

**PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SG-SST) EN LA COMERCIALIZADORA AVÍCOLA UNO**

YENCY XIMENA GUAYARA CRIOLLO

ARNOLD JAVIER RAMOS TORRES

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VILLAVICENCIO**

2017

**PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SG-SST) EN LA COMERCIALIZADORA AVICOLA UNO A**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS SEGÚN LA
RESOLUCIÓN N°. 007 DE ABRIL 30 DEL 2014**

YENCY XIMENA GUAYARA CRIOLLO

ARNOLD JAVIER RAMOS TORRES

DIRECTORA:

SORAYA CASTELLANOS

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VILLAVICENCIO**

2017

AUTORIDADES ACADÉMICAS

JAIRO IVÁN FRÍAS CARREÑO

Rector

DORIS CONSUELO PULIDO DE GONZALES

Vicerrector Académico

JOSÉ MILTON PUERTO GAITÁN

Secretario General

GIOVANNI HERNÁNDEZ CASALLAS

Director Escuela De Administración Y Negocios

VICTOR JULIO VILLAMIZAR RODRÍGUEZ

Director de Programa de Administración de Empresas

Nota de Aceptación

JAVIER DÍAZ CASTRO
Director Centro de Investigaciones
Facultad de Ciencias Económicas

SORAYA MAGALY CASTELLANOS RUÍZ
Directora de Trabajo de Grado

VICTOR JULIO VILLAMIZAR
Director del Programa
Administración de Empresas

HERNANDO CASTRO
Jurado Trabajo de Grado

SANDRA ORTEGON
Jurado Trabajo de Grado

Dedicatoria

A Dios gracias por permitirme culminar una etapa grandiosa, en la cual agradecer a mi madre Luz Marina Torres por cada momento que brindo en mi proceso de formación académica desde mis inicios en la niñez a hoy en la etapa universitaria, agradecer a mi hermano que también fue fuente de inspiración para culminar este gran ciclo; a cada una de las personas que me apoyaron de una u otra manera en este proceso de formación tanto humana como profesional, a mis compañeros que a lo largo de 5 años se convirtieron en amigos lo cual es y será una amistad integra en todos los sentidos.

ARNOLD JAVIER RAMOS TORRES

La culminación del presente proyecto deseo dedicarlo a Dios por guiar cada uno de mis pasos, por colmarme de fortaleza y sabiduría para la culminación de este maravilloso logro. A mis padres Sandra Criollo y Victor Guayara quienes a pesar de la distancia me brindaron todo su apoyo y su amor, por depositar toda su confianza en mí sin importar los obstáculos que se presentaron; a mi hermano Andres Guayara por apoyarme en esta hermosa etapa y tener las palabras adecuadas en circunstancias difíciles.

A mi abuela María del Carmen Triana quien en su trayectoria de vida motiva cada uno de mis días y aun desde el cielo es mi mayor anhelo cumplir su deseo de convertirme en profesional, a Johan Villabona por su compañía y su apoyo incondicional; a mis compañeros y grupo de trabajo por compartir esta gran experiencia durante cinco maravillosos años y obtener como recompensa amistades incomparables, por último, a la universidad y a cada uno de mis docentes por la formación brindada.

YENCY XIMENA GUAYARA CRIOLLO

Agradecimientos

A Dios por permitirnos culminar este ciclo y ser participe en todo momento para llegar a ser el día de hoy profesionales.

A la planta de docentes del programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos, por ayudarnos a formar tanto humano como profesional.

A la docente Soraya Magaly Castellanos Ruiz, directora del trabajo de grado, por ayudarnos y ser partícipe de este proyecto.

A la Universidad de los Llanos por permitirnos ser parte de la institución y habernos formado como íntegros profesionales.

Contenido

Resumen.....	1
Introducción	2
2. Planteamiento del problema.....	3
2.1 Formulación del problema	4
3. Justificación.....	5
4. Objetivos	6
4.1 Objetivo general	6
4.2 Objetivo específico.....	6
Marco de referencia.....	7
5.1 Marco teórico	7
5.2 Marco conceptual	12
5.3 Marco geográfico	17
5.4 Generalidades de la empresa	18
5.4.1 Misión	19
5.4.2 Visión	19
5.4.3 Políticas Internas	19
5.4.4 Estructura organizacional.....	21
5.4.5 Procesos y procedimientos institucionales	21
5.5 Marco legal.....	22

	viii
Diseño metodológico	25
6.1 Tipo de investigación	25
6.2 Población	25
6.3 Muestra.....	25
6.4 Métodos de investigación.....	25
6.5 Técnicas e instrumentos	26
7. RESULTADOS	27
7.1 Evaluación del grado de desarrollo del SG-SST	27
7.1.1 Organización del sistema de gestión y seguridad en el trabajo.....	28
7.1.2 Planeación	29
7.1.3 Acciones sobre el riesgo.....	30
7.1.4 Verificar	31
7.1.5 Acción de Mejora.....	31
7.1.6 Descripción Sociodemográfica de los Trabajadores.	33
7.2 Inspección de condición subestándar	50
7.2.1 Análisis de inspecciones subestándar.....	51
7.2.2 Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos	57
7.2.3 Elaboración de estadísticas de accidentalidad y ausentismo.....	65
7.2.4 Identificación de tareas críticas según NTC 4116.....	69
7.2.5 Análisis puesto de trabajo	72
7.3 Identificación, selección y diseño de métodos de control actividades críticas	75

7.3.1 Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo	ix 75
7.4 Plan anual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	76
7.4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	77
Conclusiones	80
Recomendaciones.....	81

Tabla de Figuras

Figura 1: Ciclo PHVA.	12
Figura 2 Ubicación Comercializadora Avícola Uno A Google maps (2015).....	18
Figura 3: Estructura organizacional de la empresa Avícola Uno A.....	21
<i>Figura 4: Mapa de procesos de la Comercializadora Avícola Uno A</i>	22
Figura 5: Cumplimiento del diagnóstico inicial del SG-SST	27
Figura 6: Diagnostico meta propuesta en el Diagnostico del SG-SST	32
Figura 7: Diagnóstico Inicial Vs Diagnostico Final	33
Figura 8: Área laboral de los empleados.....	34
Figura 9: Tipo de vinculación	35
Figura 10: distribución de trabajadores por eps en la que se encuentran afiliados	36
Figura 11: Distribución de trabajadores por Fondo de Pensión en el que se encuentra afiliado ..	37
Figura 12: Distribución por género.....	38
Figura 13: Distribución de genero por área	38
Figura 14: Edad de los trabajadores.....	39
Figura 15: Estado Civil	40
Figura 16: composición familiar.....	40
Figura 17: Nivel de escolaridad	41
Figura 18: Nivel de escolaridad detallado	41
Figura 19: Consumo de licor de los trabajadores.....	42

	xi
Figura 20: frecuencia del consumo del licor.....	43
Figura 21: fumador	44
Figura 22: Practica de deporte	44
Figura 23: Frecuencia de practica de deporte	45
Figura 24: Distribución por Sistema	49
Figura 25: Instalación Administradora.....	52
Figura 26: Pasillo y Área de almacenaje.....	52
Figura 27: <i>Enchufe- mal estado</i>	53
<i>Figura 28: Interruptor de luz – mal estado</i>	53
Figura 29: Estado de la maquinaria	54
Figura 30: Manipulación alimentos	54
Figura 31: Manipulación de residuos	55
Figura 32: Vehículos – Domiciliario.....	55
Figura 33: Vehículos - distribuidores	56
Figura 34: Condición subestándar por inspección	56
Figura 35: Diagrama de la correcta evaluación de los riesgos.....	58
Figura 36: Proceso de identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.....	59
Figura 37: Matriz para evaluar riesgos Avícola Uno A.- Guía GTC 45.....	60

Lista de Tablas

Tabla 1 Políticas internas	19
Tabla 2: distribución de trabajadores por eps en la que se encuentran afiliados	36
Tabla 3: Distribución de trabajadores por Fondo de Pensión en el que se encuentra afiliado	37
Tabla 4: Resultado encuesta de morbilidad	46
Tabla 5 Condición subestándar por inspección	56
Tabla 6: Clasificación de peligros- Riesgo biológico	61
Tabla 7: Clasificación de peligros- Riesgo biomecánico.....	62
Tabla 8: Clasificación de peligro – Riesgo por condiciones de salud locativa.....	63
Tabla 9: Clasificación de peligro – Riesgo físico	64
Tabla 10: Clasificación de peligros- Riesgo Químico	65
Tabla 11: Nivel de consecuencia	69
Tabla 12: Nivel de probabilidad	70
Tabla 13: Nivel de exposición	70
Tabla 14: Criterios a evaluar – actividades críticas	71
Tabla 15: Puestos de trabajo con mayor nivel crítico	72
Tabla 16: Análisis de puesto de trabajo- Domiciliario	72
Tabla 17: Análisis puesto de trabajo – Administradora y Secretaria.....	74

Lista de Anexos

Anexo 1: Diagnóstico inicial del grado de desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la comercializadora Avícola Uno A

Anexo 2: Perfil sociodemográfico comercializadora Avícola Uno A

Anexo 3: Formato de encuesta perfil sociodemográfico comercializadora Avícola Uno A

Anexo 4: Formato diligenciado perfil sociodemográfico comercializadora Avícola Uno A

Anexo 5: Datos sociodemográfico comercializadora Avícola Uno A

Anexo 6: Formato de inspecciones comercializadora Avícola Uno A

Anexo 7: Formato de inspección diligenciado comercializadora Avícola Uno A

Anexo 8: Matriz de peligros comercializadora Avícola Uno A

Anexo 9: Formato registro de accidentalidad comercializadora Avícola Uno A

Anexo 10: Formato de registro de ausentismo comercializadora Avícola Uno A

Anexo 11: Formato identificación de actividades críticas comercializadora Avícola Uno A

Anexo 12: Formato análisis integral de puestos de trabajo comercializadora Avícola Uno A

Anexo 13: Análisis integral de puestos de Administradora y Secretaria

Anexo 14: Análisis integral de puestos Domiciliario comercializadora Avícola Uno A

Anexo 15: Formato lista de chequeo orden y aseo comercializadora Avícola Uno A

Anexo 16: Formato vigía comercializadora Avícola Uno A

Anexo 17: Plan anual de trabajo comercializadora Avícola Uno A

Resumen

La comercializadora Avícola Uno A es una empresa ubicada en la ciudad de Villavicencio dedicada a la comercialización de productos cárnicos, en la cual se generó la necesidad de realizar un análisis para establecer el grado de desarrollo de la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el Decreto 1072 de 2015, en lo cual se obtuvo como resultado inicial un 2%, para el desarrollo del presente trabajo, se estableció como meta al finalizar, establecer el grado de desarrollo de implementación del SG-SST en una evaluación del 19%.

Para obtener el objetivo de diseñar la propuesta del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de “Avícola Uno A” , se desarrollaron las siguientes actividades principales: realizar el diagnóstico inicial del SG-SST, el análisis del perfil sociodemográfico, ejecutar inspección de condiciones subestándar según NTC4114, identificación, evaluación y valoración de los riesgos por medio de la herramienta matriz de peligros según GTC 45, la generación de identificación de actividades o tareas críticas según NTC 4116, análisis de puestos de trabajo, selección, diseño y aplicación de un método de control, el método de control seleccionado, la elaboración del Plan Anual de Trabajo en SST, capacitación de Vigía y desarrollo de propuesta para el análisis de estadísticas de morbilidad sentida y política con los objetivos.

PALABRAS CLAVE: Trabajo de grado, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Trabajo Anual, Avícola Uno A.

Introducción

Hoy día las empresas están siendo afectadas a los grandes cambios del entorno, por ende se establecen estrategias que permitan anticipar y adaptarse a la evolución que se presenta, para ello es necesario una mayor optimización de recursos como lo son financieros, tecnológicos y humanos que es de esta manera el direccionamiento y las actividades de un mercado sea de mayor competitividad y calidad.

