupo en general.

Al constituir esta herramienta, un instrumento de comunicación entre un grupo de personas interesadas en un área del conocimiento común; facilita la recolección de información en la medida que la información suministrada por los miembros del panel, será resultado del compromiso de cada uno de ellos.

Técnica Delphi. Técnica iterativa para llegar a un consenso en un grupo de expertos. Con respecto a la anterior, esta técnica permite corregir dificultades como la influencia de individuos dominantes dentro del grupo, evita el ruido semántico disminuyendo la presencia de sesgos.

La importancia de este instrumento dentro de la investigación, se enfoca en que es más sencillo obtener la respuesta de un grupo de expertos a través de un cuestionario abierto, caso contrario de llevarlos a un punto o mesa de reuniones que los obligue a trasladarse. Adicionalmente, el anonimato confiere un aspecto de respetabilidad de las respuestas,

además, permite a cada uno de los participantes expresarse con libertad, incrementando la confiabilidad y precisión de la información obtenida.

## CAPÍTULO 2

### MARCO TEÓRICO Y LEGAL

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

En Colombia desde el año 1979 se viene implementando programas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales buscan mejorar las condiciones ambientales que acarrearán el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos relevantes la formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, cuyo objetivo era velar por el cumplimiento del programa de salud, así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitieran mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados, estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos como mínimo una vez al año. (Sánchez, 2016, p. 6; Unimilitar.edu.co)

Poco a poco fueron ampliándose las normas que regulan dicho sistema enfocados principalmente en la protección y conservación de la salud de los trabajadores, en ambientes de trabajo y en la creación de entes de control y regulación, hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Sánchez, 2016, p. 7; Unimilitar.edu.co) Bajo esta nueva ley, nacen las Administradoras de Riesgos laborales (ARL), cuya responsabilidad es la de realizar actividades en la organización a fin de prevenir,

asesorar los colaboradores e identificar los riesgos y enfermedades laborales dentro de la organización.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 los espacios laborales.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. (Min trabajo)

Las empresas con la verificación de la normatividad legal y lineamientos que regulan la implementación del SG-SST dan cumplimiento a las políticas de protección de los trabajadores frente al bienestar de los mismos y su eficiencia depende de la manera como se implemente de modo que contribuya al logro de los objetivos.

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria porque desde entonces permite el comienzo de la división primaria del trabajo que fue punto básico de la economía. Pero fue en la edad media donde la seguridad y salud en el trabajo entra en auge ya que en Italia aparece publicada la obra clásica de Ramazzini: DE MORBUIS

ARTIFICUM DIATRIBA, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo. El mejoramiento de la maquinaria, el desarrollo de la química dio origen a gran cantidad de productos, nuevos procesos de fabricación, incrementó el número de personas con manejo de máquinas, multiplicó el número de accidentes en los trabajadores, debido a que no se capacitaba al trabajador en el manejo o en las operaciones de la máquina para desempeñar su trabajo.<sup>1</sup>En 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados", estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen una indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

Las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente. En Colombia, si bien es cierto que la salud ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin. Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrolló un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. Grupo que desarrolló el primer diagnóstico de Salud Ocupacional del país, por medio de encuestas y procedió a efectuar los primeros estudios epidemiológicos sobre enfermedades profesionales.



Posteriormente, en el año 2014 el Decreto 1443 del 31 de julio estableció la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto Único 1072 de 2015 reglamentó todo lo pertinente al sector trabajo, dando claridades adicionales a la implementación del SG-SST, entre ellas la obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales de prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del decreto.

Para esta investigación será necesario revisar estudios anteriores relacionados o vinculados con la Salud Ocupacional en Colombia, haciendo mención a los más relevantes:

En diciembre de 1993, durante el gobierno del presidente Dr. Ernesto Samper Pizano, se adoptó como uno de los pilares de su Plan de Gobierno, universalizar, en corto tiempo la cobertura y eficiencia de la seguridad social para la población colombiana. Impulsándose una ley de reforma a la seguridad social conocida posteriormente, como la Ley 100 de 1993, la cual comprende cuatro sistemas independientes:

- Sistema general de pensiones.
- Sistema general de seguridad social en salud
- Sistema de riesgos profesionales.
- Servicios sociales complementarios

El fin de este paquete de reformas y en particular del Sistema de Riesgos Profesionales, era convertirse en uno de los pilares funcionales esenciales en la Seguridad Social y enfatizar las acciones en materia de salud ocupacional, riesgos profesionales, satisfaciendo las necesidades de 3 grupos o actores sociales claves, como son:

- Empleados o trabajadores
- Empresarios o empleadores y

- Aseguradoras.

Las facultades extraordinarias conferidas por la Ley 100, permitieron el desarrollo de una serie de actividades de concertación, revisión técnica y de modelos operativos, que concluyeron en el Decreto 1295 de 1994, a través del cual se creó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), el cual, además de reglamentar su funcionamiento terminó el monopolio prestado por el hasta entonces Instituto de Seguros Sociales (ISS), llevándolo a un terreno de competencia abierta, en el cual participarían entidades privadas, mixtas y públicas, para que a través del juego de la oferta y la demanda, se creara sana competencia, libre inversión en tecnología y baja en los costos de captación y afiliación de empresas, bajo condiciones reguladas.

El Sistema General Riesgos Profesionales busca cumplir con cuatro objetivos específicos:

- Establecer actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora.
- Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores.
- Fijar las prestaciones económicas por incapacidad temporal, permanente o invalidez frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional
- Lograr la reglamentación necesaria que facilite la ampliación de la cobertura para la población económicamente activa no protegida en el país. Como son los trabajadores independientes y los contratados bajo la modalidad de servicios.

De acuerdo con el marco legal vigente, es obligación exclusiva del empleador, implementar y poner en funcionamiento, en los lugares de trabajo, un programa de salud ocupacional, el cual es considerado como la herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud de los trabajadores, producida por las condiciones de trabajo. “El programa

de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo, en forma integral e interdisciplinaria.”

El Programa de Salud Ocupacional está conformado por los siguientes subprogramas:

**Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:** Es el conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de las personas. En este subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

**Subprograma de Higiene Industrial:** Es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

**Subprograma de Seguridad Industrial:** Se caracteriza por su conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

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

A continuación, se mencionan las normas legales que actualmente rigen la seguridad y salud en el trabajo:

Normatividad Colombiana sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre	Tema
<b>Código Sustantivo del Trabajo 1950</b>	Código Sustantivo del Trabajo
<b>Ley 9 de 1979</b>	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias
<b>Resolución 2013 de 1986</b>	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
<b>Ley 46 de 1988</b>	Por la cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres
<b>Resolución 1016 de 1989</b>	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
<b>Ley 100 de 1993</b>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos

## Profesionales

**Ley 776 de 2002**

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de riesgos profesionales

**Resolución 156 de 2005**

Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1010 de 2006**

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

**Resolución 1401 de 2007**

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

**Resolución 1401 de 2007**

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

**Resolución 2844 de 2007**

Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.

**Resolución 1956 de 2008**

Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco

**Resolución 2646 de 2008**

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y

para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- Ley 1335 de 2009** Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana
- Decreto 2566 de 2009** Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Circular 0038 de 2010** Espacios libres de Humo y de sustancias psicoactivas (SPA) en las empresas.
- Resolución 652 de 2012** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012** Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Artículos 3°, 4°, 9° y 14 del Comité de Convivencia
- Ley 1562 de 2012** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

- Ley 1523 de 2012** Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1607 de 2012** Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
- Resolución 1409 de 2012** Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
- Decreto 723 de 2013** Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1477 de 2014** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
- Resolución 1443 de 2014** Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 472 de 2015** Por medio de la presente norma, el Ministerio del Trabajo reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en

el Trabajo y Riesgos Laborales

**Decreto 52 de 2017**

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 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)

Por otra parte, los datos arrojados por el Ministerio de Protección Social (2007) revelan que en Colombia durante 2005 se registraron 587 muertes y 263.316 accidentes calificados como profesionales, mientras que en el periodo comprendido desde 2006 a diciembre de 2007; se registraron 1.360 muertes calificadas como profesionales y 598.462 accidentes calificados como profesionales. Estas cifras permiten evidenciar la preocupación de las entidades gubernamentales por fortalecer la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fomentando una cultura de autocuidado y, al mismo tiempo, previniendo riesgos biopsicosociales. Ahora bien, debido a la dificultad de conocer los factores de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad y las consecuencias negativas que pueden surgir en las empresas y en el bienestar del trabajador, es pertinente abordar esta problemática, tomando como base los diferentes conceptos relacionados con la búsqueda de la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Es por ello por lo que surge la salud ocupacional como área de suma importancia para el control de los riesgos organizacionales. Dicha área es descrita por Correa (1992, citado en Peiró & Bravo, 1999) como una especialidad de la medicina cuya finalidad está relacionada con la coordinación de una serie de actividades encaminadas a proteger la salud de los trabajadores.



Fundamentado en los principios PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), aquellas no conformidades detectadas son tratadas, estableciendo planes de acción concretos, para modificar o corregir la novedad presentada, con verificación de resultados y consolidación de los procesos, irá mejorando con el tiempo. (Sánchez, P. 2016, p 7. Unimilitar. edu.co)

Con base en todo lo expuesto anteriormente se puede afirmar que la legislación colombiana ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de decretos y resoluciones en pro de mejorar el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales a fin de prevenir efectos negativos que puedan generar problemas en la salud física y mental de los trabajadores.

### **Marco Conceptual**

**Accidente De Trabajo:** Acontecimiento no deseado y repentino que pueda resultar en lesiones a las personas, daños a la propiedad y/o alteración del medio ambiente.

**Agentes Patógenos:** Microorganismos capaces de producir enfermedades entre los cuales tenemos: virus, bacterias, hongos, protozoos.

**Ausentismo:** Condición de ausente del trabajo como consecuencia de enfermedades comunes, profesionales, accidentes de trabajo y de otra índole.

**Comité Paritario:** El comité paritario de Salud Ocupacional es un organismo de promoción y vigilancia de las normas de salud ocupacional y del programa.

**Consecuencia:** Resultados más probables y esperado a consecuencia de la actualización del riesgo, que se evalúa, incluyendo los daños materiales y personales.

**Cronograma De Actividades:** Registro pormenorizado del plan de acción del programa, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas para su realización.

**Efecto Posible:** Consecuencia que puede llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

**Enfermedad Profesional:** Todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada del desempeño repentino o habitual de determinada actividad laboral y que está determinada por agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos entre otros.

**Exposición:** Frecuencia con que se presenta la situación del riesgo que se trata de evaluar, pudiendo ocurrir el primer acontecimiento que iniciará la secuencia hacia la consecuencia.

**Factor De Riesgo:** Es una condición o evento, del ambiente, de la organización o de la persona, capaz de contribuir al desarrollo de la contingencia o siniestro (enfermedad o accidente).

**Fuente De Riesgo:** Condición o acción que genera el riesgo. Grado de peligrosidad = consecuencia x Exposición x Probabilidad.

**Grado De Peligrosidad:** Gravedad de un riesgo reconocido, calculado por medio de la siguiente ecuación:

**Grado De Repercusión:** Indicador que refleja la incidencia de un riesgo con respecto a la población expuesta.

**Incidente De Trabajo:** Evento imprevisto que sobreviene por causa o con acción del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

**Panorama De Factores De Riesgo:** Método dinámico para la obtención de información sobre las condiciones de riesgo laboral, así como para el conocimiento de la exposición a que estén sometidos los distintos grupos de trabajadores.