Dichos cambios han generado retos mayores y a su vez la necesidad de lograr compromisos que no sean solo en el ámbito empresarial, sino también establecer importancia en la Salud y Seguridad de los trabajadores que son eje fundamental para el debido funcionamiento y estructura de cualquier organización. El trabajo en conjunto de la alta gerencia con sus colaboradores es la garantía de realizar una gestión con mejor calidad de vida para la población trabajadora, que por consiguiente se genera un ambiente laboral óptimo y de mayor rendimiento.

El objetivo del presente proyecto es brindar las diferentes herramientas que conlleven a un adecuado y agradable ambiente laboral, de esta manera motivar, comprometer y generar un sentido pertenencia por parte de la empresa como del colaborador con el fin de lograr las metas y propósitos establecidos para el bien de la organización, por medio del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, junto a la promoción y mantenimiento tanto del bienestar físico, mental y social en donde surge la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Así, el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo tiene como propósito la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales promoviendo el trabajo sano y seguro de los trabajadores consiguiendo así la reducción de los peligros y mejorando la productividad de la empresa, en este contexto se propone el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Comercializadora Avícola Uno A ubicándose en la Carrera 23 No. 22-41 en el Barrio San Cristóbal de la ciudad de Villavicencio.

2. Planteamiento del problema

La realización del SG-SST se constituye un compromiso legal y moral de todo empresario y se evalúa por el cumplimiento de las actividades y el control efectivo de las condiciones peligrosas; dentro del diseño del sistema que es el punto central en la identificación de los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo y la manera de evitarlos y/o disminuirlos, por lo tanto para su desarrollo es necesario identificar las condiciones de salud de los trabajadores.

En la actualidad la Comercializadora Avícola Uno A, no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita de manera integral abordar la temática de gestión de riesgos y la identificación de los mismos, dichos procesos se deben enfocar para el beneficio y desarrollo de sus empleados como eje fundamental del sistema, además de minimizar los riesgos laborales.

La falta de conocimiento del sistema por parte de los empleadores, siendo una de las principales causas por las cuales empresas como Avícola Uno A no presentan diseños e implementaciones de algún Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, admite de manera probable accidentes e incidentes laborales, siniestralidades, que traen consigo posibles afectaciones tanto físicas como económicas, entre estas generación de multas por no cumplimientos de la normatividad, teniendo en cuenta que por medio del Decreto 1072 por el cual se generó un ampliación para el mes de junio del 2017 en lo que consta al Diseño de un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Con el diseño del Plan de Trabajo Anual se pretende proponer las acciones tanto preventivas como correctivas, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal colombiana que rige a toda empresa en el SG-SST por medio de la conformación de un comité paritario (Vigía), el cual emplee el respectivo control y asignación de responsabilidades integrando a todos los organismos que conforman la empresa.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la Comercializadora Avícola Uno A, está basado en los lineamientos legales de organismos internacionales como la

Organización Internacional del Trabajo, las distintas organizaciones gubernamentales colombianas como el Ministerio de la Trabajo y las disposiciones constitucionales además del código sustantivo del trabajo, en donde se garantizará la integridad de la vida y salud de sus trabajadores.

2.1 Formulación del problema

¿Mediante el diseño del Plan de Trabajo Anual del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la comercializadora Avícola Uno A podrá aumentar su competitividad y generar un sentido de pertenencia en sus colaboradores y así cumplir en el desarrollo de su proceso de certificación?

3. Justificación

Actualmente es necesario generar respuestas de mejora dentro de las organizaciones, que permita desarrollar un alto nivel de competitividad por medio de procesos de calidad y de prestación de servicio, lo que conlleva a brindar mayor importancia hacia los colaboradores evitando de esta manera posibles accidente, incidentes o enfermedades de origen laboral que puedan afectar y efectuar un bajo nivel de rendimiento en las actividades desempeñadas.

Para la Comercializadora Avícola Uno A, es de gran importancia la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo debido a que generará un sistema de calidad idóneo, por medio de la identificación, evaluación y control de peligros laborales, permitiendo a su vez el compromiso por parte de la alta gerencia con el SST, a través del cumplimiento del plan anual de trabajo y su debida política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, cabe resaltar que en Colombia en los últimos años con ayuda de la Organización internacional del trabajo -OIT y Ministerio de Trabajo, se han estipulado medidas de origen preventivo, normativo de libre cumplimiento obligatorio, para las empresas con el fin de promover y mantener el trabajo decente. Teniendo en cuenta lo anterior este proyecto busca generar un mayor impacto en los colaboradores los cuales son el recurso más importante de las compañías, por medio de la prevención de lesiones y accidentes laborales con capacidad de pérdida funcional, psicológica y operativa en el desarrollo de sus labores.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Formular el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo la Resolución 1072/2015 en la Empresa Comercializadora Avícola Uno A.

4.2 Objetivo específico

Diagnosticar el grado de desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Avícola Uno A.

Identificar mediante la matriz de riesgos y peligros de toda la organización mediante la Metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Definir las medidas de prevención y control de peligros necesarias en la empresa Avícola Uno A.

Marco de referencia

5.1 Marco teórico

El marco teórico, que se desarrolla a continuación, permite conocer múltiples pensamientos teóricos para el debido desarrollo del presente proyecto.

Desde tiempos atrás se ha enfocado de que el hombre siempre ha tenido una percepción de ser superior en cuanto algún otro ser vivo en la tierra, debido que se ha podido observar que ha estado evolucionando de distintas formas a través del tiempo como lo es la era primitiva, lo que significo en primera instancia el trabajo del hombre con la naturaleza, en donde se adecuo a las circunstancias dadas en ese tiempo. Posteriormente se da paso en el descubrimiento del fuego donde se empieza a desarrollar las primeras prevenciones en cuanto al cuidado integral del hombre.

El hombre es un ser complejo en su estructura anatómica, la cual está constituida por un conjunto de órganos que cumplen funciones vitales tales como la respiración, digestión, la actividad cardíaca, entre otras. Estas funciones son conocidas como el aspecto físico y debido a su buen o mal funcionamiento, se califica el estado de bienestar físico de la persona.

El hombre en su estructura física también posee el sistema nervioso, que le permite sentir, moverse, pensar, expresar su carácter, la personalidad y el lenguaje para comunicarse con sus semejantes y su entorno. Éste se conoce como el aspecto mental. Se entenderá aquí que la mente está diseminada por todo el cuerpo físico y síquico y es el mecanismo humano mediante el cual sobrevivimos, crecemos y trascendemos.

El hombre como unidad psicobiológica es por naturaleza un ser social que tiende en todo momento a conformar grupos y comunidades mediante las que promueve su desarrollo. Pero para poder vivir en comunidad, ha tenido que idear formas de convivencia, regidas por las normas y leyes que regulan los intereses, deberes y derechos de los individuos. Esta interacción es la que constituye el aspecto social.

Estos conceptos que han servido para definir la teoría de la OMS en relación con la salud, los ilustra la OMS mediante un triángulo equilátero, en el cual cada lado representa un aspecto en cuestión y simboliza el equilibrio, si sus tres lados permanecen iguales.

El principal concepto de la Salud realizado por la (OMS) “La salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de las enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo”

El principal objetivo del presente enunciado es procurar que cada empleado se le sea supervisado sus funciones logrando de esta manera abarcar y generar prioridad en toda empresa minimizando los posibles riesgos a los que se expone cada empleado, todo esto mediante la integración e intervención de diferentes disciplinas implementándose y obteniendo el nombre de Salud Laboral; entre estas se encuentran la Medicina del Trabajo, la Higiene y Seguridad, la Sociología, la Antropología, la Ergonomía, la Psicología, el Derecho, la Economía, la Enfermería; entre otros.

De igual manera la OMS baso en concepto que se mencionó con anterioridad en aspectos que se refieren en cuanto a lo físico, lo mental y social reflejado mediante un triángulo equilátero en la cual sus tres lados deben permanecer iguales y por ende en constante equilibrio, todo esto es en relación a hacer la clasificación entre lo sano y lo contrario es decir se encontraba enfermo; todo esto fue enfocado como teoría y conocido con el nombre de Triada Ecológica, donde entran a intervenir tres elementos diferentes los cuales son el Huésped, el Ambiente y el Agente Causal, lo que permite señalar la importancia en cuanto a la calidad de vida del trabajador.

El hombre es un organismo, que al habitar en un ambiente se expone a la acción de los agentes causales de enfermedad con los cuales interactúa y lo hacen hospedero de la enfermedad, entendida como la alteración o desequilibrio netamente físico.

La teoría de la triada ecológica, considera la salud como un evento de la naturaleza sin reconocer la influencia que el hombre ejerce en su resultado; es decir, para los biólogos sólo existían causas naturales que producían efectos orgánicos independientes de las circunstancias y acciones del hombre. Sin embargo, el aporte de la teoría es valioso, pues desde entonces se señaló la importancia del ambiente en la resultante salud, la cual está hoy más vigente que nunca debido a los problemas que a escala mundial hay sobre contaminación.

Huésped es todo Individuo que aloja al agente y que por sus características biológicas facilita el desarrollo de la enfermedad, por otra parte, el agente es el factor del ambiente y del propio individuo que por alteración, presencia o ausencia se constituye en responsable de la presentación de la enfermedad, y por último el ambiente es el conjunto de factores físicos, biológicos y socioculturales que intervienen en el proceso salud-enfermedad.

Mediante la evolución nace el enfoque de la Multicausalidad (BENAVIDES, 1997) el cual permite demostrar que no solo en la combinación de trabajo- enfermedad se ejerce el riesgo biológico y químicos, sino también en el trabajador se presenta afectaciones mediante los entornos ya sean estos sociales, económicos, psicológicos, internos, externos y claro está el cambio tecnológico.

Sin embargo, durante la revolución industrial se comprobó la teoría expuesta debido a que no solamente se observó el deterioro de la presente disciplina conocida como medicina del trabajo sino que se dio inicio a la Salud Ocupacional, presentándose mediante diferentes factores ya sea por la innovación tecnológica que en esta época se presentó, la cual dejó más accidentes fatales de lo que se había podido observar.

Se presentó un factor diferente que realmente afectaba en alta proporción la estabilidad del ser humano ya sea de manera laboral como social, este es aspecto psicológico, debido a que se llevó a generar una baja calidad de vida, esto debido al distanciamiento que se obtuvo por cuestiones laborales en empresas industriales.

Según (Becoña, 1995) “la salud es un proceso multidimensional en el cual permanentemente interactúan sistemas biológicos, psicológicos, sociales, culturales”, comprender que la unión de estos aspectos produce en el ser humano estrés, dando a conocer que no solo se presentan enfermedades por factores biológicos y químicos.

La Salud Ocupacional con el paso de los años se da a conocer como una tendencia la cual decidieron abarcarla los países industrializados los cuales adoptan la Ley marco de la Salud Ocupacional; Colombia genera una aproximación por medio de la protección a la salud de los trabajadores mediante la prevención y conservación. Con este se ha presentado diferentes reglamentos de Salud y Seguridad abarcando consigo normatividad enfocada al Código Sanitario Nacional, organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional y disposiciones sobre higiene y seguridad (Distancia, 2016).

Sin embargo, por medio de la Ley 100 de 1993 (Republica, Colombia Congreso de la republica Ley 100 de 1993., 1993) se reestructura la Salud Ocupacional creando el Sistema de Seguridad Social Integral cubriendo gran parte de la población aplicando a los empleadores y trabajadores con intermediación laboral. En la cual abarca el sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud, sistema general de riesgos profesionales.

La Norma Técnica Colombiana 3793 (NTC) la cual es ratificada de 1996 y su principal objetivo es clasificar el registro y el seguimiento de la existencia de ausentismo en las empresas colombianas.

La Norma Técnica Colombia 4114 la cual fue desarrollada en el año 1997, con el fin de realizar las inspecciones planeadas en el área de trabajo, siendo primordial para la identificación de riesgos que tengan afectaciones en la salud de los trabajadores (incontec, 1997). Mediante la NTC 4116 de 1996 se da a conocer la metodología para la elaboración del análisis de tareas en las empresas colombianas (incontec, instituto Colombiano de Normas Tecnicas y Certificación, 1997).

La Guía Técnica Colombia 45 es una guía desarrollada 1997 para el diagnóstico de las condiciones de trabajo o también conocido panorama de riesgos entre lo que se incluye en la identificación de peligros y valoración de los mismos. (internacional, 2010)

Por otra parte, a partir del año 2012 el gobierno reglamento la Ley 1562 donde se realiza el cambio de los Programas de Salud Ocupacional, por el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (Humana., 2015) con el fin de que adopte el decreto 1443 el cual plantea las Obligaciones y requisitos que se deben implementar en toda empresa.

En el año 2015, se realiza la modificación del Decreto 1443 al decreto 1072 por el cual se realiza una ampliación para el 1 de enero de 2017, generando por medio de este que la totalidad de las empresas colombianas apliquen el SST.

Teniendo en cuenta que la trayectoria frente a la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas se presenta desde tiempos muy antiguos siendo este desde la prehistoria y su evolución aunque ha sido positiva no se genera como debe ser, debido a que la falta de comprensión que se presenta en muchas empresas hoy en día no es la adecuada; los trabajadores contienen sus derechos, derechos que se han constituido en la normatividad colombiana y por ende deben ser exigidos y abordados por los empleadores a lo que les corresponde de manera cómo lo dictamina la legislación Colombiana.

Para cumplir con los requisitos establecidos toda empresa debe tener en cuenta:

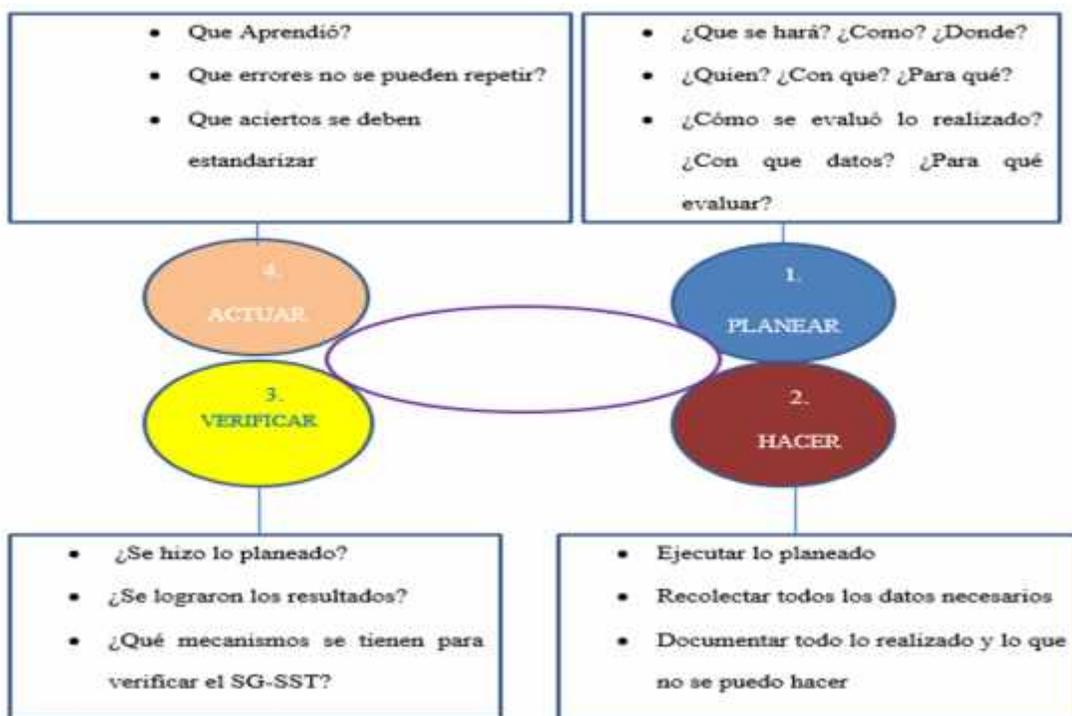


Figura 1: Ciclo PHVA.

Fuente: Guía técnica de implementación para MIPYMES Mintrabajo

5.2 Marco conceptual

Para el estado, el sistema de seguridad social integral se define como el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos de los cuales disponen la persona y la comunidad en general para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias , especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (Congreso de la República de Colombia, 1993).

El concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo lo han desarrollado durante el tiempo; fue introducido inicialmente como Salud Ocupacional en el Título III de la Ley 9 de 1979 para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones considerando a la salud de los trabajadores como una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país. Su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares, estas siendo aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulando las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas. Incluyendo a todos los empleadores, contratistas y trabajadores.

Seguidamente, con la Ley 1562 de 2012 se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo y es definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y

enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Actualmente, mediante el Decreto 1072 del año 2015 se establece como Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Así mismos, el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificación: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando que cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

De este modo, surgen una serie de pasos a seguir para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas.

Y para el presente proyecto, se realizó apoyándose hasta la realización del paso 4, Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Trabajo y asignación de recursos, el cual se entenderá como un instrumento de gestión a corto plazo que viabiliza la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y contiene un cronograma de actividades que contemplará información de entrada y se debe identificar como mínimo: Metas, Responsabilidades, Recursos (financieros, técnicos y el personal necesario) y actividades a realizar.

Glosario:

Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de Mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción Preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

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

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Centro de trabajo: Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otras:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.

b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia,

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;

d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencia y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

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

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

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causados por estos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

5.3 Marco geográfico

EL área geográfica en la cual se va a realizar la investigación se ubica en el Departamento del Meta, municipio Villavicencio, es el centro comercial más importante de los Llanos Orientales;

la comercializadora Avícola Uno A, está ubicada en la calle 23 No. 22 - 41 Barrio San Cristóbal frente al Parque el Nogal.



Figura 2 Ubicación Comercializadora Avícola Uno A Google maps (2015)

Recuperado de <https://www.google.com.co/maps/>

5.4 Generalidades de la empresa

Avícola Uno A, nació en Villavicencio a partir del año 2008, con tan solo dos personas, Carolina Rozo y Andrés Ortiz, que en ese momento eran los operarios y dueños de la naciente empresa. Motivados por las ganas de salir adelante, han trabajado hombro a hombro, superando la dura prueba de enfrentarse a grandes empresas ya consolidadas en el mercado local.

La organización inicialmente se dedicaba a la comercialización tienda a tienda, logrando así una venta diaria de 50 unidades de pollo. Con el paso de los días se gestionó un crédito por el valor de diez millones de pesos para darle apertura a su nuevo local comercial, logrando de esta manera unos de los tantos objetivos propuestos, que era darse a conocer a más personas y abastecer nuevos mercados. Con el trabajo disciplinado poco a poco fueron logrando un reconocimiento entre los avicultores de la región.

La empresa ha crecido paulatinamente con recursos propios, adquiriendo vehículos con adecuaciones especiales para transportar alimentos,

Actualmente cuenta con 5 empleados y vende un promedio de 800 unidades de pollos al día.

5.4.1 Misión

Somos una organización dedicada a la comercialización de pollo en el departamento del Meta, que ofrece un producto de alta calidad que aporta a los consumidores gran valor nutricional, prestando un servicio oportuno, rápido y efectivo para la satisfacción de nuestros clientes.

5.4.2 Visión

Para el año 2020 queremos lograr el reconocimiento a nivel departamental, siendo una empresa que ofrezca un producto de alta calidad y con gran valor nutricional, además tendremos el reto de innovar frecuentemente según las necesidades propias del mercado y así poder satisfacer a nuestros clientes.

5.4.3 Políticas Internas

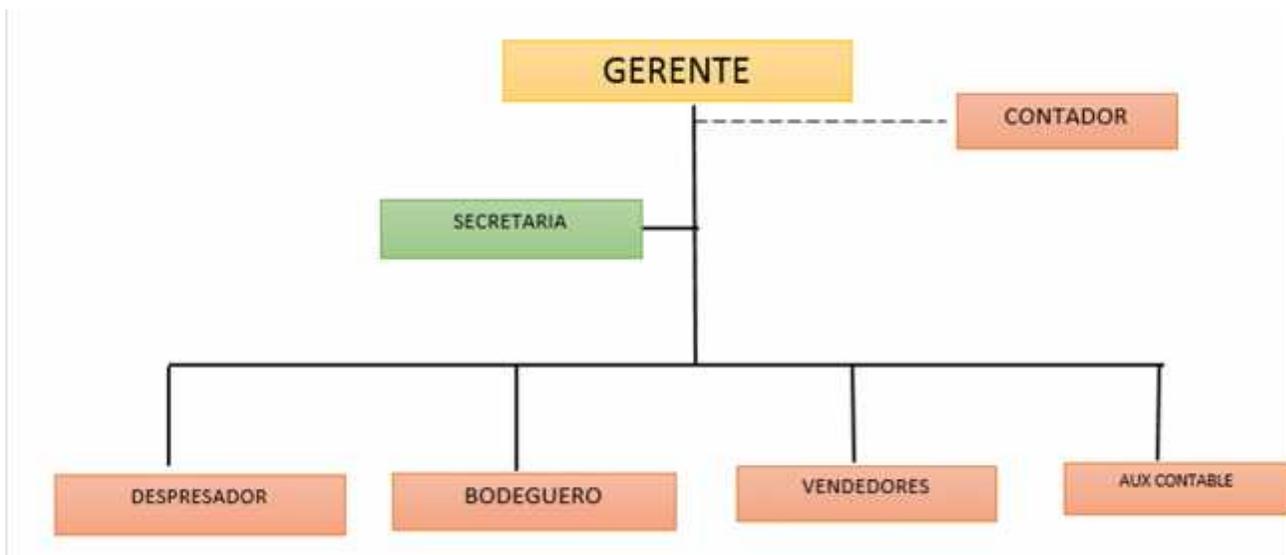
Avícola Uno A mejorará continuamente sus procesos internos, establecerá objetivos ambiciosos que serán evaluados y actualizados con una periodicidad mínima anual, para asegurar su rentabilidad y competitividad.