**Probabilidad:** Probabilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.

**Programa De Salud Ocupacional De Empresa:** Es la planeación para la salud, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada organización, ejecución y evaluación de las actividades de la salud que desarrolla la empresa, tendientes a preservar, mantener y mejorar la condición de salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, las cuales deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria

**Riesgo Eléctrico:** Están constituidos por los sistemas eléctricos de los equipos, máquinas e instalaciones locativas, que cuando entran en contacto con las personas le pueden ocasionar quemaduras, choques o fibrilación ventricular, de acuerdo con la intensidad y el tiempo de contacto.

**Riesgo Ambiental:** Identificación y evaluación de las condiciones ambientales.

**Riesgo Biológico:** Se clasifican los agentes que pueden ocasionar cualquier tipo de infección ya sea por contacto directo o indirecto con el trabajador.

**Riesgo De Origen Natural:** Comprende todos aquellos fenómenos naturales generadores de riesgo para las estructuras físicas de las empresas.

**Riesgo De Origen Social:** Comprenden todos aquellos fenómenos que afecten directamente a los trabajadores y las empresas (orden público).

**Riesgo En El Manejo De Productos Químicos:** Identificación y controles en la manipulación y manejo de sustancias peligrosas.

**Riesgo Ergonómico:** En este, clasifican todos aquellos elementos relacionados con la exigencia física del trabajo, con las posturas de trabajo, movimientos repetitivos, esfuerzos para el movimiento de cargas y en generales aquellos que puedan provocar fatiga física o lesiones en el sistema óseo- muscular.

**Riesgo Físico:** Se clasifican todos aquellos factores ambientales de naturaleza física, que cuando entran en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre su salud dependiendo de su intensidad y exposición.

**Riesgo Locativo:** Hace referencia a las condiciones de la estructura físicas de la empresa (diseño, construcción, mantenimiento).

**Riesgo Mecánico:** Se entiende como tal aquellas condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo u objeto que, al entrar en contacto, golpear o atrapar una persona le puede provocar un daño físico.

**Riesgo Psicosocial:** Se evalúan los factores relacionados con la carga mental en la ejecución de las tareas.

**Riesgo Químico:** Se clasifican todos aquellos factores ambientales de naturaleza química que cuando entran en contacto con las personas (sistema respiratorio, vía dérmica, vía oral) pueden tener efectos nocivos sobre su salud dependiendo de su intensidad y exposición.

**Sistema De Control Hallado:** Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**Sistema General De Riesgos Profesionales:** Conjunto de actividades públicas y privadas, normas y procedimientos destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

**Valoración De Factor De Riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor cualitativo o cuantitativo a un factor de riesgo. Expresa la severidad a la que se somete el trabajador expuesto.

**Valoración Del Riesgo:** La valoración de los riesgos ocupacionales permite jerarquizarlos; todos los riesgos quedan suficientemente definidos mediante la utilización de tres coordenadas básicas, capaces de situarlo en el espacio acotado por las condiciones propias de la empresa; consecuencia, exposición, probabilidad.

**Vigilancia Epidemiológica:** Sistema continuo de administración de información estratégica, tanto de los factores de riesgo del ambiente de trabajo como de los efectos en las personas, que sirve de base para la orientación de las decisiones y las acciones, para el control de los factores de riesgo y para el logro de los objetivos del programa de salud ocupacional.

De esta manera se comprende y se deduce que la Salud Ocupacional dentro de cada empresa, es un programa laboral que promueve los derechos de los empleados y que se debe tener en cuenta para su calidad de vida y bienestar, combinando la ética de la organización con el fin de lograr un mejor desarrollo de objetivos, ya que se ha evidenciado que algunas de las organizaciones solamente se preocupan por producir y vender sin importar la salud y bienestar de sus empleados, repercutiendo en el rendimiento de la misma.

## CAPÍTULO 3

### METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.

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

El enfoque que se utilizara es el cuantitativo, debido a que lo que se pretende en esta intervención es transformar los conceptos en variables, medirlas y tomar datos reales que me permitan visualizar el grado de cumplimiento que tiene la organización Petrobras Colombia frente al programa de Salud Ocupacional, para luego diseñar e implementar dichas mejoras dentro del programa ya establecido.

Esta investigación está diseñada y enfocada a identificar dentro del Programa de Salud Ocupacional que lleva la Petrobras Colombia. Para obtener la información y conocer más a fondo el tema en cuanto a la aplicación de los procesos de salud ocupacional es necesario acudir a instrumentos que tendrán como objetivo identificar ciertos factores para determinar cuál sería el plan de mejora a implementar y su debida ejecución.

El instrumento utilizado para el desarrollo de la investigación será la encuesta a trabajadores la cual servirá de antecedente para la puesta en marcha de la investigación, conocimiento de las condiciones de los programas ocupacionales implementados en la organización; este instrumento se aplicará a 60 empleados de diferentes áreas quienes nos brindará un panorama general en cuanto a los programas de salud ocupacional Petrobras Colombia.

La investigación está dividida en partes. Inicialmente se realizó una etapa de reflexión y preparación del proyecto, se ejecutó una preparación previa antes de realizar la investigación, donde se efectuó la formulación del problema, se selecciona la estrategia metodológica, se identificó el tema y los escenarios, luego se presenta una descripción del SG-SST de la

empresa, en esta parte se utilizó la técnica de observación y revisión documental con un carácter descriptivo del conocimiento existente de la gestión del SG-SST de la empresa Petrobras Colombia y del estado actual de las fases de adecuación, transición, aplicación e implementación de SGSST.

La segunda parte del estudio se basó en el análisis de la matriz de evaluación, el análisis minucioso de la matriz arrojó cada una de las áreas donde no se cumple con lo exigido en la normatividad vigente, en esta parte de la investigación se tomó el conocimiento teórico en SG\_SST y se contrastó con la información obtenida del sistema de gestión actual de Petrobras Colombia, lo que permitió interpretar la información recogida y determinar el nivel de cumplimiento actual, identificando dónde se encuentran las fallas.

En la tercera parte se describe la metodología, en la cuarta parte se presentan los resultados y por último se detalla el plan de mejora para la empresa con lo cual se pretende alcanzar el 100% de los estándares exigidos para la implementación de SG-SST.

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

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Petrobras Colombia					Número de trabajadores directos:					
NIT de la Entidad: 900047822					Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización:					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
		JUSTIFICA	NO JUSTIFICA							
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5				4	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5					
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5					
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5					
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5		0.5					
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0.5		0.5					
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0.5		0.5					
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0.5		0.5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				4	
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2							
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				9
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1			0			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1						
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1			0			
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2			0			
Comunicación (1%)		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2						
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0						

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

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

**RESOLUCIÓN 0312 DEL 13 DE FEBRERO DE 2019**

8

9



II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	6	6
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0		
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0		
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0		
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0		
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0		
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0		
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0		
			3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		5	2		
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	2	0					
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1	0					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	6	1	1	5			
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	0				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	15	4	0	7	
				4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa		4	0		
				4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)		3	3		
				4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		4	4		
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros		15	2.5	0	7.5		
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control		2.5			0				
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos		2.5			2.5				
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía		2.5			2.5				
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2.5			0				
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2.5			2.5				
GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5	10	5	0	5			
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada		5	0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	5	1.25	0	3.75		
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año		1.25	1.25			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría		1.25	1.25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST		1.25	1.25			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	10	2.5	2.5	10		
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora		2.5	2.5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral		2.5	2.5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL		2.5	2.5			
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>			<b>66.25</b>	<b>49</b>
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Fuente: Empresa Petrobras Colombia

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

El Programa de Salud Ocupacional se desarrolló en Petrobras Colombia hasta el momento de la divulgación del Decreto 052 del 2017, Decreto Único del Sector Trabajo. Min. Trabajo (2017) el cual estableció el Sistema de Estándares Mínimos, los cuales describe como:

*“El conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales”.(p.1)*

De ahí la organización solicita apoyo de la ARL, con la cual se acuerda la ejecución por fases, así:

**Fase I evaluación inicial:** Corresponde a la autoevaluación que realiza la empresa para identificar prioridades en seguridad y salud en el trabajo buscando establecer un plan de trabajo, esta se realizó con asesoría de la ARL de la organización. La encargada del SG-SST con ayuda de sus asistentes recolecta toda la documentación donde se demuestra la implementación del anterior Programa de Salud Ocupacional, la cual está perfectamente archivada y organizada en carpetas marcadas por año. Se concretó con la ARL una cita para la Evaluación para analizar 21 cada estándar mínimo exigido, obteniéndose una calificación final de 66,25. Este resultado provocó en la empresa una incertidumbre pues se pensó que obtendrían mayor puntaje, sin embargo como hace falta la aplicación de algunos ítems en

todas las sucursales fueron conscientes de ello y empezaron a trabajar con ayuda de los Coordinadores de SST, para identificar las necesidades principales y empezar a trabajar en equipo para lograr difundir el SG-SST a nivel nacional. El uso de las tecnologías ha facilitado la comunicación efectiva, lo que ha permitido hacer conferencias a nivel nacional para explicar los principales cambios.

**Fase 2 Plan de mejoramiento:** De acuerdo a la Autoevaluación y su puntuación valorada como Moderadamente Aceptable, la empresa comienza a realizar su plan de mejoramiento (conformado por las acciones de mejora requeridas para superar las falencias encontradas en la evaluación inicial, este plan se expondrá a más detalle en el capítulo 5 del presente trabajo), del mismo modo diseñar y formular el plan anual para el año 2020.

**Fase 3 Ejecución del SG-SST:** En esta fase la empresa comenzó a formular el Plan Anual para el año 2019, de acuerdo con lo encontrado en la evaluación del año anterior programó acciones de mejora. Recordemos que el SG-SST, es un proceso de mejoramiento continuo, por ende, la organización debe de estar en constante autoevaluación y si se encuentran falencias mejorarlas. El plan para el año 2020 se ejecutará a cabalidad de acuerdo al cronograma, se realizarán las capacitaciones y actividades establecidas.

**Fase 4 Seguimiento y plan de mejora:** Se realiza una comparación de la evaluación inicial y el plan de mejora propuesto, se evidencia que los estándares que no se cumplían inicialmente si se estén llevando a cabo con la implementación del plan de mejora propuesto.

**Fase 5 Inspección vigilancia y control:** La empresa prepara toda la información relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en la normatividad colombiana para su inspección por parte del Ministerio del Trabajo.

## CAPÍTULO 4

### RESULTADOS

Se presentan los principales resultados obtenidos con el respectivo análisis de la información recabada a través de los instrumentos empleados (encuestas) por los métodos y propuestas anteriormente nombrados.

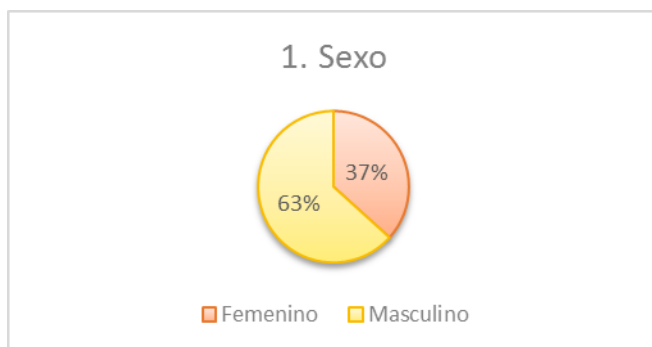
#### 4.1. Presentación de Resultados

Los resultados de las encuestas aplicadas se presentan de acuerdo a unas variables con su respectivo porcentaje de incidencia y se representa por medio del método cuantitativo.

**Pregunta No. 1. Sexo Femenino: \_\_\_\_\_ Masculino: \_\_\_\_\_**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Femenino	22	37%
Masculino	38	63%
Total	60	100%

Se evidencio que en Petrobras su mayor población laboral es masculina, asociado a labores directamente en campo, trabajos que requieren un mayor esfuerzo físico y que además están expuestos a sufrir una mayor accidentalidad frente a tareas administrativas que en su mayoría involucra el sexo femenino.