Tabla 1 Políticas internas

LA EMPRESA SE COMPROMETE	LOS COLABORADORES DEBERAN
Respetar los derechos de sus colaboradores en el ámbito laboral	Guardar un comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia sus superiores, compañeros de trabajo y usuarios

Ofrecer todas las prestaciones sociales conforme a la ley	Cumplir con responsabilidad y eficiencia las funciones que le sean asignadas
Recibir el pago oportuno por las labores realizadas	Cumplir puntualmente con el horario de trabajo
Respetar los tiempo de descanso y vacaciones	Velar por el cuidado y buen estado de los equipos y áreas de trabajo
Brindar programas de capacitación para mejorar el desempeño en sus labores	Proponer ideas que contribuyan al mejoramiento de los procesos de la empresa
Considerar promociones y ascenso, teniendo en cuenta estudios y experiencia.	Informar cualquier inquietud y/o hecho inusual
Tener en cuenta en la toma de decisiones las sugerencias, observaciones y reclamos que los colaboradores tengan en cuanto a su labor	Portar bien el uniforme con una presentación personal adecuada
Celebrar cumpleaños y fechas especiales	No deberá realizar todo acto que pueda poner en peligro su propia integridad o de compañeros y/o usuarios

Fuente: Autores



5.4.4 Estructura organizacional

Figura 3: Estructura organizacional de la empresa Avícola Uno A

Fuente: Brindado por la empresa Avícola Uno A

5.4.5 Procesos y procedimientos institucionales

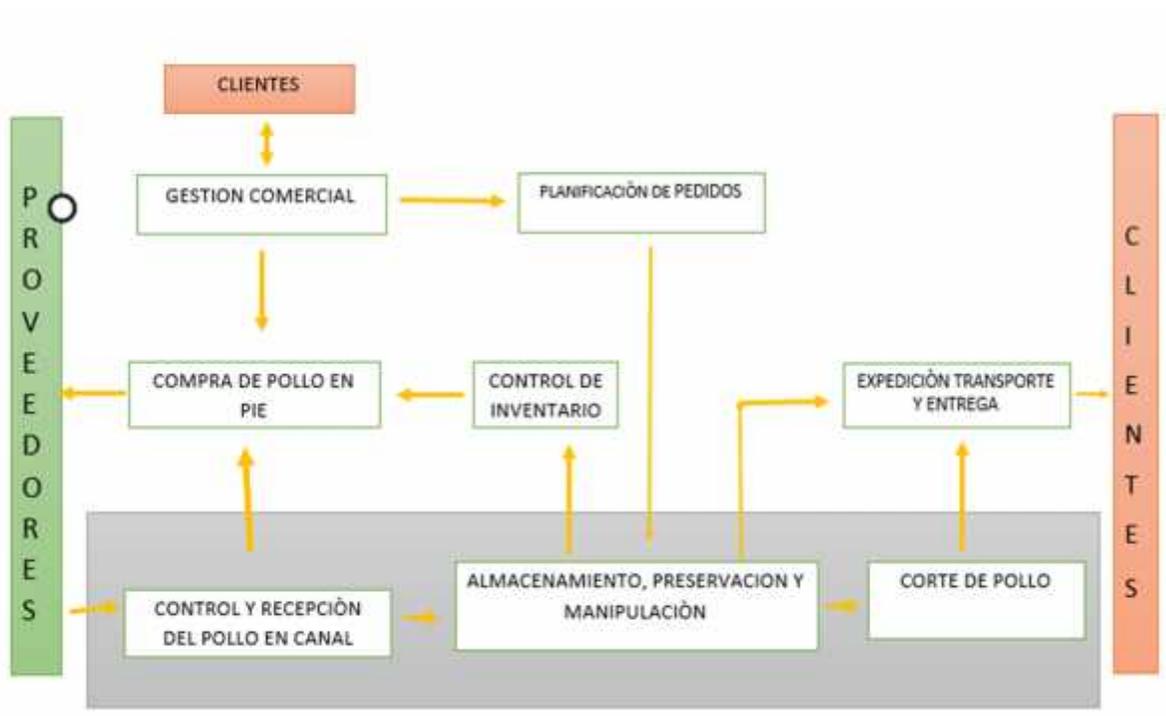


Figura 4: Mapa de procesos de la Comercializadora Avícola Uno A

Fuente: Información brindada por la Comercializadora Avícola Uno A

5.5 Marco legal

El proyecto a realizar se hará dentro de las normas establecidas que regulen el funcionamiento relacionado con el Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo.

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen una preocupación de interés público, en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9/79).

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

LEY 9 DE 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979. Ministerio de Trabajo, que establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial.

DECRETO 614 DE 1984. Por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.

RESOLUCIÓN 2013 DE 1986. Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

RESOLUCIÓN 1016 de 1989. Determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos.

LEY 100 de 1993. Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.

DECRETOS 1295 DE 1994. En este decreto se determina el sistema de riesgos profesionales

DECRETO 1772 DE 1994. En este decreto se establece la afiliación a riesgos profesionales, en donde se es importante para la Avícola Uno A, debido a que tener los colaboradores afiliados al sistema prevé cualquier accidente que se pueda presentar.

LEY 776 DE 2002. Organización, administración y prestaciones en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

RESOLUCIÓN 2346 DE 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, en donde las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

DECRETO 2923 DE 2011. Este Decreto se diseñó para establecer garantías de calidad generales para el sistema de riesgos profesionales, que las disposiciones del presente decreto estas deben ser aplicadas en todas las entidades integrantes al sistema de riesgos generales como los son ARP, juntas de calificación de invalidez, los prestadores de servicio de salud ocupacional, empleados públicos y privados entre otras las cuales deben cumplir con unos componentes como lo son: “Sistema de Estándares Mínimos, auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, - Sistema de Acreditación, - Sistema de Información para la Calidad.

LEY 1562 DE 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales, se establece la definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

DECRETO 723 DE 2013. Este modifica el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, señala que son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales “... las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación”.

DECRETO 1443 DE 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST). En este decreto se cambia el COPASO por comité paritario en seguridad y salud en el trabajo COPASST.

DECRETO 472 DE 2015. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas SST y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

Diseño metodológico

6.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizada en el presente trabajo se caracteriza por ser de tipo Descriptivo, debido a que se centra en la observación y descripción del ambiente laboral y de las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores de la comercializadora Avícola Uno A, con el fin de lograr cada uno de los objetivos propuesto se opta aplicar un campo de encuestas y entrevistas, abarcando la totalidad de la información tanto cualitativa como cuantitativa.

6.2 Población

La población para el trabajo son los 5 colaboradores directos entre los que se encuentra el área administrativa y la operativa.

6.3 Muestra

Para esta investigación y diseño del SG-SST se utilizará como a la población trabajadora de la Comercializadora Avícola Uno A, debido a que el estudio debe ser aplicado a la totalidad de los cargos ya sean tanto operativos como administrativos.

6.4 Métodos de investigación

Los métodos propuestos para lograr cada uno de los objetivos a alcanzar serán: Inductivo, por medio del cual se obtendrán conclusiones más objetivas del trabajo a realizar por medio de las entrevistas e encuestas generar el diseño planteado; En el método analítico, para la realización a profundidad de cada uno de los ítems en los que se basa el presente trabajo.

6.5 Técnicas e instrumentos

Las técnicas que serán utilizadas en la presente investigación son los análisis documentales, encuestas directas a cada uno de los integrantes de la Empresa Avícola Uno A, las cuales están basadas en un formato debidamente estructurado con el fin de obtener respuestas totalmente verídicas que serán clave para la realización del presente proyecto.

7. RESULTADOS

7.1 Evaluación del grado de desarrollo del SG-SST

Con el fin de El diagnostico actualmente realizado en la empresa Avícola Uno A se elaboró por medio del instrumento ajustado por la docente Soraya Castellanos, el cual permite evaluar por medio del Diagnóstico del grado de desarrollado del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Permitiendo evaluar las medidas actuales de eliminación y mitigación por parte de la empresa, además de las acciones que se ejecutan en la prevención y mejora del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de cinco (5) componentes, evidenciando según el (anexo 1)

De acuerdo al análisis realizado a la empresa Avícola Uno A en cuanto a cada uno de los componentes evaluados del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencio cambios iniciando por SG-SST, sus principales soportes y cumplimiento.

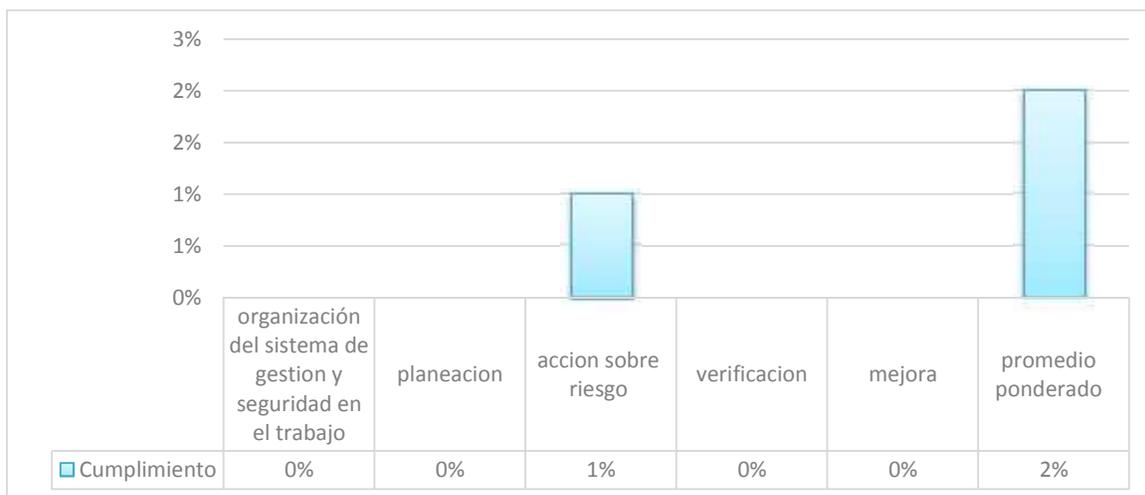


Figura 5: Cumplimiento del diagnóstico inicial del SG-SST

Fuente: Los Autores

7.1.1 Organización del sistema de gestión y seguridad en el trabajo

Este componente contiene un porcentaje de ponderación del 0%, en donde se permite observar que es un cumplimiento bastante bajo esto debido a que la empresa Avícola Uno A no contiene ningún tipo de Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, para analizarlo más detalladamente se desglosara de la siguiente manera:

Teniendo en cuenta que la empresa no ha implementado ningún tipo de Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, se evidencia que no existe algún tipo de política SG-SST o documento legal que contenga la reglamentación exigida, además de ello tampoco tiene una persona idónea para contraer orden, control y divulgación de este. Anexo a ello no se ha establecido un Comité Paritario donde se plantee acciones de prevención y de mejora.

La empresa Avícola Uno A en la actualidad provee con los recursos necesarios para iniciar a implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, ya sea tanto humano como financiero con el fin de brindar los programas de capacitación e inducción a la población trabajadora.

Por último, la empresa no cuenta con un mapa de procesos misionales como estratégicos que implementen apoyo al SG-SST en el cual es primordial tener un sistema de protección en caso de emergencias como lo son los elementos esenciales como (botiquín y extintor).

Estableciendo un compromiso con la Comercializadora Avícola Uno A, se establece un diagnostico meta el cual contiene lo que se realizara en pro de la empresa, logrando una mejora del 5% en la organización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del desarrollo de las siguientes actividades.

Crear una política de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual este acorde a los objetivos, misión y visión de la empresa; incluyendo a la vez los peligros de mayor prioridad, su descripción y sus posibles mejoras.

Creación del comité de Vigía por medio del cual se establecerá un líder encargado de vigilar y coordinar la debida implementación y desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en

el Trabajo en la empresa, delegando y comunicando las diferentes responsabilidades con sus debidos soportes.

7.1.2 Planeación

Al evaluar este componente se observa una ponderación del 0%, observando una baja calificación, detallándose mediante los siguientes ítems.

La comercializadora Avícola Uno A no ha implementado ningún tipo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por ende no se ha generado un plan anual que permita establecer objetivos, metas, actividades ni indicadores que permitan ser evaluados y controlados, tampoco se ha identificado ningún tipo de peligro, debido a ello no se ha realizado una matriz que valore la magnitud del riesgo.

La descripción sociodemográfica en una empresa es de suma importancia debido a que por medio de esta se permite diferenciar y conocer las principales características de la población Trabajadora, sin embargo, la Comercializadora Avícola Uno A no ha implementado un estudio sociodemográfico que permita tener una base de datos de sus colaboradores.

En este segundo componente se realiza una mejora pasando de una ponderación de 0% al 7%, mediante la realización de los siguientes compromisos.

Se realizó la descripción sociodemográfica de los trabajadores de la empresa Avícola Uno A, conformando una base de datos actualizada de cada uno de los colaboradores de la organización, a su vez se creó la Matriz de identificación de peligros existentes, estableciendo cada uno de los procesos de peligros, riesgos y amenazas como lo establece la norma.

Se elaboró una propuesta del plan anual del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo donde se establecen indicadores en el cual se pueda generar control del cumplimiento de sus objetivos, metas, actividades, responsables y el debido uso del recurso necesario.