### Gráfico No. 1

Fuente: Elaboración propia

### Pregunta No. 2. Departamento al cual pertenece

Administrativo \_\_\_\_\_

Operativo \_\_\_\_\_

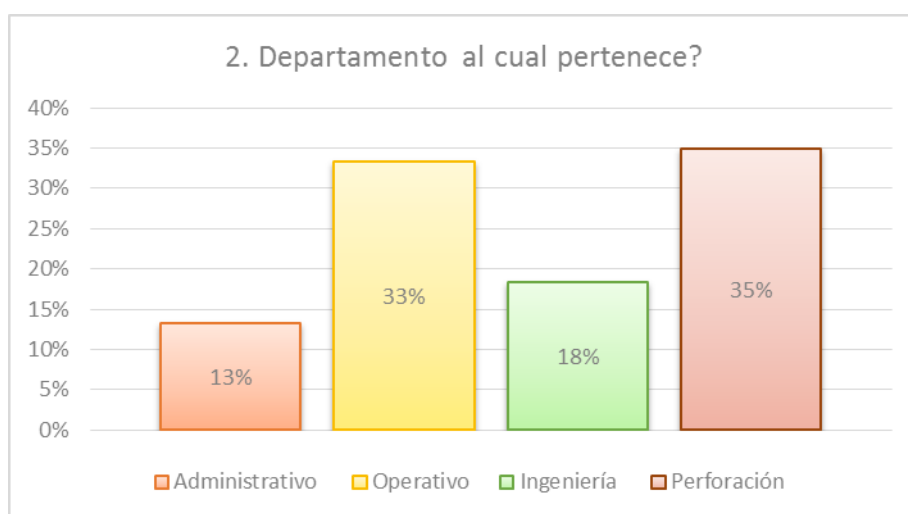
Ingeniería \_\_\_\_\_

Perforación \_\_\_\_\_

Tubería \_\_\_\_\_

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Administrativo	8	13%
Operativo	20	33%
Ingeniería	11	18%
Perforación	21	35%
Total	60	100%

Los datos aportados por los encuestados indicaron que la mayor parte del personal, está ubicado en el área perforación y la parte operativa entre estas dos áreas está la mayor parte del personal indicándonos que es ahí donde se debe concentrar el mayor esfuerzo de capacitación ya que son áreas más sensibles a sufrir accidentes y donde se necesita que el personal sea más especializado. y el resto está compuesto por el área administrativa y de ingeniería.

**Gráfico No. 2|**

Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa Petrobras? \_\_\_\_**

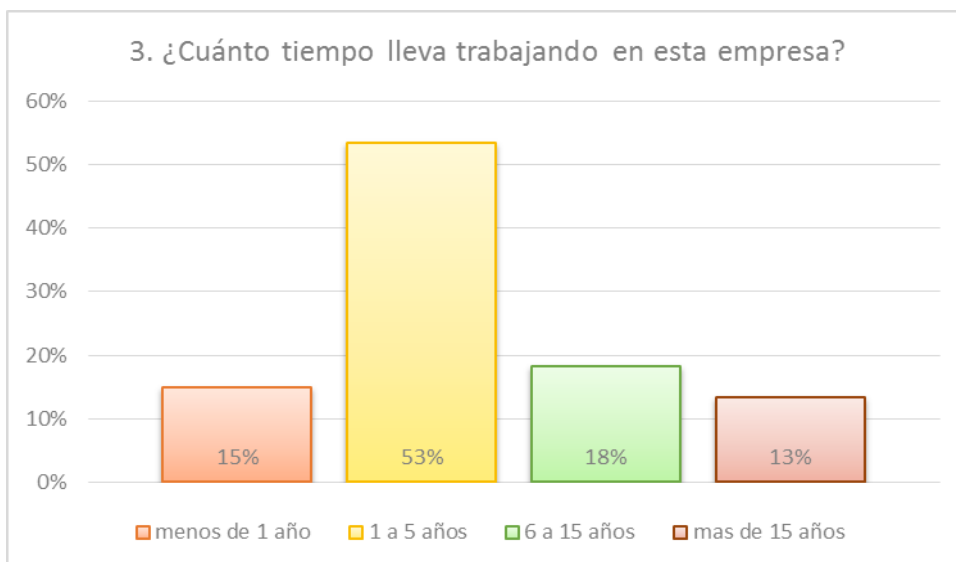
**años \_\_\_\_ meses**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
menos de 1 año	9	15%
1 a 5 años	32	53%
6 a 15 años	11	18%
más de 15 años	8	13%
Total	60	100%

Los datos aportados por los encuestados indicaron que más de la mitad de los colaboradores llevan trabajando para la empresa entre 1 a 5 años, con lo que se evidencio estar con una población laboral joven que requiere ser capacitada y reorientada dentro de las políticas corporativas periódicamente. Entre tanto los que llevan de 6 a 15 años tienen una experiencia y un mayor conocimiento de instructivos y políticas implementadas y finalmente un tercer grupo representado por los colaboradores experimentados y con una mayor destreza adquirida por más de 15 años de trabajar en la empresa que han hecho se mantengan en sus respectivos cargos. ¿Habría que revisar por qué la mayor parte de los empleados son gente

nueva, existe una alta rotación de personal? ¿Por qué? ¿En qué parte del proceso se puede estar fallando?

**Grafica No. 3**



Fuente: Elaboración propia

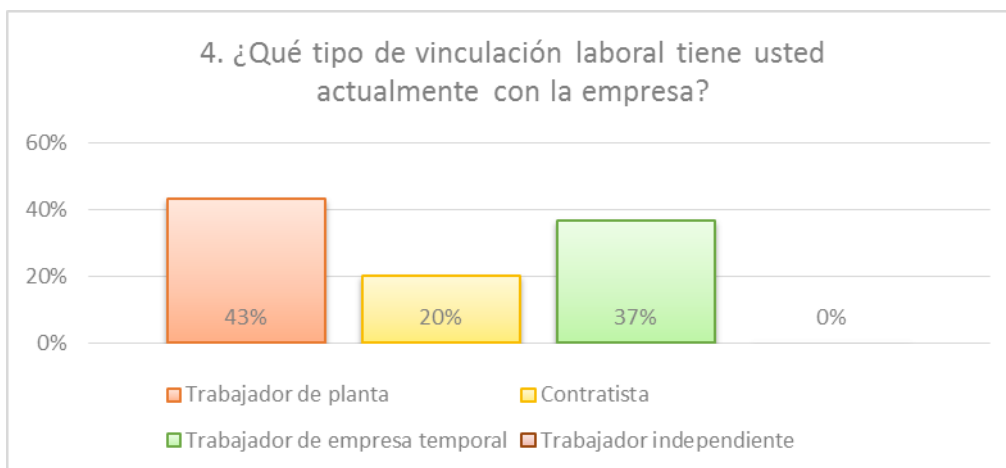
**Pregunta No. 4. ¿Qué tipo de vinculación laboral tiene usted actualmente con la empresa petrobras?**

- Trabajador de planta \_\_\_\_\_
- Contratista \_\_\_\_\_
- Trabajador de empresa temporal \_\_\_\_\_
- Trabajador independiente \_\_\_\_\_

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Trabajador de planta	26	43%
Contratista	12	20%
Trabajador de empresa temporal	22	37%
Trabajador independiente	0	0%
Total	60	100%

Casi la mitad de los trabajadores tiene vinculación directa con la compañía lo que hace que la empresa cuente con una mayor influencia sobre su personal. Mas de la tercera parte está vinculado a través de una empresa temporal y el resto del personal son contratistas.

**Grafica No. 4**



Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 5. ¿Cuál es su jornada laboral contratada?**

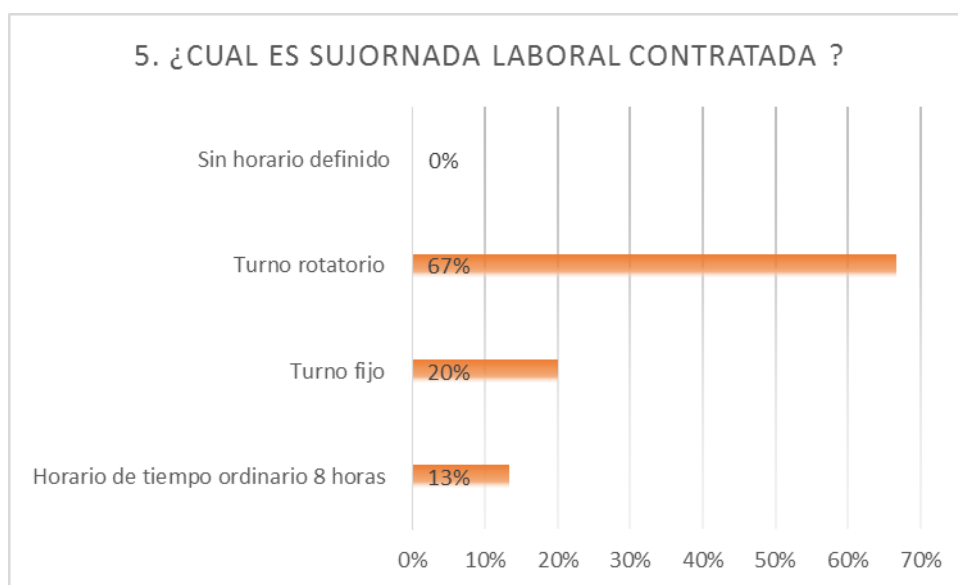
- Horario de tiempo ordinario 8 horas \_\_\_\_
- Turno fijo \_\_\_\_\_
- Turno rotatorio \_\_\_\_\_
- Sin horario definido \_\_\_\_\_

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Horario de tiempo ordinario 8 horas	8	13%
Turno fijo	12	20%
Turno rotatorio	40	67%
Sin horario definido	0	0%
Total	60	100%



La mayor parte de los empleados trabajan en turno rotativo ya que como lo vimos anteriormente la mayor parte del personal es operativo, en tanto que el resto del personal maneja turnos fijos y ordinarios de 8. De acuerdo con esta información podemos decir que el horario que actualmente maneja el personal esta dentro de los estándares normales y que no afecta el clima laboral y mucho menos en la rotación del personal.

**Grafico No. 5**



Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 6. ¿Cuántas horas trabaja ordinariamente en su jornada laboral: \_\_\_\_\_**

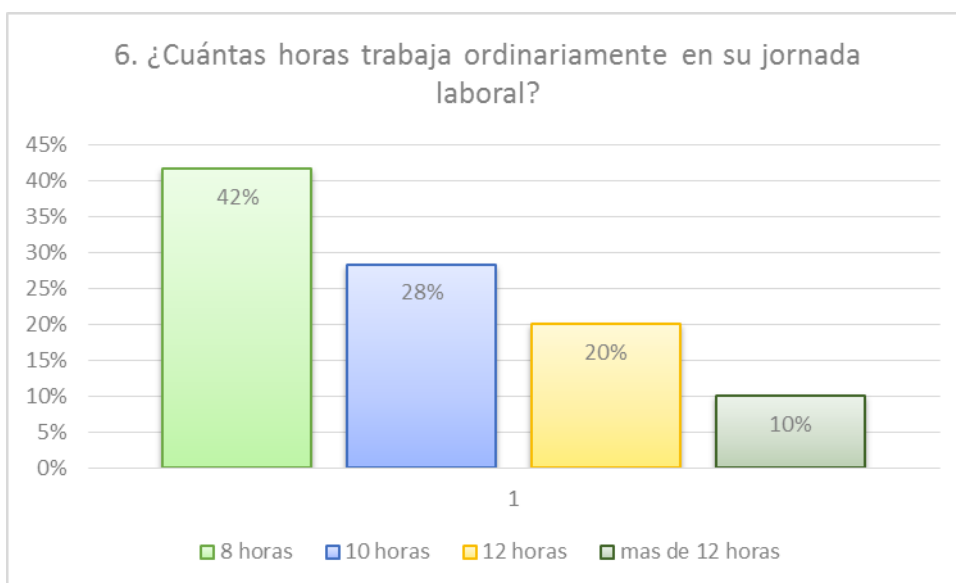
**horas**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
8 horas	25	42%
10 horas	17	28%
12 horas	12	20%
mas de 12 horas	6	10%
Total	60	100%

Mas de la mitad de los empleados trabaja más de 8 horas, lo que podría ocasionar en el personal un agotamiento físico, cansancio y estrés.

Realmente los resultados de esta pregunta son muy preocupantes porque la mayoría los trabajadores trabajan mas de 8 horas, esto provocaría falta de concentración aumentando el grado de riesgos de accidentes y podría ser uno de los motivos del porque la mayor parte del personal son relativamente nuevos.

**Grafico No. 6**



Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 7. Diría usted que en general su salud es:**

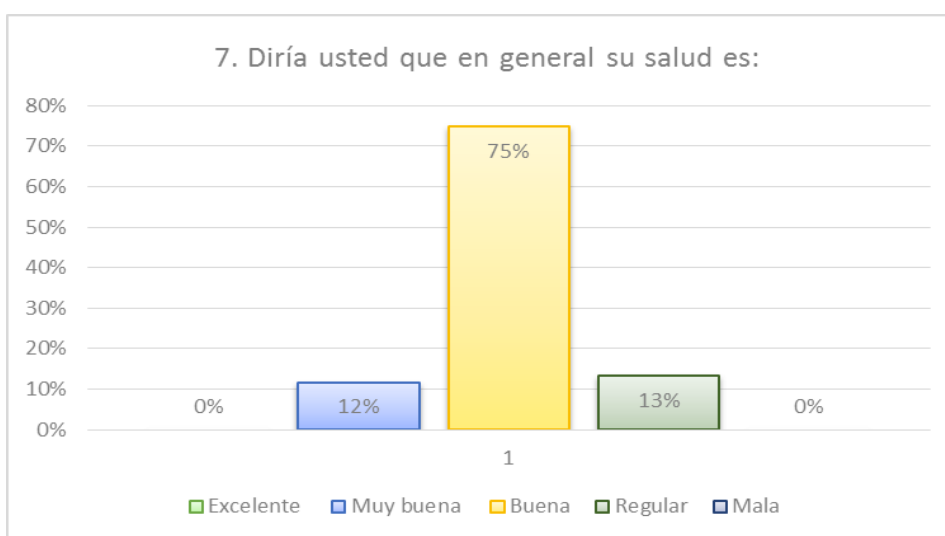
- Excelente \_\_\_\_
- Muy buena \_\_\_\_
- Buena \_\_\_\_
- Regular \_\_\_\_
- Mala \_\_\_\_

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Excelente	0	0%
Muy buena	7	12%
Buena	45	75%
Regular	8	13%

Mala	0	0%
Total	60	100%

El 75% de los encuestados cuenta con una buena salud, frente al 13%. Lo que nos indicó que los colaboradores pueden estar atendiendo programas asociados a la prevención y hábitos de saludables.

### Grafico No. 7



Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 8. Ahora, pensando en su salud física, que incluye enfermedades y lesiones, ¿durante cuántos de los últimos 30 días no estuvo bien de su salud física? \_\_\_\_**

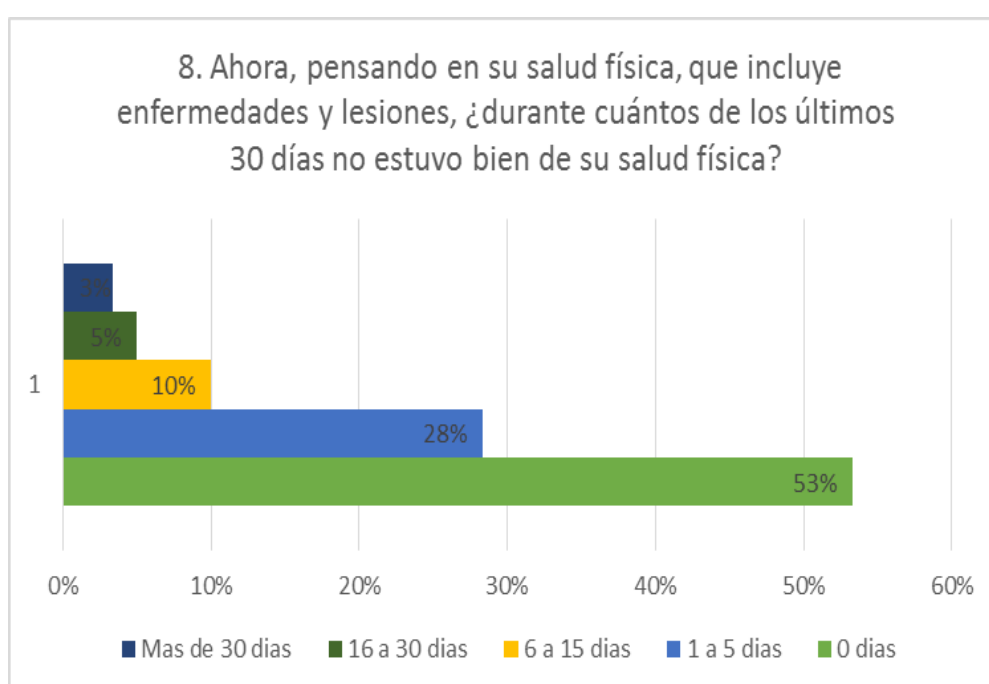
**Días**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
0 días	37	62%
1 a 5 días	9	15%
6 a 15 días	9	15%
16 a 30 días	5	8%
Más de 30 días	0	0%

Total	60	100%
-------	----	------

El 62% de los entrevistados manifestó sentirse bien de salud física. Entre tanto que un 15% manifestó haber presentado una enfermedad o lesión durante un tiempo, provocado en su mayoría por la carga en la jornada laboral la cual es importante revisar para repartir las funciones.

### Grafico No. 8



Fuente: Elaboración propia

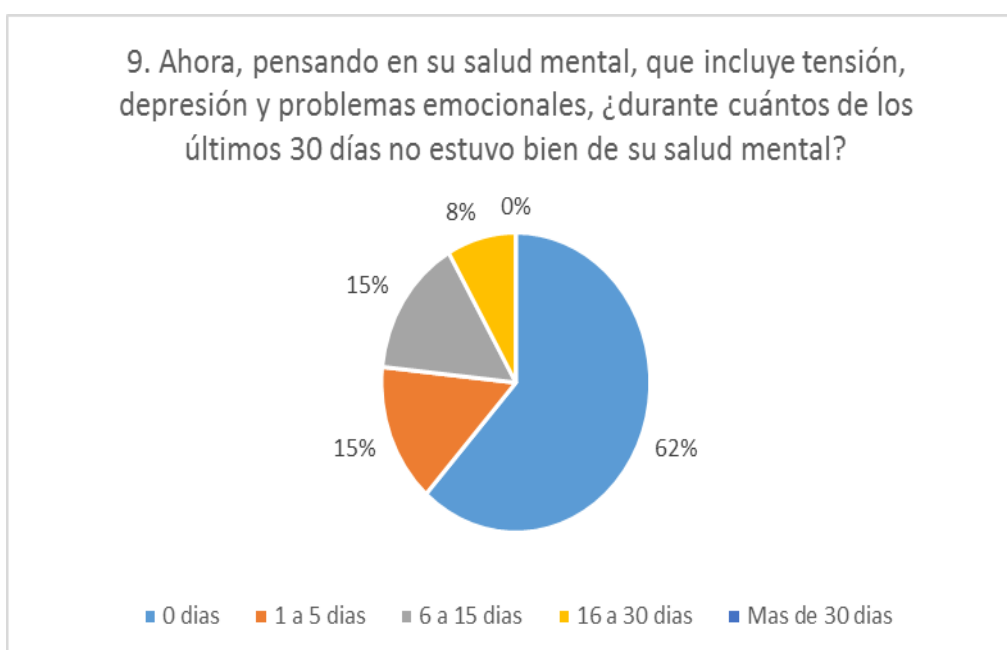
**Pregunta No. 9. Ahora, pensando en su salud mental, que incluye tensión, depresión y problemas emocionales, ¿durante cuántos de los últimos 30 días no estuvo bien de su salud mental? \_\_\_ Días**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
0 días	37	62%
1 a 5 días	9	15%
6 a 15 días	9	15%

16 a 30 días	5	8%
Más de 30 días	0	0%
Total	60	100%

El 62% de los entrevistados manifestó no haber tenido ningún evento que haya impido el normal desarrollo de sus actividades. El 38% restante registro haber presentado un evento que impidió el normal desarrollo de sus actividades, aquí es importante determinar que hechos están provocando dichos trastornos para orientar al colaborador en dichas acciones.

### Grafico No. 9



Fuente: Elaboración propia

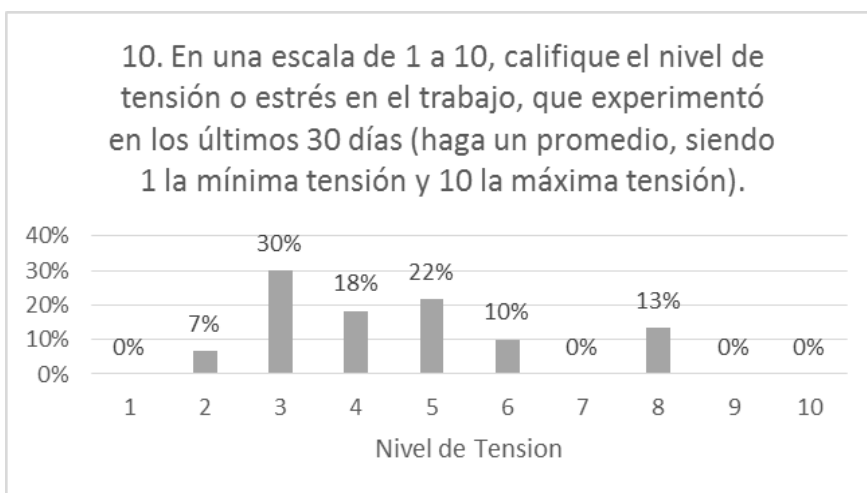
**Pregunta No. 10.** En una escala de 1 a 10, califique el nivel de tensión o estrés en el trabajo, que experimentó en los últimos 30 días (haga un promedio, siendo 1 la mínima tensión y 10 la máxima tensión). Nivel de tensión: \_\_\_\_\_

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1	0	0%
2	4	7%

3	18	30%
4	11	18%
5	13	22%
6	6	10%
7	0	0%
8	8	13%
9	0	0%
10	0	0%
Total	60	100%

El 30% del personal manifestó haber tenido un nivel de tensión bajo, en tanto que el 22% manifestó un nivel de tensión medio; y un 13% represento un nivel medio alto. Lo anterior nos permitió deducir que dichos niveles de tensión están asociado a temas de reparaciones e imprevistos que resultan de las operaciones diarias.