7.1.3 Acciones sobre el riesgo

El componente de Acciones sobre el riesgo se valoró con una ponderación del 1% siendo la puntuación más alta, aunque a nivel general es bastante baja, sin embargo, se observa que:

La empresa Avícola Uno A no realiza exámenes tanto de ingreso como de retiro de la organización, conjuntamente tampoco realiza exámenes periódicos de programas de epidemiología referentes a los peligros identificados en vista a que es una empresa pequeña y esto genera un costo bastante alto

La empresa cuenta con un programa de dotación el cual se realiza cada cuatro (4) meses, dicha dotación consta de botas de caucho, guantes, pantalón y camisa, asegurándose con ello el bienestar de sus empleados, aunque esto es de gran importancia para la organización, ésta aún no ha realizado la matriz de identificación de peligros por la cual ayuda a identificar las mayores amenazas para así tener acciones preventivas para generar la reducción de estos peligros.

La empresa Cuenta con un programa de recolección, clasificación y disposición de desechos los cuales envían a las marraneras con el fin de no generar desperdicios de los sobrantes.

En este componente se tiene planeado mejorar algunos de sus ítems para lograr una puntuación pasando al 5%, dicha mejora en los ítems se basa en:

La empresa Avícola Uno A iniciara a emplear los soportes que certifique todo tipo de accidente, incidentes y/o reporte de enfermedad labora, con el fin de cumplir con lo establecido en la normatividad legal colombiana.

Se creará la Matriz de identificación de riesgos además de ellos se realizarán inspecciones para comprender el estado de la empresa y a su vez se realizará el respectivo análisis e identificación de actividades y/o tareas críticas, dejando soporte por cada una de las actividades realizada.

Se realizarán inspección mediante lo establecido a la normatividad legal vigente tanto a las maquinas, herramientas, equipos y establecimiento en general, todo lo que se realizara con sus debidos soportes documentados.

7.1.4 Verificar

Este componente se evaluó con una valoración ponderada del 0\$ desglosándose generando cumplimiento en algunos ítems y desglosando su detallado de la siguiente manera:

La empresa como es mencionado al no tener la implementación del SG-SST no ha desarrollado auditorias la cual verifique el cumplimiento del sistema, tampoco se desarrollan procedimientos para analizar y registrar los casos de accidentalidad y ausentismo, en lo cual tampoco se generan informes de seguimientos de planes, indicadores, actividades, efectividad de controles de prevención de peligros y riesgos.

Para identificar y mejorar los ítems que contiene este componente se debe modificar algunas actividades, permitiendo un aumento de la del 0% al 1%, entre los cuales se encuentra:

Se propondrá el diseño del plan anual de trabajo donde se desarrolla planes, actividades; realizando seguimiento periódico mediante informes.

7.1.5 Acción de Mejora

Otro de los componentes en el que se observó una baja valoración debido a que la empresa Avícola Uno A tiene una baja valoración todo esto por motivo de que la empresa no ha implementado el SG-SST por tal razón no cumple con los ítems expuestos.

La empresa Avícola Uno A no ha implementado e identificadas acciones preventivas ni correctivas de mejora debido a que no se ha implementado el SG-SST ni se ha realizado el comité de vigía, debido a ello tampoco se crean metas y objetivos.

Al implementar el SG-SST este componente se modifica efectuando los ítems, es decir, cumplir algunos de ellos; lo que permite aumentar su acción de mejora pasando de 0% a 2%, las modificaciones son:

Se identificará las diferentes tareas y/o actividades críticas basándose en la normatividad colombiana y con ello buscar los posibles controles para que la empresa Avícola Uno A lo pueda implementar.

La empresa se acogerá e implementará cambios iniciando por SG-SST, sus principales soportes y cumplimiento.

Debido a lo observado en el diagnóstico inicial se puede determinar que el promedio ponderado es del 2%, cumplimiento que se encuentra por debajo de lo establecido por la normatividad colombiana, sin embargo es debido a que la gran mayoría de los componentes que con los que cuenta el diagnóstico realizado, los ítems evaluados no se cumplen debido a que la empresa Avícola 1 A no implementa el Sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo; aunque algunos de ellos se cumplen pero con mínima valoración.

Para realizar mejoras frente al diagnóstico inicial observado en la empresa Avícola Uno A se toma un formato de Diagnóstico del grado de desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ajustado por la Docente Soraya Castellanos (anexo 1), los ítems a mejorar son resaltados, considerados como metas a lograr y con ello creando un SG-SST.

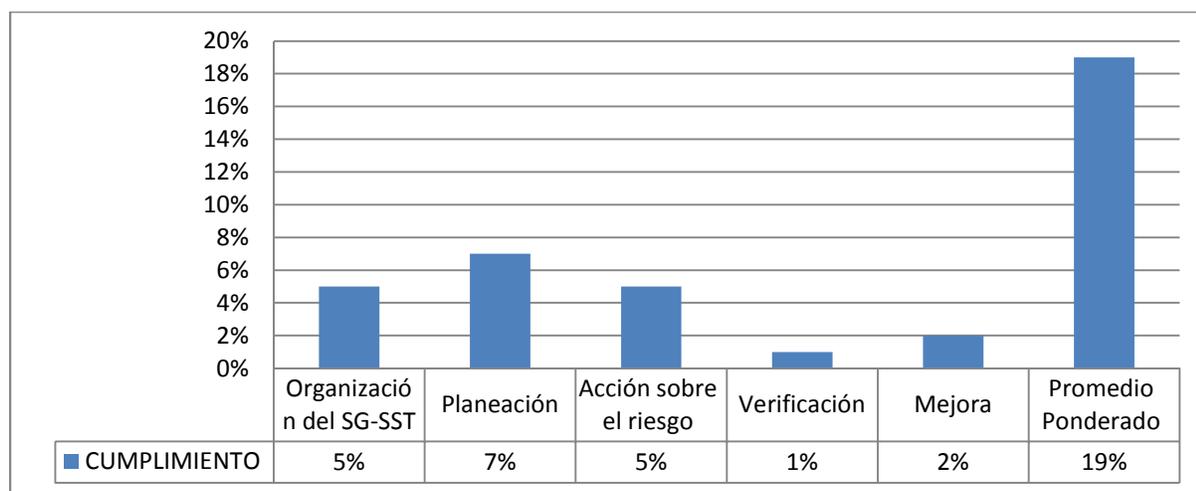


Figura 6: Diagnostico meta propuesta en el Diagnostico del SG-SST

Fuente: Los Autores

Aplicando las acciones de mejoras establecidas en la meta de Diagnóstico del SG-SST propuesta se puede observar un claro avance al 19%, solo mediante el desarrollo de estas actividades, el cual permite cumplimiento de cada uno de los ítems, y por ende un aumento de la

valoración actual del 17%, generando mayor cumplimiento a lo establecido en la normatividad colombiana como se puede observar en la siguiente tabla.

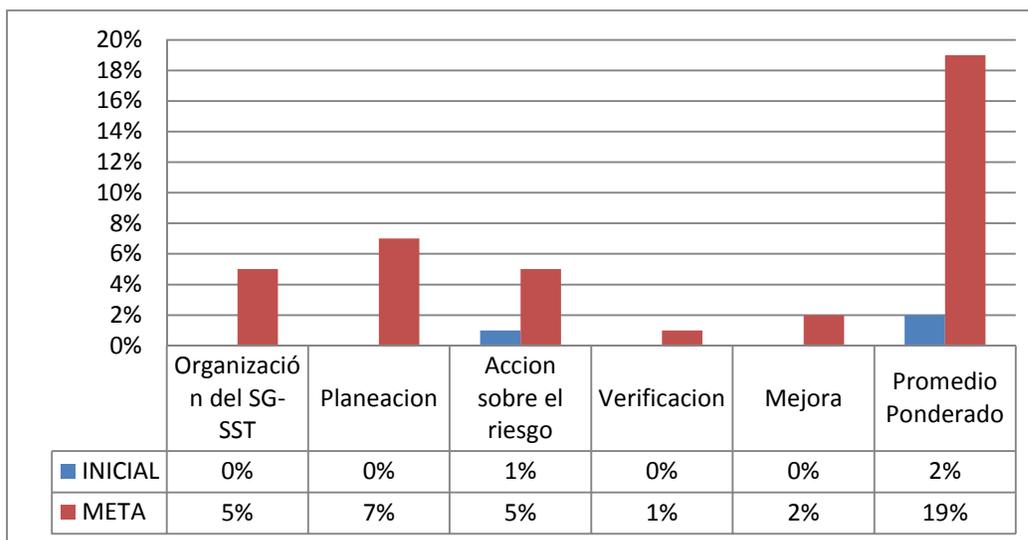


Figura 7: Diagnóstico Inicial Vs Diagnostico Final

Fuente: Los Autores

7.1.6 Descripción Sociodemográfica de los Trabajadores.

El presente perfil sociodemográfico realizado a la población trabajadora de la comercializadora Avícola Uno A permite reconocer las características tanto sociales como culturales además de ello conocer e identificar los hábitos saludables, estilos de vida y condiciones laborales, con el fin de establecer los factores que presenten peligros y/o riesgos en el ambiente de trabajo, a su vez buscar y tomar las acciones concernientes.

7.1.6.1 Perfil sociodemográfico

El formato utilizado para obtener y recolectar la información contiene variables que describen características de cada uno de los trabajadores de la empresa Avícola Uno A, la cual agrupamos

en el (anexo 2), obteniendo de esta manera la primera versión del perfil sociodemográfico con el fin de contener información básica y su respectivo análisis. La obtención de dicho formato fue facilitada por la directora de trabajo de grado (ver anexo 3); en la cual contiene los siguientes datos:

Área de trabajo, Genero, tipo de vinculación, edad, grado de escolaridad, estado civil, composición familiar, afiliación EPS, afiliación ARL, Estrato, Tipo de vivienda, Consumo de alcohol, Frecuencia de consumo, fuma, frecuencia del consumo, practica deporte, frecuencia de la práctica de deporte.

7.1.6.2 Análisis de información

La encuesta realizada a los empleados de la empresa Avícola Uno A, permite analizar cada uno de los indicadores o variables las cuales se encuentran (ver anexo 5), entregado en un archivo de Excel a la empresa, con el fin de que contengan una base de datos.

7.1.6.3 Distribución por área de trabajo

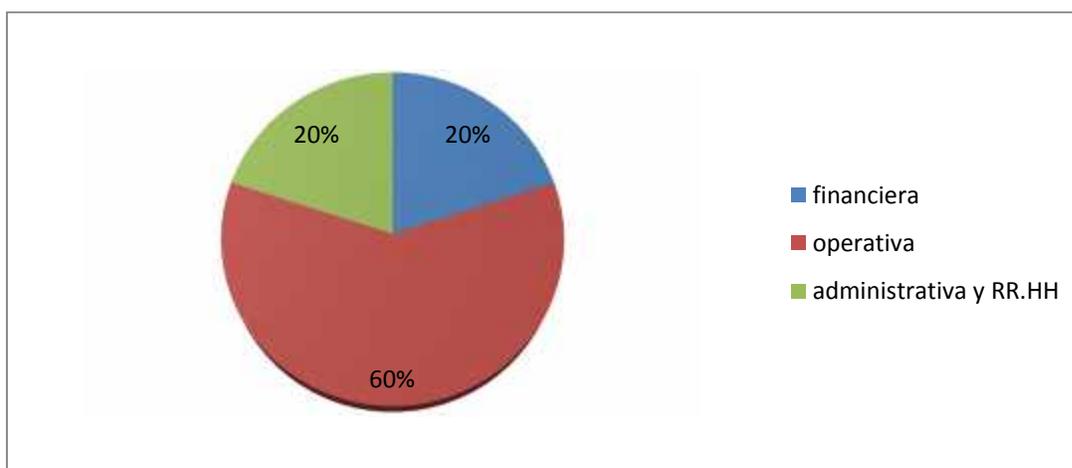


Figura 8: Área laboral de los empleados

Fuente: Los Autores

Se observa que la población trabajadora de la empresa Avícola Uno A, el 60% pertenece al área operativa, el restante del personal corresponde al 20 % al área financiera y 20% al área administrativo; completando el 100% de la población trabajadora de la empresa.

7.1.6.4 Distribución por tipo de vinculación

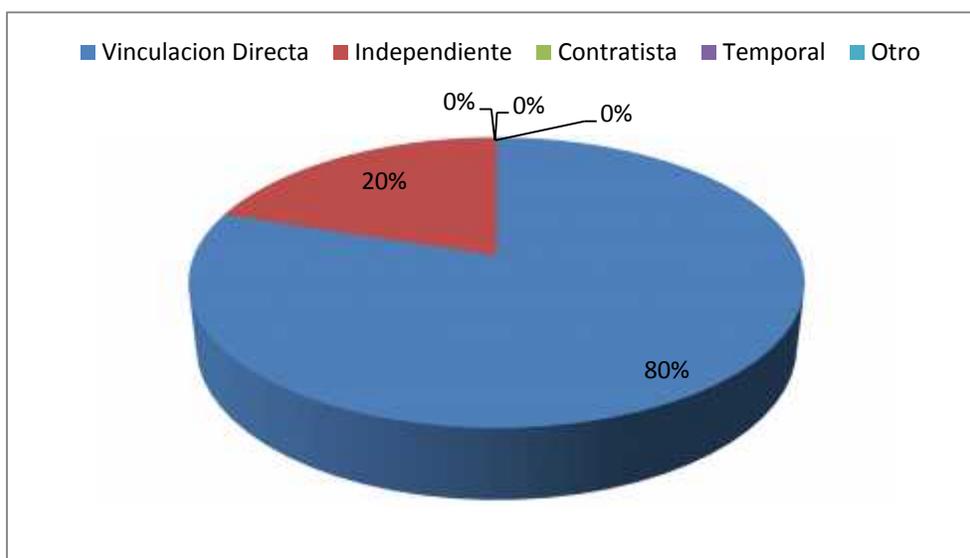


Figura 9: Tipo de vinculación

Fuente: Los Autores

La empresa Avícola Uno A genera su contratación de manera directa representándose por un 80% esto manifiesta que cuentan con un contrato que le permite certificarse como trabajador de esta empresa sin embargo el restante del 20% es de vinculación independiente lo que le permite ser parte de la organización, pero puede vincularse de manera indirecta a otras empresas.

7.1.6.5 Distribución por vinculación de E.P.S

Tabla 2: distribución de trabajadores por eps en la que se encuentran afiliados

EPS	CANTIDAD	%
CAFESALUD	2	40%
SALUD TOTAL	0	0%
FAMISANAR	0	0%
Sanitas	3	60%
TOTAL	25	100%

Fuente: Autores

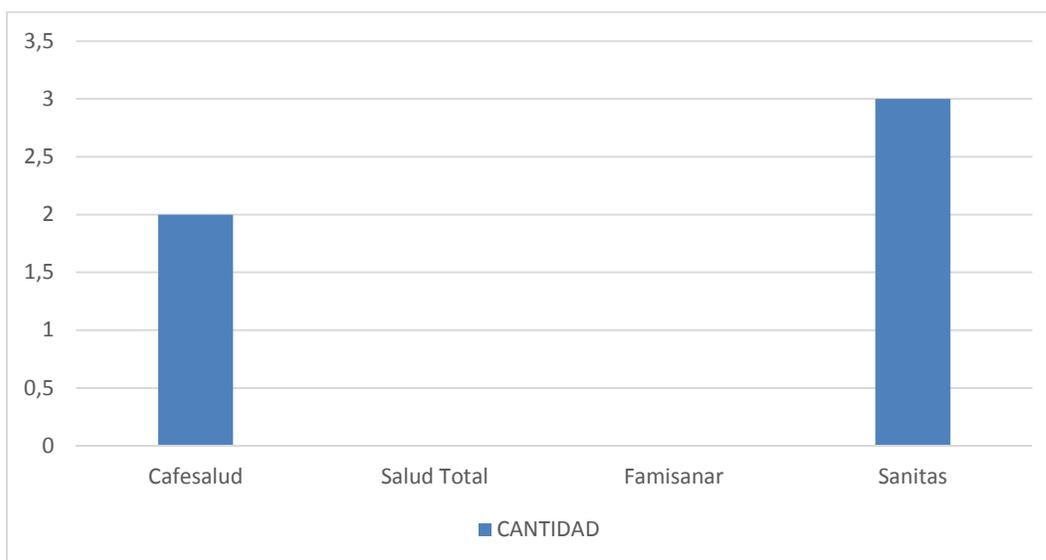


Figura 10: distribución de trabajadores por eps en la que se encuentran afiliados

Fuente: Los Autores

7.1.6.6 Distribución por vinculación AFP

Tabla 3: Distribución de trabajadores por Fondo de Pensión en el que se encuentra afiliado

AFP	CANTIDAD	%
Porvenir	4	80%
Colpensiones	0	0%
Protección	1	20%
Colfondos	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Autores

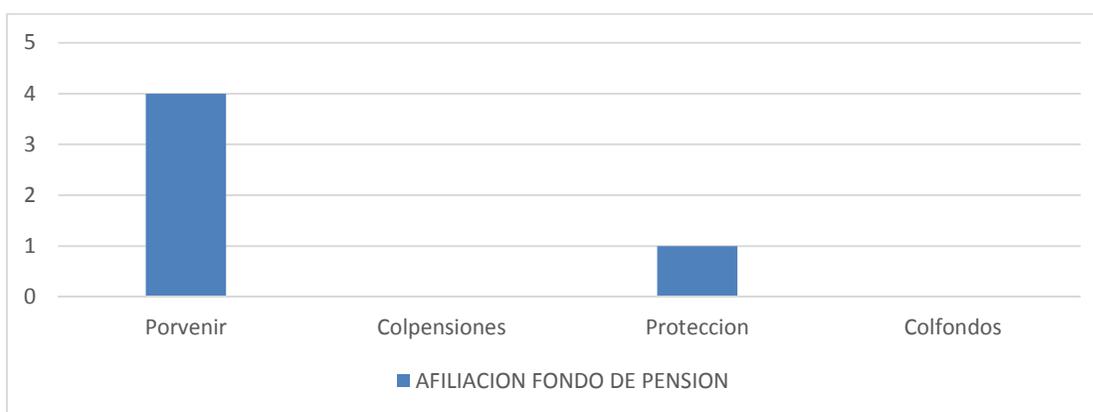


Figura 11: Distribución de trabajadores por Fondo de Pensión en el que se encuentra afiliado

Fuente: Los Autores

La empresa actualmente cuenta con la afiliación del 100% de su población trabajadora tanto a E.P.S como A.F.P, cumpliendo de esta manera con los requisitos obligatorios en la Normatividad legal en Colombia.

7.1.6.7 Distribución por género

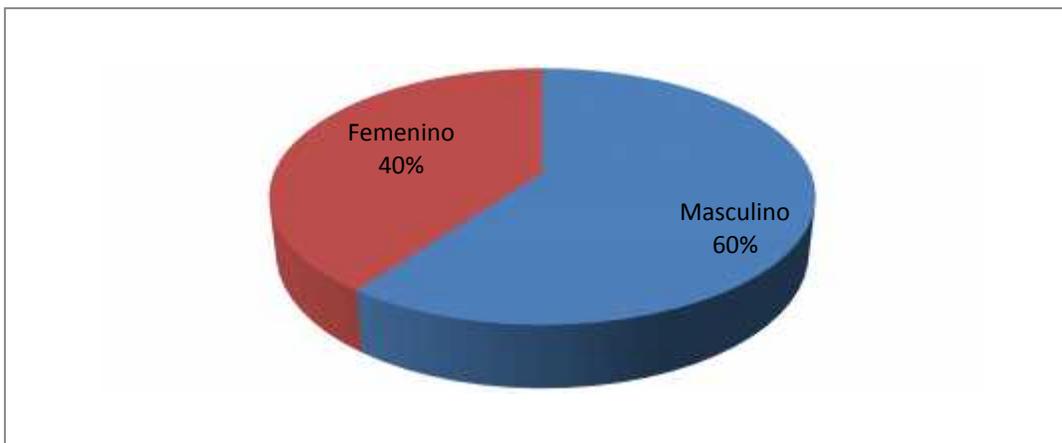


Figura 12: Distribución por género

Fuente: Los Autores

La empresa actualmente cuenta con una gran cantidad de personal masculina representándose con el 60%, sin embargo el 40% restante son mujeres; esto define que la empresa cuenta con labores de mayor necesidad laboral masculina lo que representa mayor productividad.

7.1.6.8 Distribución de género por área

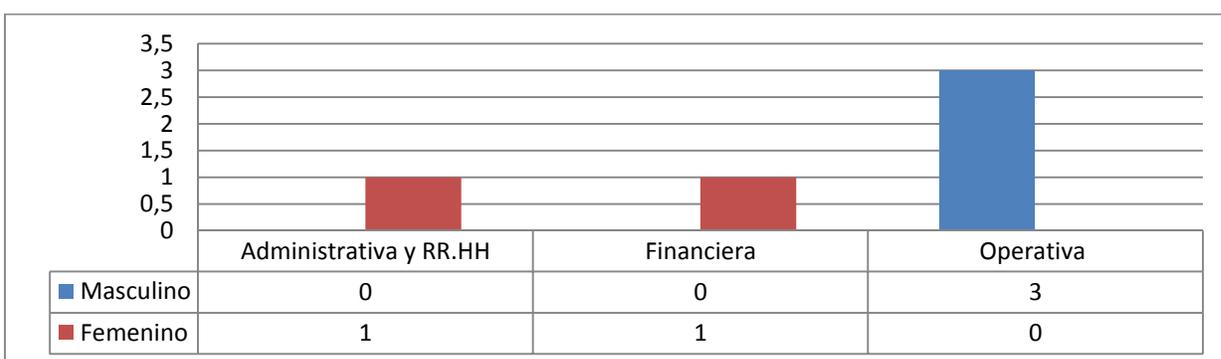


Figura 13: Distribución de genero por área

Fuente: Los Autores

Comparando lo observado en la diversidad de géneros existentes en la empresa Avícola Uno A comparándola con las áreas laborales de la empresa se puede presenciar que las áreas donde se encuentran ubicados el personal masculino es en el área operativa donde se genera mayor fuerza, por el contrario la parte financiera y administrativo está representada por el personal femenino donde se genera un ambiente más tranquilo y con menos accidentes laborales.