#### Grafico No. 10



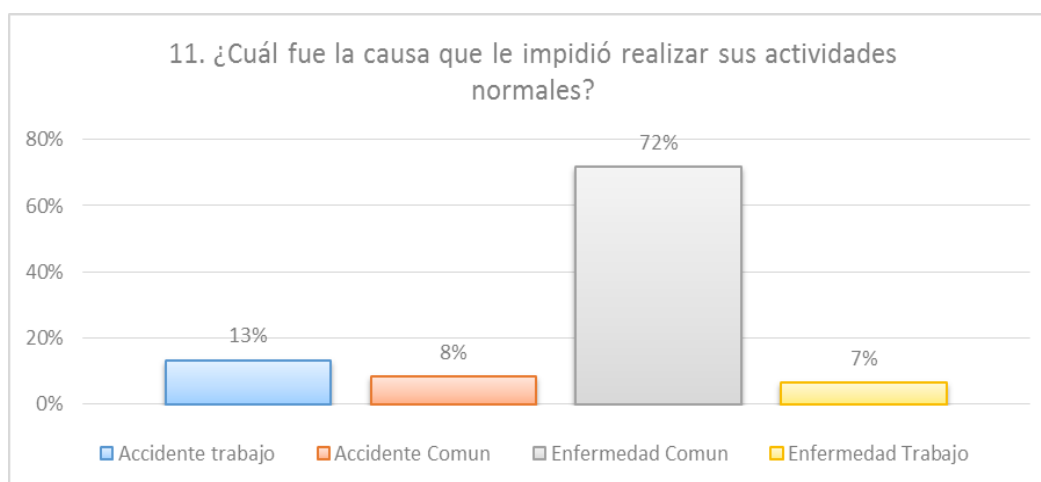
Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 11. ¿Cuál fue la causa que le impidió realizar sus actividades normales?**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Accidente trabajo	8	13%
Accidente Común	5	8%
Enfermedad Común	43	72%
Enfermedad Trabajo	4	7%
Total	60	100%

El 72% del personal, manifestó haber sufrido de una enfermedad común que ha impedido el desarrollo de sus actividades. Un 13% ha presentado un accidente de trabajo, y un 7% una enfermedad de trabajo, lo que nos hace pensar que se deben ajustar ciertos procesos para garantizar la salud integral al colaborador.

**Grafico No. 11**



Fuente: Elaboración propia

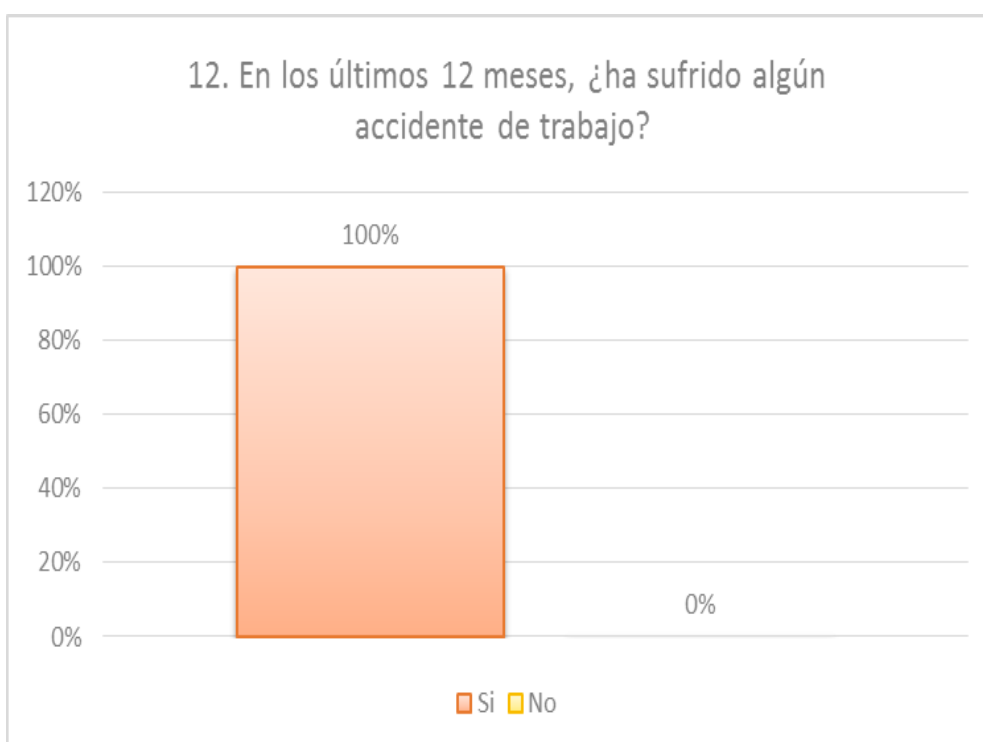
**Pregunta No. 12. En los últimos 12 meses, ¿ha sufrido algún accidente de trabajo? Sí**

\_\_\_ **No** \_\_\_

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	14	23%
No	46	77%
Total	60	100%

El 77 % manifestó no haber sufrido un accidente de trabajo, frente al 23% que respondió de forma afirmativa. Esto nos reflejó que los colaboradores están tomando en cuenta las recomendaciones de seguridad, pero se debe reforzar las acciones encaminadas a garantizar un lugar de cero accidentes en la organización.

**Grafico No. 12**



Fuente: Elaboración propia

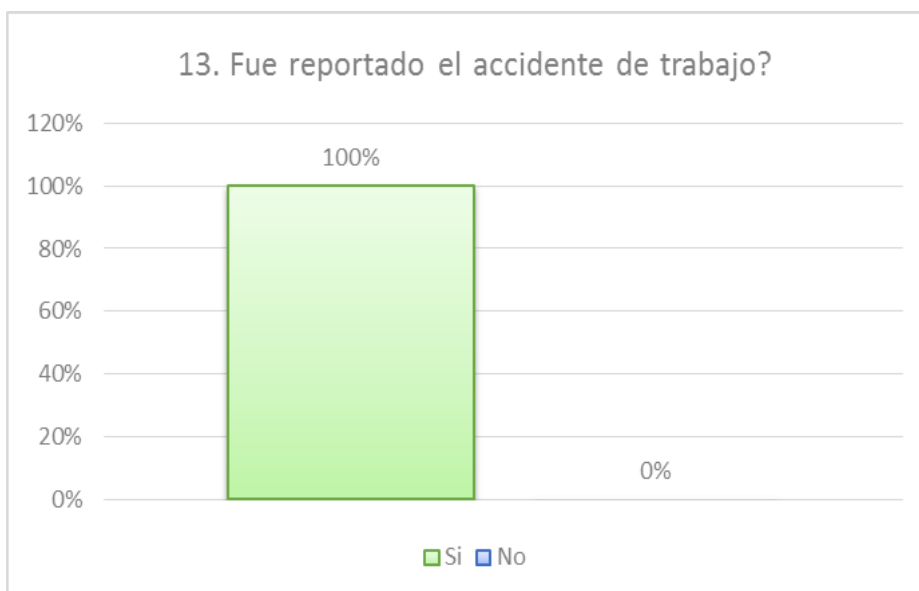


**Pregunta No. 13. ¿Fue reportado este accidente? Sí \_\_\_ No \_\_\_**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	100	100%
No	0	0%
Total	100	100%

Del anterior grafico podemos decir que el trabajador manifestó que, si se realizó el reporte correspondiente, lo que permitió evidenciar que se está realizando el debido proceso frente al reporte de accidente, tal como lo determina la ley. El accidente de trabajo fue reportado de manera inmediata a través del coordinador y jefe inmediato vía telefónica y por correo al Grupo de Recursos Humanos.

**Gráfico No. 13**



Fuente: Elaboración propia

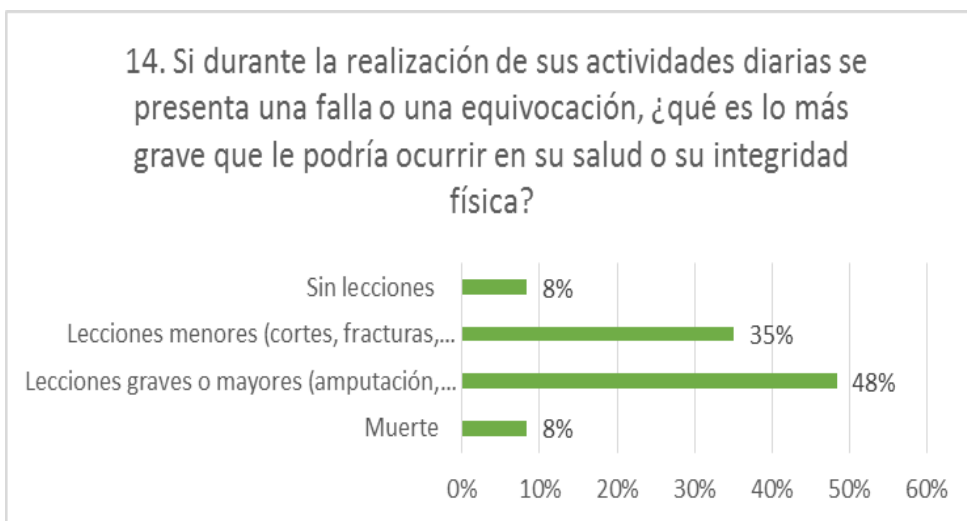
**Pregunta No. 14. Si durante la realización de sus actividades diarias se presenta una falla o una equivocación, ¿qué es lo más grave que le podría ocurrir en su salud o su integridad física?**

- Muerte \_\_\_\_
- Lecciones graves o mayores (amputación, pérdida de movilidad de un miembro) \_
- Lecciones menores (cortes, fracturas, hematomas) \_\_\_\_
- Sin lecciones \_\_\_\_\_

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Muerte	5	8%
Lecciones graves o mayores (amputación, pérdida de movilidad de un miembro)	29	48%
Lecciones menores (cortes, fracturas, hematomas)	21	35%
Sin lecciones	5	8%
Total	60	100%

Según el análisis que se hizo a los entrevistados consideraron que sí podrían sufrir algún tipo de lesión grave por algunas circunstancias dentro de sus labores, seguido de un grupo menor que dijo que se pueden sufrir lecciones menores, dando a conocer que el colaborador identifico desde su área a que riesgos esta expuestos cada personal que elabora en la empresa.

**Gráfico No. 14**



Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 15. De manera general, considera usted que este centro de trabajo actualmente es:**

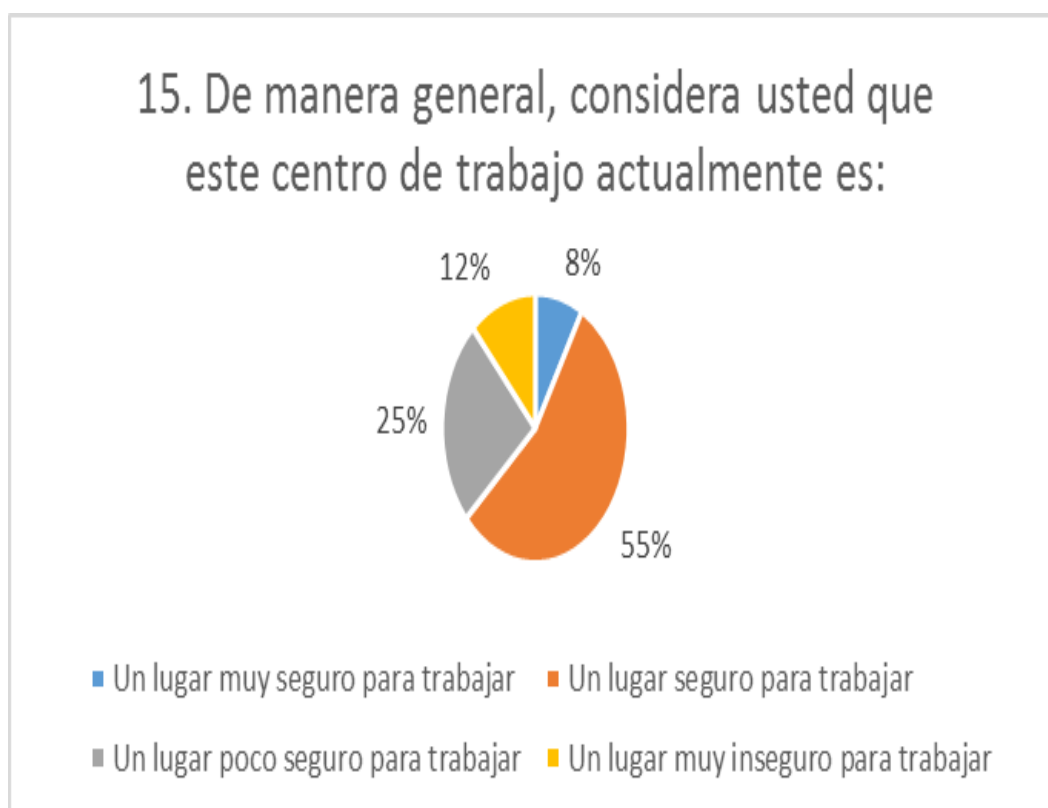
- Un lugar muy seguro para trabajar: 1\_\_1
- Un lugar seguro para trabajar: 1\_\_1
- Un lugar poco seguro para trabajar: 1\_\_1
- Un lugar muy inseguro para trabajar: 1\_\_1