7.1.6.9 Distribución por edad

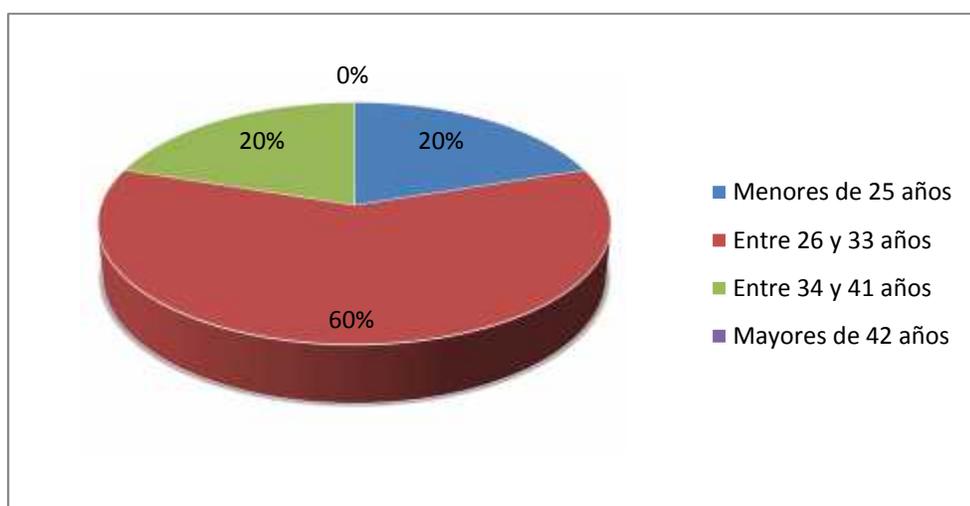


Figura 14: Edad de los trabajadores

Fuente: Los Autores

Actualmente en la Empresa Avícola Uno A la mayoría de sus trabajadores se encuentran en el rango de 26 a 33 años el cual es representado con el 60% , un 20% están entre las edades de 34 y 41 años, edades donde se puede presentar enfermedades laborales y a su vez disminuir productividad en la empresa y por último se encuentra un 20% de trabajadores en edades menores o iguales a 25 años, personal que por su corta edad puede generar malos hábitos de autocuidado, lo que puede generar pérdidas a la empresa.

7.1.6.10 Distribución por estado civil

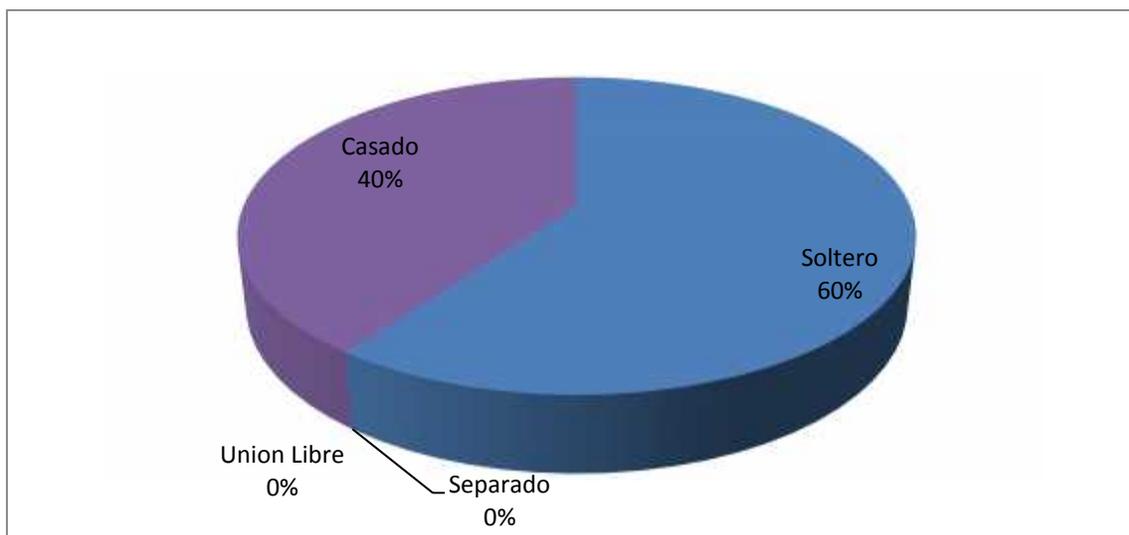


Figura 15: Estado Civil

Fuente: Los Autores

El personal de la empresa Avícola Uno A en su gran mayoría son solteros representando el 60%, siguiéndole la población casada que integra la empresa con el 40%, el tener mayor porcentaje de gente soltera presenta una disminución de ausentismos laborales, sin embargo las personas casadas presentan mayor compromiso ante la empresa.

7.1.6.11 Distribución por composición familiar



Figura 16: composición familiar

Fuente: Los Autores

7.1.6.12 Distribución por nivel de escolaridad

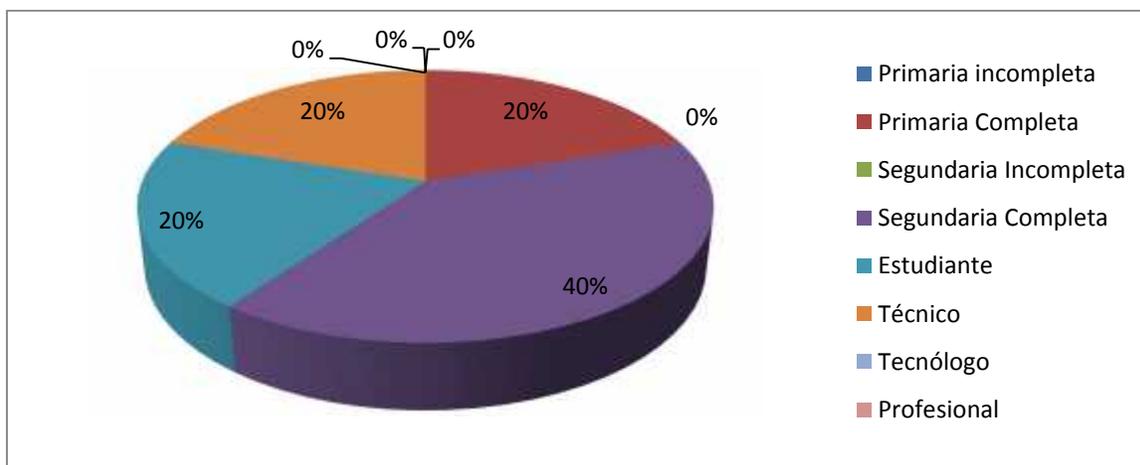


Figura 17: Nivel de escolaridad

Fuente: Los Autores

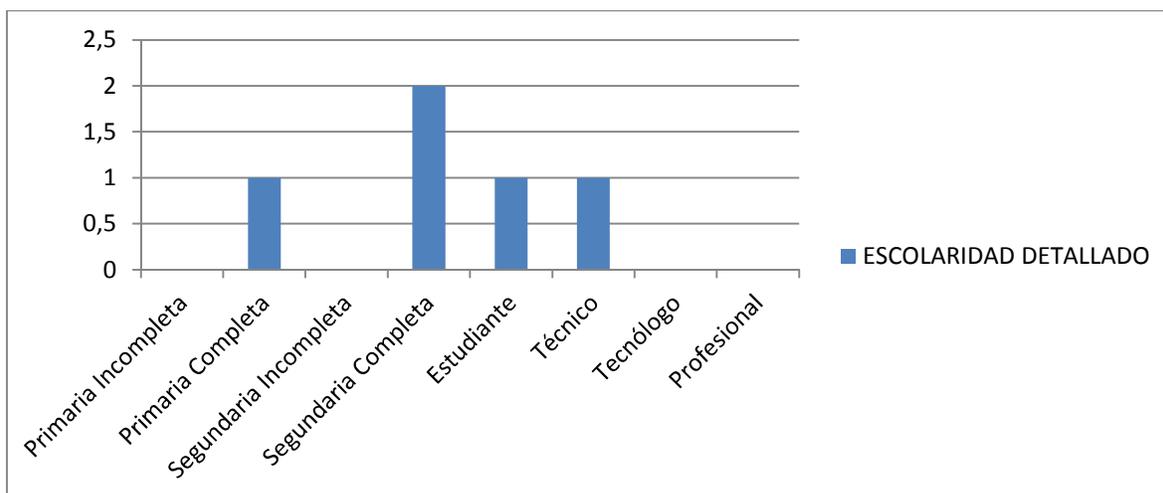


Figura 18: Nivel de escolaridad detallado

Fuente: Los Autores

Se describe el nivel de escolaridad cuenta con una alta representación en la secundaria completa representada con el 40%, siguiéndole con el 20% de primaria completa; el otro 40% se divide entre estudiante con el 20% y técnico con el 20% restante; lo que se permite observar que

gran parte de la población de la empresa Avícola Uno A tiene un nivel de escolaridad bajo influyendo en la identificación de condiciones y riesgos laborales y dificultando posibles formaciones en cuanto al tema de SG-SST.

7.1.6.13 Distribución por consumo de licor

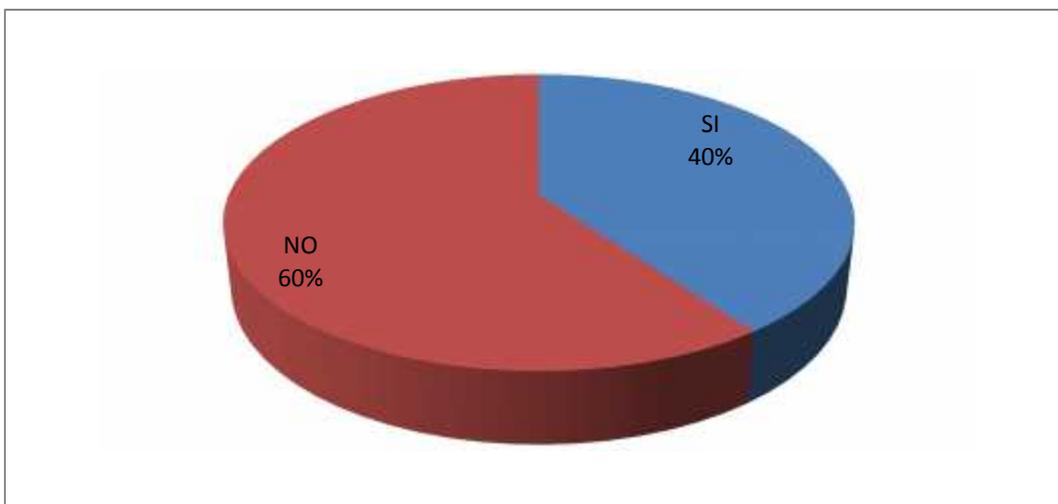


Figura 19: Consumo de licor de los trabajadores

Fuente: Los Autores

El consumo de licor no es un hábito mayor entre la población trabajadora en la empresa Avícola Uno A, teniendo en cuenta que el 60% del personal no consume licor, sin embargo el restante de la población la cual representa el 40% si lo realizan; aunque no es un consumo que pueda establecer preocupaciones si se debe establecer un control donde prevengan posibles accidentes laborales o de enfermedad común, siendo la mejor forma sensibilizando y dando a conocer las posibles consecuencias que tiene este consumo.

7.1.6.14 Distribución por frecuencia de consumo.

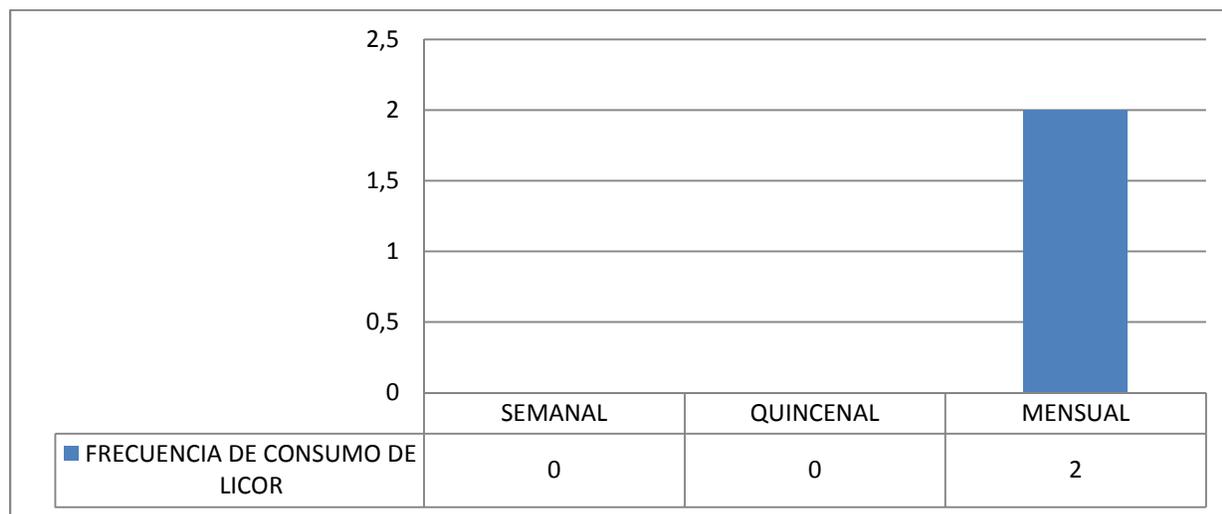


Figura 20: frecuencia del consumo del licor

Fuente: Los Autores

La frecuencia con la que consume licor el 40% de la población, lo hace de manera mensual o; sin embargo se recomienda que aunque no es de frecuencia mayor, generar sensibilización para que se practique autocuidado y para que este hábito no se lleve a cabo en días laborales, ya que esto generara problemas a la empresa.