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Un lugar muy seguro para trabajar	5	8%
Un lugar seguro para trabajar	33	55%
Un lugar poco seguro para trabajar	15	25%
Un lugar muy inseguro para trabajar	7	12%

Total	60	100%
-------	----	------

Considerando el resultado que nos da la gráfica, todos los trabajadores entrevistados consideraron que su lugar de trabajo es un lugar muy seguro para el desempeño de sus labores dado a que cuenta con todos los requerimientos de salud ocupacional. La minoría de encuestados consideró que el lugar es un poco seguro para trabajar a razón, especialmente en la zona donde se requiere excavar y perforar debido a las condiciones geográficas del sitio donde se encuentran ubicados. y el resto de los entrevistados considera que es un lugar muy inseguro para trabajar dado a que las localidades donde se desempeñan pertenecen a grupos armados ilegales y por eso corre mucho riesgo su seguridad.

#### Gráfico No. 15



Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 16. Se nombrará una serie de actividades relacionadas con la salud ocupacional que pueden realizarse en el centro de trabajo. Por favor diga cuáles conoce usted que se hayan realizado en la empresa durante los últimos 6 meses y en cuáles usted ha participado.**

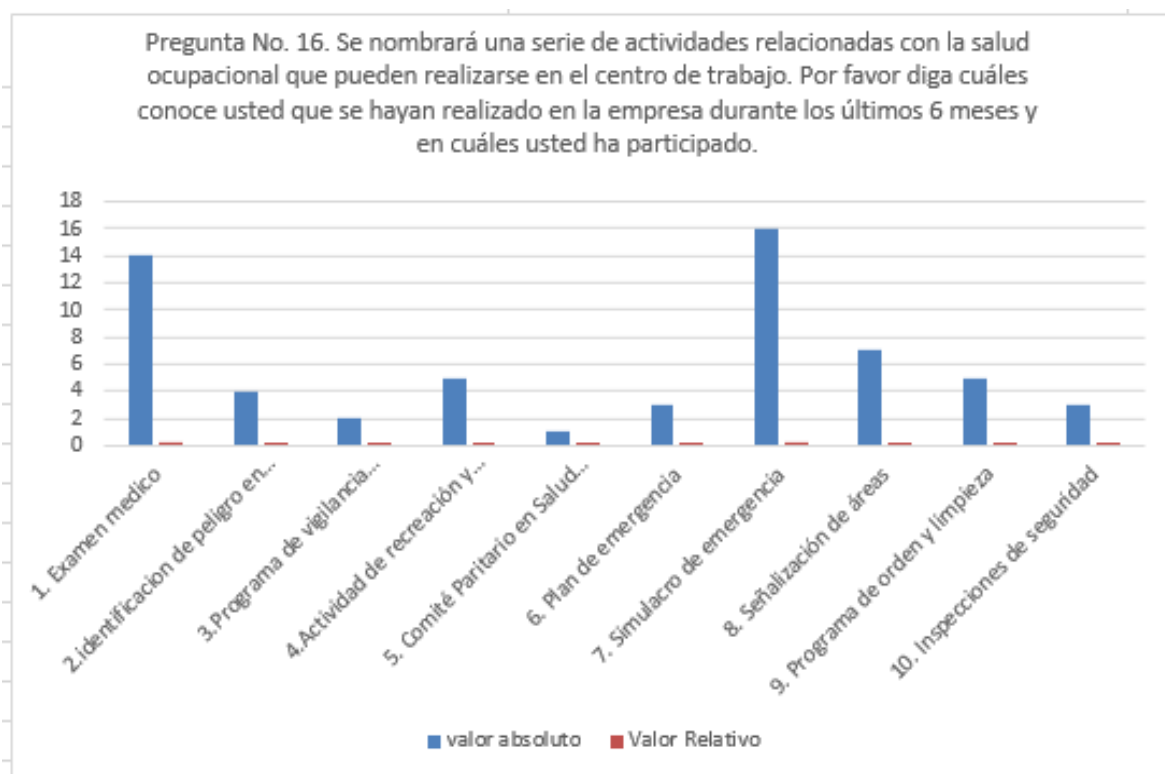
Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1. Examen medico	14	23%
2. identificación de peligro en su área de trabajo	4	7%
3. Programa de vigilancia epidemiológica	2	3%
4. Actividad de recreación y deporte	5	8%
5. Comité Paritario en Salud Ocupacional	1	2%
6. Plan de emergencia	3	5%
7. Simulacro de emergencia	16	27%
8. Señalización de áreas	7	12%
9. Programa de orden y limpieza	5	8%
10. Inspecciones de seguridad	3	5%
Total	60	100%

El siguiente análisis que se realiza da una observación que de los entrevistados la mayoría manifestó haber participado en el simulacro de emergencia, en tanto que hay unos que han sido participe de los exámenes médicos los cuales son realizados como requisito de ingreso a la organización. El restante de encuestado ha estado vinculado en temas como señalización, actividades deportivas y recreativas entre otros. Lo que nos mostró que la empresa debe

emplear mecanismo de comunicación y participación de todo el personal en las actividades desarrolladas dentro del programa.

### Gráfico

#### No.16



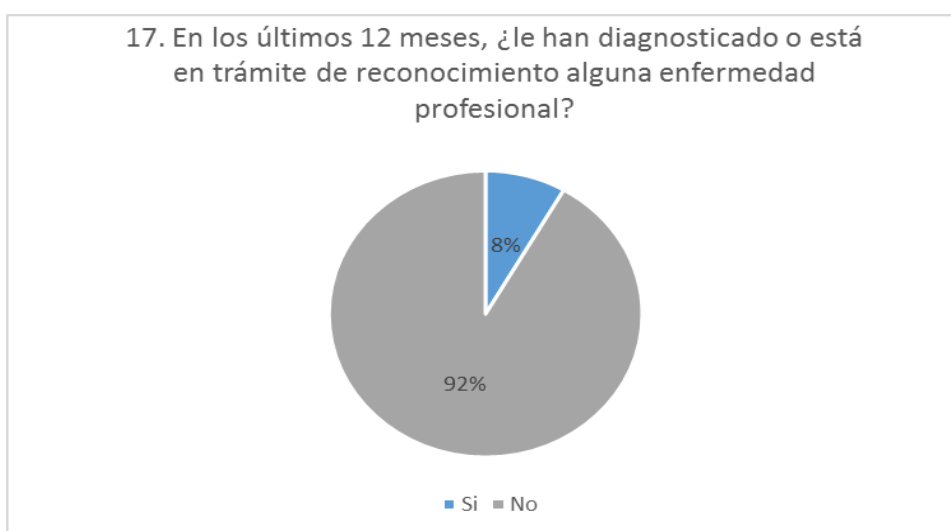
Fuente: Elaboración propia

**Pregunta No. 17. En los últimos 12 meses, ¿le han diagnosticado o está en trámite de reconocimiento alguna enfermedad profesional? Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	5	8%
No	55	92%
Total	60	100%

La mayoría del encuestado de la empresa manifiesta que no ha sido diagnosticado o está en algún proceso de reconocimiento de alguna enfermedad profesional. En tanto que una muy pequeña parte de los trabajadores presento alguna enfermedad o está pendiente del diagnóstico, lo que nos indicó que existen factores de riesgos que aún no han sido identificados o bien no han sido tratados para mitigar los riesgos.

**Gráfico No. 17**



Fuente: Elaboración propia

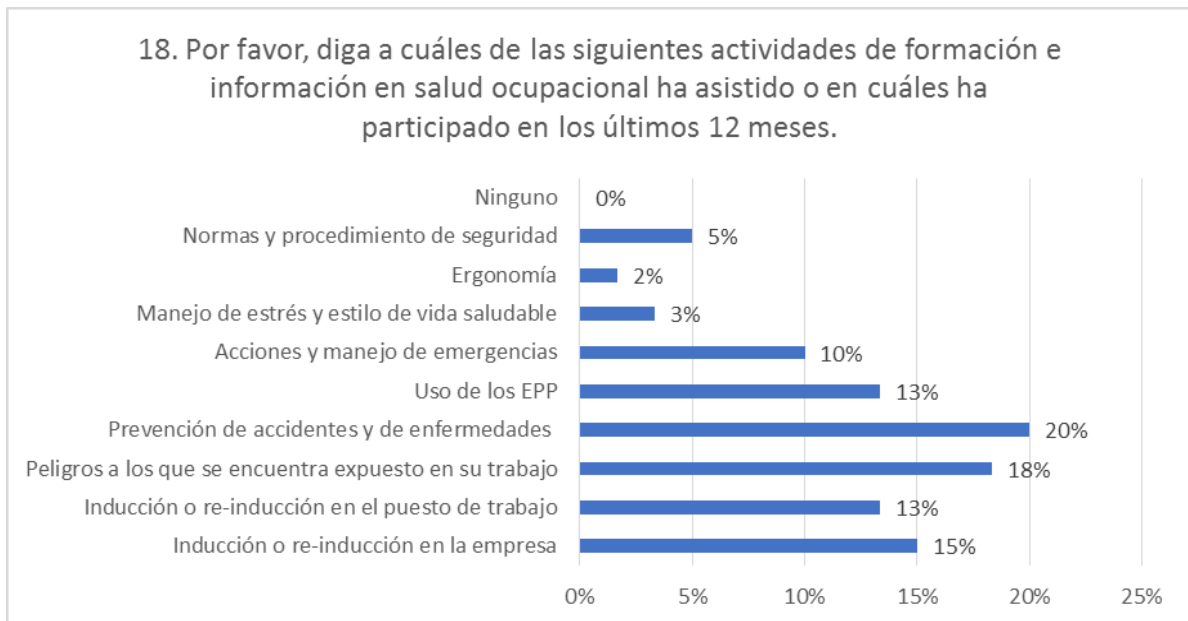
**Pregunta No. 18. Por favor, diga a cuáles de las siguientes actividades de formación e información en salud ocupacional ha asistido o en cuáles ha participado en los últimos 12 meses.**

Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Inducción o re inducción en la empresa	9	15%
Inducción o re inducción en el puesto de trabajo	8	13%

Peligros a los que se encuentra expuesto en su trabajo	11	18%
Prevención de accidentes y de enfermedades	12	20%
Uso de los EPP	8	13%
Acciones y manejo de emergencias	6	10%
Manejo de estrés y estilo de vida saludable	2	3%
Ergonomía	1	2%
Normas y procedimiento de seguridad	3	5%
Ninguno	0	0%
Total	60	100%

En la siguiente encuesta se realiza el análisis que determina así, del total de los entrevistados hubo una cantidad de trabajadores que manifestó que ha asistido a la formación y capacitaciones de prevención de accidentes y enfermedades, en tanto hubo unos que manifiestan tener conocimiento de los peligros a los cuales se encuentra expuestos en el trabajo. La inducción y reinducción en la empresa presento un porcentaje una minoría siendo aquí donde se debe brindar al nuevo colaborador la información de los riesgos asociados a la actividad y su entorno laboral.



**Gráfico No. 18**

Fuente: Elaboración propia

## CAPÍTULO 5

### PLAN DE MEJORA

#### 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa.

Implementar espacios donde los colaboradores brinden sus opiniones a través de encuestas sobre los diferentes programas de Salud Ocupacional que maneja la organización y aspectos por mejorar de los mismos.

**Exteriorización** Para la implementación de esta etapa se debe acordar y planificar a través del coordinador del Programa de Salud Ocupacional, la realización de capacitaciones periódica ya sean presenciales o virtuales donde el colaborador pueda recibir la información necesaria que le permita tomar conciencia del autocuidado frente a la labor que realiza y de qué forma también protege y benéfica a los de su entorno.

**Combinación** Una vez realizada las capacitaciones por área, se definirá un líder (rotativo cada 2 meses), que se encargara de transmitir el conocimiento adquirido a sus compañeros de área, con especialidad a los que por alguna circunstancia no pudieron participar de la formación. Con esto conseguiremos que todo el personal este enterado y que participen de los programas de Salud Ocupacional.

**Interiorización** En esta etapa, se puede implementar a través de medios virtuales o carteleras, donde se promuevan la adquisición de conocimiento e información pertinente con respecto a las diferentes actividades y planes que la organización realiza, como parte del programa de Salud Ocupacional, vinculando en algunas actividades a su grupo familiar. Es posible usar esta etapa del proceso un incentivo laboral puesto que permite al empleado adquirir conocimientos y posteriormente destacarse en su entorno laboral.

#### **Rendición sobre el desempeño:**

**Objetivo:** Establecer la metodología para realizar la rendición de cuentas frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora.

**Alcance:** Este procedimiento aplica a las actividades que hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde la planeación, el hacer, el verificar y el actuar de la empresa.

**Los responsables serán:** La Alta Dirección: Garantiza la evaluación del SG-SST por lo menos una vez al año. Informa las políticas y acciones a ejecutar. Asigna y comunica responsabilidades a los encargados de la ejecución del SG-SST dentro del marco de sus funciones. Esta responsabilidad recae sobre el Gerente de Recursos Humanos.

**Coordinador del SG-SST:** Es el responsable de realizar el proceso de rendición de cuentas a la Alta Dirección, de acuerdo con los lineamientos definidos en el presente procedimiento, es de aclarar que este proceso no se había realizado en la organización, debido a que no se tenía claridad de quien era el responsable por parte de la Alta Gerencia de Liderar el SG-SST, por tanto se definió que el Gerente de Recursos Humanos es el encargado y a él se le deberán rendir cuentas de los procesos del SG-SST.

**COPASST:** es el encargado de realizar el análisis de la rendición de cuentas, y establecer el marco de referencia para la mejora continua, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se implementa a partir de la fecha una metodología de trabajo para supervisar, auditar, y medir cumplimiento de las acciones y presentar el informe.

Supervisión y medición de los resultados: Revisar periódicamente los procedimientos para, medir y recopilar la informa para evaluar el nivel del desempeño del SG-SST

Realizar la medición del cumplimiento de los indicadores definidos para el SG-SST

Llevar todas las estadísticas sobre los accidentes de trabajo, enfermedad laboral e incapacidades.

Analizar la estructura y el proceso de gestión mediante información que los empleados suministren, evaluando si los sistemas de prevención han sido eficaces.

Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, equipos e instalaciones

Vigilar la salud de los trabajadores con las consultas médicas periódicas.

Determinar el nivel de cumplimiento de la legislación vigente y evitar sanciones

Recolectar la información, presentar informe.

Identificar y notificar fallar ara emprender correctivos inmediatos.

Auditoria del cumplimiento de SG-SST: realizar de forma periódica la evaluación todos los componentes del SG-SST Cumplimiento de las políticas del SG-SST

Presupuesto asignando y nivel de ejecución del mismo.

Comunicación y participación de los trabajadores.

Documentación y estadísticas

Programas de prevención de enfermedades y prevención de emergencias

Supervisión y revisión de los resultados.

Investigación de accidentes y enfermedades laborales y estrategias de prevención.

Análisis de los indicadores Establecer nivel de cumplimiento de las metas.

**Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)**

La empresa se compromete con el bienestar físico y social de sus trabajadores, buscando contribuir a su desarrollo integral, se compromete a prevenir y corregir cualquier factor que distorsione o afecte el buen desempeño del ambiente laboral y que pueda generar efectos nocivos en sus servidores. Para tal fin el Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con la ARL, medicina ocupacional y laboral de PETROBRAS COLOMBIA, implementaran el Programa de prevención de tabaquismo, alcohol y farmacodependencia en todas las sucursales donde se realizaran campañas de sensibilización por medio de charlas de forma trimestral con personal experto sobre el impacto que tiene el consumo de alcohol, tabaco y drogas sobre la salud, el entorno familiar, social y económico, lo mismo que todos los problemas de seguridad e ilegalidad relacionados con los mismos.

Desarrollo de volantes, carteles y cartillas informativas para todos los empleados de PETROBRAS COLOMBIA. Actividades de detección y control, Identificando los empleados que puedan tener problemas relacionados con drogas, alcohol o tabaquismo mediante la consulta médica periódica, por solicitud del trabajador o mediante controles implementados por la empresa. Los controles de detección se llevarán a cabo mediante las pruebas de detección de alcohol en aire aspirado, prueba de la droga en saliva, pruebas analíticas en sangre y orina. Dichas pruebas se harán de diferentes formas; planificadas, aleatorias, por sospecha de intoxicación, a raíz de accidentes laborales o de seguimiento al paciente, tales pruebas serán realizada por el cuerpo médico.

El plan de mejoramiento en seguridad y salud en el trabajo se llevará a cabo teniendo en cuenta lo establecido en el manual de procedimientos para la verificación de los estándares mínimos del programa de salud ocupacional de empresa, emitido por la Dirección General de

Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social; que es aplicable para la organización PETROBRAS COLOMBIA., De igual manera para complementar el trabajo a aplicar dentro de la organización, se tendrá en cuenta la información de los siguientes decretos y/o resoluciones listados a continuación:

## 5.2. Cronograma de Actividades.

### Actividades a realizar

- ✚ Encuesta a los colaboradores, donde nos permita medir la eficacia de los programas de Salud Ocupacional. o Capacitaciones periódicas donde se socialicen los diferentes programas de Salud Ocupacional y como estos contribuyen al bienestar de los colaboradores de la organización.

- ✚ Transmitir el conocimiento por medio de un líder de cada área, donde a través de su propio conocimiento motive e integre al grupo de trabajo a los diferentes programas de Salud Ocupacional que la organización maneja.

- ✚ Uso de medios audiovisuales y carteleras con las que cuenta la organización como carácter informativo y de conocimiento de las actividades desarrolladas dentro del programa de salud ocupacional.

- ✚ Auditoria semestrales que permitan valorar el estado y ejecución del programa de Salud Ocupacional.

## RECURSOS

**Recurso Humano:** La propuesta no requiere de una adición de gastos, ya que la organización tiene asignados el recurso humano, para garantizar a plenitud el desarrollo de los programas de Salud ocupacional. Como apoyo al proceso desde la Gerencia de Talento humano, se gestionará todo lo concerniente al cumplimiento del cronograma de actividades sugerido dentro del programa de Salud Ocupacional.

**Recursos Físicos:** Todos los equipos con los que cuenta, actualmente, la empresa para llevar a cabo sus actividades y que les permitan desarrollar el plan de mejoramiento del programa de Salud Ocupacional. Entre ellos se tienen salas de capacitación, ayudas

audiovisuales, tecnológicas y equipos en comodato suministrados por las EPS, asociadas al sistema.

### Recursos

<b>Presupuesto para el Plan de Mejoramiento del SG-SST Programa de Salud Ocupacional de la organización Petrobras Colombia</b>	
Fecha: Enero a Junio de 2020	
<b>PRESUPUESTO</b>	
Ingresos requeridos	38.000.000,00
<b>Total Ingresos</b>	<b>38.000.000,00</b>
<b>COSTOS</b>	
Herramientas y equipos	4.000.000,00
Papejería e insumos	200.000,00
<b>Total Costos</b>	<b>4.200.000,00</b>
<b>GASTOS</b>	
Contratación de servicios técnicos y apoyo a programas de salud preventiva, higiene y seguridad, plan emergencia y medicina del trabajo	20.000.000,00
Plan de Emergencia	5.000.000,00
Transporte personal	3.000.000,00
Servicio de comedor	2.000.000,00
Premiación e incentivos	3.000.000,00
Imprevistos	800.000,00
<b>Total Gastos</b>	<b>33.800.000,00</b>

Fuente: Elaboración propia

	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	RECURSOS	ene-20	feb-20	mar-20	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	
<b>Rendición sobre el desempeño</b>	Coordinadora SGSST	Promover espacios y herramientas que promuevan el desempeño.	Asignado por la Gerencia	x			x			x			x			
		Realizar comités de evaluación y seguimiento	Asignado por la Gerencia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Evaluación y selección de proveedores y contratistas.</b>	Coordinador de Compras y Gerencia General.	Hacer Licitación, evaluación, selección.	Asignado por la Gerencia	x	x											
<b>Actividades de promoción y prevención en Salud.</b>	Coordinadora SGSST	Campañas de jornadas de pautas activas.	Asignado por la Gerencia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Vacunación y exámenes ocupacionales de ingreso y periódicos.	Asignado por la Gerencia			x			x			x				x
<b>Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)</b>	Coordinadora SGSST	Controlar y verificar consumo de alcohol, tabaco y alucinógenos.	Asignado por la Gerencia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Talleres informativos sobre consecuencias de estas pautas inadecuadas.	Asignado por la Gerencia	x		x		x		x		x		x		
<b>Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.</b>	Gerente General, Jefe de Mantenimiento y de Producción.	Establecer un cronograma para revisión y mantenimiento periódico y adecuado.	Asignado por la Gerencia		x					x					x	
<b>Plan de Prevención y Preparación ante emergencias</b>	Coordinadora SGSST	Diseñar e implementar todos los procedimientos para prevenir y controlar todas las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.	Asignado por la Gerencia	x						x						
		Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los empleados, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad ante alguna emergencia real o potencial.	Asignado por la Gerencia	x	x			x	x				x	x		
		Realizar simulacros como mínimo dos veces al año con la participación de todos los empleados.	Asignado por la Gerencia	x							x					
		Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST. Todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.	Asignado por la Gerencia	x								x				
<b>Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada</b>	Coordinadora SGSST	Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluye la atención de los primeros auxilios.	Asignado por la Gerencia	x				x				x				

Fuente: Elaboración propia

## **Recomendaciones**

Dada la valoración obtenida en la evaluación es necesario desarrollar estrategias de Salud Ocupacional orientadas a mitigar condiciones de riesgo que se pueden presentar por desconocimiento o falencias en los programas desarrollados por la organización. Se cuenta con un factor determinante que es el apoyo gerencial, para cualquier tipo de actividad encaminada a mejorar la estructura de salud ocupacional, incentivando la participación de los trabajadores en su implementación. La toma de conciencia frente a la importancia de la Salud Ocupacional es un factor determinante en el desempeño y resultado de las labores cotidianas, se evidencia de que, aunque ciertos procesos están diseñados e implementados, el personal tiene falencia en conceptos y en algunos casos desconocimiento de los mismo, ya que no han participado de las formaciones que brinda la empresa para fortalecer el tema. La Salud Ocupacional adquiere fuerza e importancia al interior de las organizaciones, teniendo en cuenta el factor humano como indispensable para el logro de los objetivos. Por lo tanto, la empresa debe concentrar esfuerzos que le permita fortalecer el programa de Salud Ocupacional para garantizar el bienestar de sus trabajadores. Plan de Mejoramiento (SG~SST) Salud Ocupacional de la organización Petrobras Colombia A partir de la evaluación del programa de salud ocupacional de la organización Petrobras Colombia.

### **SE DETERMINAN FALENCIAS QUE PERMITEN GENERAR EL SIGUIENTE PLAN DE MEJORAMIENTO (SG-SST) SALUD OCUPACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN PETROBRAS COLOMBIA:**

- ❖ El programa de Salud Ocupacional, debe de evaluarse mínimo una vez al año para así determinar los objetivos alcanzados.
- ❖ Las condiciones de trabajo y salud a los que se encuentran expuestos los trabajadores de Petrobras Colombia, determinan la necesidad de una revisión constante del programa de SG~SST Salud Ocupacional, con el propósito de descubrir nuevas condiciones de riesgos que puedan surgir con el paso del tiempo o con el crecimiento del sitio de trabajo.
- ❖ Revisar, publicar y socializar la política de Salud Ocupacional generadas a partir de la evaluación del programa de salud ocupacional al interior de la organización.
- ❖ Promover una participación más activa por parte del comité COPASO



- ❖ Es importante considerar la aplicación de encuestas a trabajadores para identificar factores de riesgo del puesto de trabajo y condiciones inadecuadas del entorno.
- ❖ Es importante incluir en el proceso de capacitación todas las prioridades definidas e identificadas en el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Además, para su desarrollo es significativa la inclusión de los trabajadores y personal contratista.
- ❖ Para los planes de capacitación es recomendable hacer usos de las ayudas tecnológicas con las cuales cuenta la organización y también material didáctico de apoyo, los cuales permiten una mejor comprensión de los temas expuestos, generando mayor interés sobre los mismos.
- ❖ La implementación total del desarrollo del **Plan de mejoramiento para el proceso (SG~SST) Salud Ocupacional de la organización Petrobras Colombia en Gestión del Conocimiento.**, garantiza a sus empleados un ambiente con condiciones más seguras de trabajo, confianza e imagen frente a sus proveedores y clientes, cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley, se torna más fuerte frente a su competencia.
- ❖ Es importante que la compañía vele diariamente por el bienestar de sus empleados y su integridad física, con el fin de mantener un índice de accidentalidad bajo, y que de esta manera se genere más confianza ante clientes, proveedores, visitantes y funcionarios que labora para la empresa.
- ❖ Se recomienda que las jornadas de aseo se tomen como actividades a implementar periódicamente en todas las áreas de producción para mantener un sitio de trabajo amplio, limpio y seguro.
- ❖ Es necesario crear conciencia en todos los funcionarios de la compañía, de la importancia de llevar a cabo el Plan de desarrollo propuesto con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en cada actividad productiva, para lo cual es necesario aplicar la matriz de capacitaciones por cargo y por riesgo al que se encuentra expuesto el individuo.
- ❖ Se debe realizar periódicamente revisión y actualizaciones al SG-SST de la empresa para tomar correctivos.

- ❖ Es necesario realizar una revisión a las políticas del SG-SST con el apoyo de la matriz de evaluación.
- ❖ El área de talento humano debe contar con todo el apoyo de las directivas para llevar acabo la ejecución de los diferentes planes y tareas del SG-SST

## CONCLUSIONES

De acuerdo al trabajo anterior podemos decir que reconocimos posibles factores de Riesgo existentes, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores. Además, identificamos acciones frente a los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan presentarse.

De la misma manera se buscó implementar medidas que estén a la vanguardia con avances tecnológicos y cumplan con los estándares mínimos del SG-SST. Se recomienda mantener informados a los empleados en cuanto a la prevención de riesgos profesionales y el autocuidado para de esta manera contribuir al mejoramiento continuo de las Condiciones de Salud, Trabajo y el Bienestar en general de los trabajadores de Petrobras Colombia.

La realización de este trabajo nos permitió afianzar y profundizar el conocimiento adquirido durante todo el estudio del diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano, se logró indagar, investigar, analizar y proponer acciones para brindar un plan de mejoramiento Integral en el programa de Salud Ocupacional de la organización.

Es importante para las empresas tener en cuenta los Sistemas de Gestión de salud y seguridad en el trabajo seguir las normas y requerimientos que exige cada cargo que ocupa un individuo en una compañía.

Podemos concluir con la investigación de este trabajo que la empresa presenta falencias, que fueron detectadas en la encuesta realizada a los trabajadores, porque el trabajo que implica tanto riesgo, como lo es el que desempeña esta labor de minero en el campo petrolero y de gas, siempre tendrá en riesgo su vida y su salud, física y mental; por eso para la empresa mitigar un poco este riesgo lo menos que debe hacer es estar actualizando su Sistema de Gestión de salud y Seguridad para el trabajo, teniendo en cuenta cada factor de riesgo de

accidentalidad; invertir más en el equipo de operarios, sin desmeritar las otras áreas que son igual de importantes.

En los Países desarrollados los riesgos de accidentalidad para este tipo de trabajo no son tan altos como en Colombia.

## BIBLIOGRAFIA

- Colombia. Ministerio de Protección Social. *Normatividad vigente en Salud Ocupacional*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional. *Calidad de vida en el trabajo*. Disponible en: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/>. (24/01/2020)
- Cosco Verón, Atilio. *Salud Ocupacional*. Disponible en: [es.scribd.com/doc/38350811/Salud-Ocupacional-OIT](https://es.scribd.com/doc/38350811/Salud-Ocupacional-OIT) (24/01/2020)
- Forastieri, Valentina. *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Disponible en: [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual\\_buenas\\_practicas\\_td](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual_buenas_practicas_td) [3].pdf
- Monografias.com. *La técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumental de la investigación científica*. [en línea] URL Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos43/encuesta-y-cuestionario/encuesta-y-cuestionario.shtml> (24/01/2020)

### **Referencia de Paginas en el world wide web**

Halliburton Latín América S R L Sucursal Colombia – EMIS.

Recuperado de: [https://www.emis.com/php/company-profile/CO/Halliburton\\_Latin\\_America\\_S\\_R\\_L\\_Sucursal\\_Colombia\\_es\\_1197312.html](https://www.emis.com/php/company-profile/CO/Halliburton_Latin_America_S_R_L_Sucursal_Colombia_es_1197312.html)

Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado de: [www.Ministerio de la protección social.gov.co](http://www.Ministerio.de.la.protección.social.gov.co)

## ANEXOS

### UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

#### UNAD

#### Encuesta para determinar las falencias que presenta el Programa de Salud Ocupacional de Petrobras Colombia Combustibles S.A.

Apreciado colaborador, a continuación, se le presenta la siguiente encuesta en relación al Programa de Salud Ocupacional que tiene la Organización. Las respuestas que usted brinde serán tratadas con absoluta discreción y reserva. Se solicita su colaborar de manera atenta, dando contestación a las preguntas formuladas a continuación:

#### CONDICIONES GENERALES

1. Sexo Femenino: \_\_\_\_\_ Masculino: \_\_\_\_\_

2. Departamento al cual pertenece

Administrativo \_\_\_\_\_

Operativo \_\_\_\_\_

Ingeniería \_\_\_\_\_

Perforación \_\_\_\_\_

Tubería \_\_\_\_\_

3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa? \_\_\_\_ años \_\_\_\_ meses

Alternativas
menos de 1 año
1 a 5 años
6 a 15 años
más de 15 años

4. ¿Qué tipo de vinculación laboral tiene usted actualmente con la empresa?

- Trabajador de planta \_\_\_\_\_
- Contratista \_\_\_\_\_
- Trabajador de empresa temporal \_\_\_\_\_
- Trabajador independiente \_\_\_\_\_

5. ¿Cuál es su jornada laboral contratada?

- Horario de tiempo ordinario 8 horas \_\_\_\_
- Turno fijo \_\_\_\_\_
- Turno rotatorio \_\_\_\_\_
- Sin horario definido \_\_\_\_\_

6. ¿Cuántas horas trabaja ordinariamente en su jornada laboral: \_\_\_\_\_ horas

### CONDICION DE SALUD

7. Diría usted que en general su salud es:

- Excelente \_\_\_\_\_
- Muy buena \_\_\_\_\_
- Buena \_\_\_\_\_
- Regular \_\_\_\_\_
- Mala \_\_\_\_\_

8. Ahora, pensando en su salud física, que incluye enfermedades y lesiones, ¿durante cuántos de los últimos 30 días no estuvo bien de su salud física? \_\_\_\_ Días

9. Ahora, pensando en su salud mental, que incluye tensión, depresión y problemas emocionales, ¿durante cuántos de los últimos 30 días no estuvo bien de su salud mental? \_\_\_\_ Días

10. En una escala de 1 a 10, califique el nivel de tensión o estrés en el trabajo, que experimentó en los últimos 30 días (haga un promedio, siendo 1 la mínima tensión y 10 la máxima tensión). Nivel de tensión: \_\_\_\_\_

11. ¿Cuál fue la causa que le impidió realizar sus actividades normales?

Novedad presentada	Común 1	De trabajo 2
Accidente		
Enfermedad		

### ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LA EMPRESA Y PERCEPCIÓN DE PELIGROSIDAD

12. En los últimos 12 meses, ¿ha sufrido algún accidente de trabajo? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

13. ¿Fue reportado este accidente? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

14. Si durante la realización de sus actividades diarias se presenta una falla o una equivocación, ¿qué es lo más grave que le podría ocurrir en su salud o su integridad física?



- Muerte \_\_\_\_
- Lecciones graves o mayores (amputación, pérdida de movilidad de un miembro) \_
- Lecciones menores (cortes, fracturas, hematomas) \_\_\_\_
- Sin lecciones \_\_\_\_

15. De manera general, considera usted que este centro de trabajo actualmente es:

- Un lugar muy seguro para trabajar: 1\_\_1
- Un lugar seguro para trabajar: 1\_\_1
- Un lugar poco seguro para trabajar: 1\_\_1
- Un lugar muy inseguro para trabajar: 1\_\_1

16. Se nombrará una serie de actividades relacionadas con la salud ocupacional que pueden realizarse en el centro de trabajo. Por favor diga cuáles conoce usted que se hayan realizado en la empresa durante los últimos 6 meses y en cuáles usted ha participado.

ACTIVIDAD	1. Realizadas en la empresa			Usted ha participado	
	Si	No	No sabe	Si	No
1.Examen medico					
2.identificacion de peligro en su área de trabajo					
3.Programa de vigilancia epidemiológica					
4.Actividad de recreación y deporte					
5. Comité Paritario en Salud Ocupacional					
6. Plan de emergencia					
7. Simulacro de emergencia					
8. Señalización de áreas					
9. Programa de orden y limpieza					
10. Inspecciones de seguridad					

17. En los últimos 12 meses, ¿le han diagnosticado o está en trámite de reconocimiento alguna enfermedad profesional? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

18. Por favor, diga a cuáles de las siguientes actividades de formación e información en salud ocupacional ha asistido o en cuáles ha participado en los últimos 12 meses.

Actividad	
Inducción o reinducción en la empresa	
Inducción o reinducción en el puesto de trabajo	
Peligros a los que se encuentra expuesto en su trabajo	
Prevención de accidentes y	
Uso de los EPP	
Acciones y manejo de emergencias	
Manejo de estrés y estilo de vida saludable	
Ergonomía	
Normas y procedimiento de seguridad	
Ninguno	

Fuente: Elaboración propia

*Muchas Gracias por su tiempo...*