7.1.6.15 Distribución por consumo de cigarrillo.

Actualmente en la empresa avícola Uno A no cuenta con fumadores activos por lo cual tampoco existe una frecuencia.

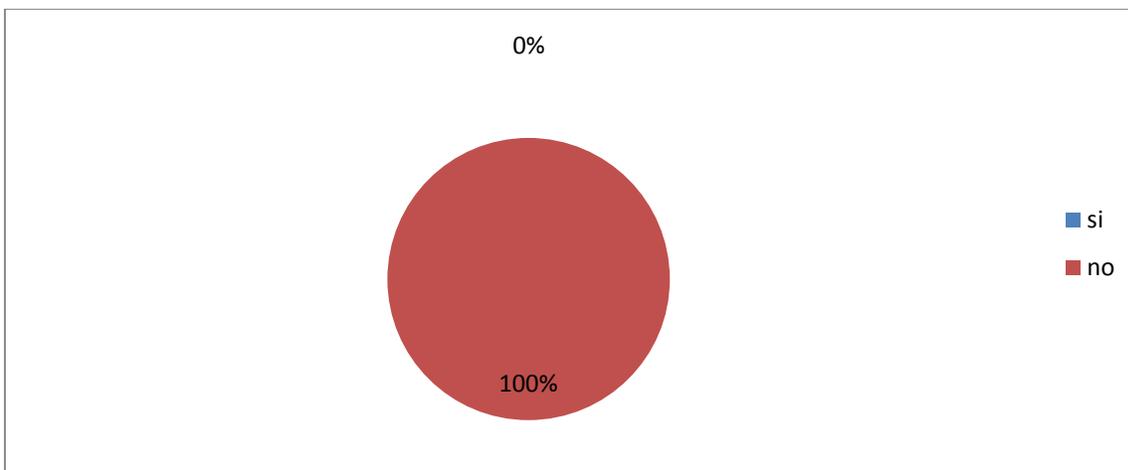


Figura 21: fumador

Fuente: Los Autores

La empresa Avícola 1 A no cuenta actualmente con cuenta con fumadores activos lo que evita preocupaciones de la empresa ante enfermedad común, o programas de sensibilización ante las consecuencias no se es necesario.

7.1.6.16 Distribución por práctica de deporte

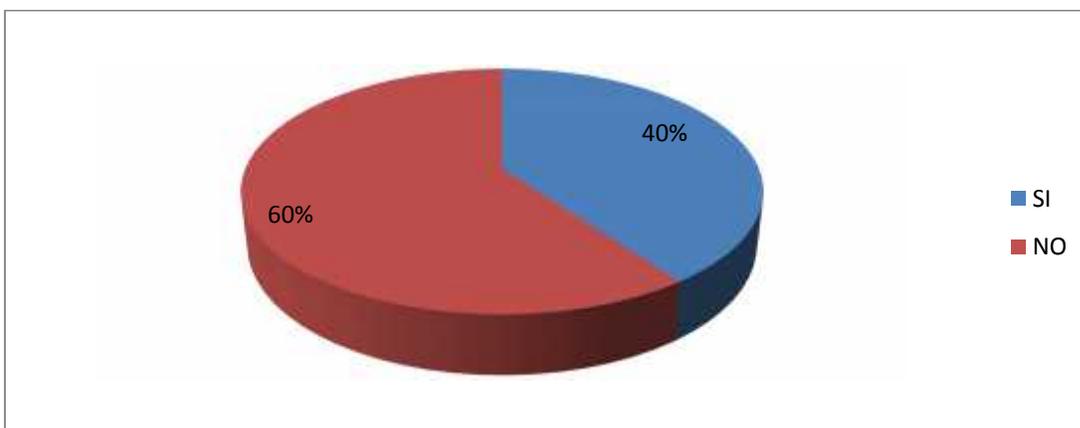


Figura 22: Practica de deporte

Fuente: Los Autores

7.1.6.17 Distribución por práctica frecuente de deporte

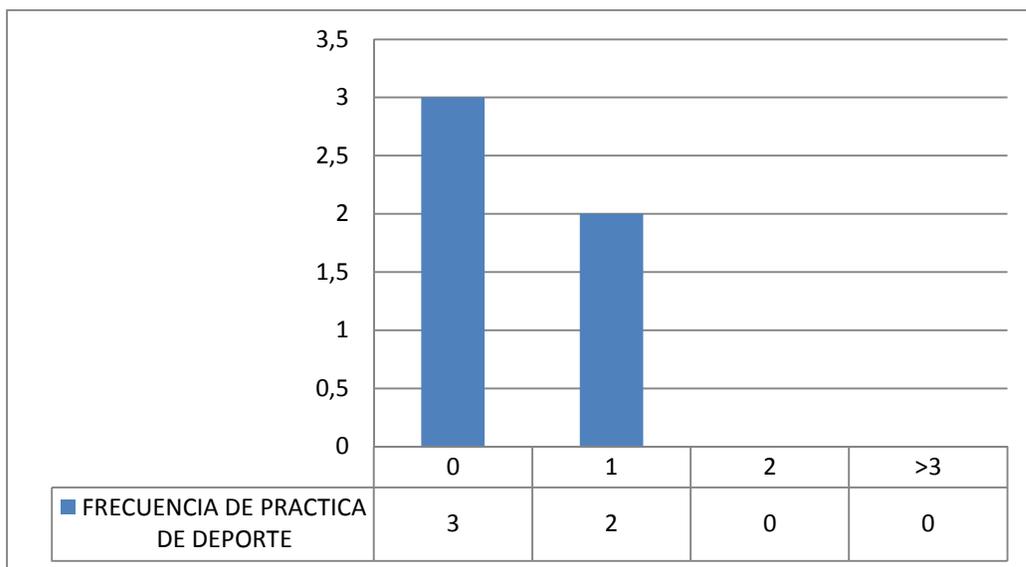


Figura 23: Frecuencia de practica de deporte

Fuente: Los Autores

La población trabajadora de Avícola Uno A tiene un mal hábito de práctica de deporte debido a que el 60% de los empleados no realizan ningún tipo de deporte, mientras que el 40% practica deporte en una frecuencia relativamente baja 1 vez a la semana; lo que ocasiona que en dicha población se puedan presentar casos de sedentarismo, baja motivación y recarga de estrés.

7.1.6.18 Morbilidad sentida

La morbilidad sentida refleja experiencias y necesidades reales, es decir son aquellas enfermedades de las cuales pueda depender la vida, o generar la muerte en personas en un periodo de tiempo determinado. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la definición de morbilidad es “Toda desviación subjetiva u objetiva de un estado de bienestar”. La morbilidad sentida refleja experiencias y necesidades reales, pero no necesariamente genera demanda de servicios sanitarios (Daveluy, 1987)

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) define la morbilidad, “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. El concepto de salud implica tres componentes: objetivo, relacionado con la integridad y la funcionalidad orgánica; adaptativo, referente a la capacidad de integración bio-psico-social del individuo y subjetivo, que incluye la creencia de bienestar y la percepción individual de la salud. Este último componente, es conocido como morbilidad sentida, morbilidad percibida o autopercepción de la salud y que hace referencia a la información suministrada por el individuo acerca de su estado de salud como producto de sus conocimientos e interpretaciones, sin que este juicio haya sido necesariamente confirmado por personal médico. (Victor Romero, 2012)

En la empresa Avícola Uno A se recolecto la información mediante un formato de encuesta (Anexo 3), con el fin de analizar la información obtenida por parte de la población trabajadora de la empresa avícola Uno A, debido a que la empresa no contaba con dicha información.

Para obtener una información verídica se realizó una encuesta, la cual contenía preguntas concernientes a:

Salud Oral, Sistema visual. Sistema Auditivo, Sistema Urinario, Sistema Gastrointestinal, Sistema Circulatorio, Sistema Respiratorio Sistema Endocrino, Sistema Muscular, Sistema Neurológico.

Tabla 4: Resultado encuesta de morbilidad

No.	PREGUNTA	Numero Trabajadores
1	Está en sobrepeso	2
2	Dolor de cabeza (por lo menos 2 veces a la semana)	1
3	Ardor, irritación, enrojecimiento en los ojos	1
4	Dificultad para ver de cerca o de lejos	1
5	Dificultad para algún movimiento	0
6	Gripas frecuentes	0

7	Cogestión y/o dolor a los lados de la nariz o la frente	
8	Dolor de muela	0
9	Frecuentemente ataques de tos	0
10	Cuando tose desgarrar flema	0
11	Pérdida de audición por algún oído	0
12	Le han supurado los oídos	0
13	Vértigo frecuentemente	0
14	Alteraciones de la voz (ronquera)	0
15	Alteraciones de la garganta (rasquiña, carraspeadera) frecuentemente	0
16	Le falta el aire o se sofoca al subir por las escaleras	0
17	Dolor o sensación de opresión y/o pesados en el pecho	0
18	Se le hinchan las piernas, pies o tobillos al finalizar el día	1
19	Tiene que sentarse en la cama en la noche, por falta de aire o tos que aparece de repente	0
20	Agrieras o acidez frecuentemente	1
21	Ardor en la boca del estómago (gastritis) con frecuencia	1
22	Vomito con sangre	0
23	Estreñimiento (hacer del cuerpo cada 3 días)	1
24	Diarrea (hacer del cuerpo más de 5 veces al día)	0
25	Ardor al orinar	0
26	Orina frecuentemente y en forma escasa	0
27	Dolor fuerte o rigidez en algún hombro, brazo o mano que le dure varios días	0
28	Dolor fuerte o rigidez de cadera, rodilla. Piernas o pies que le dure varios días	1
29	Dolor e hinchazón y enrojecimiento en alguna articulación por más de cinco días	0

30	Dolor en la parte baja de la espalda que le dificulte o impida realizar su trabajo	1
31	Dolor en la parte superior de la espalda	0
32	Heridas, lesiones musculares y/o de huesos	0
33	Accidentes de trabajo (lesiones físicas a causa del trabajo que realiza)	0
34	Ha sufrido lesiones como consecuencia de prácticas deportivas desarrolladas de la empresa	0
35	Ha padecido enfermedades diagnosticadas como de origen laboral (producidas por el trabajo que realiza)	0
36	Tiene varices en las piernas	0
37	Ulceras o llagas que no sanan en piernas o pies	0
38	Algún tipo de roncha o alergia en la piel	0
39	Rasquiña o resequedad en la piel	1
40	Tiene hongos en pies, ingles o en otra parte del cuerpo	0
41	Al levantarse por la mañana se siente cansado	0
42	Tiene temporadas de fatiga o agotamiento	2
43	Se irrita o inquieta fácilmente	1
44	Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido	0
45	He estado hospitalizado en alguna institución para enfermos mentales o nervios	0
46	Tiene pesadillas frecuentemente	0
47	Se siente a menudo triste o infeliz	0
48	En las relaciones sexuales de los últimos seis meses, ha usado condón para protegerse contra el SIDA o las ES	2
49	Tiene pareja sexual estable	1

Fuente: Los Autores

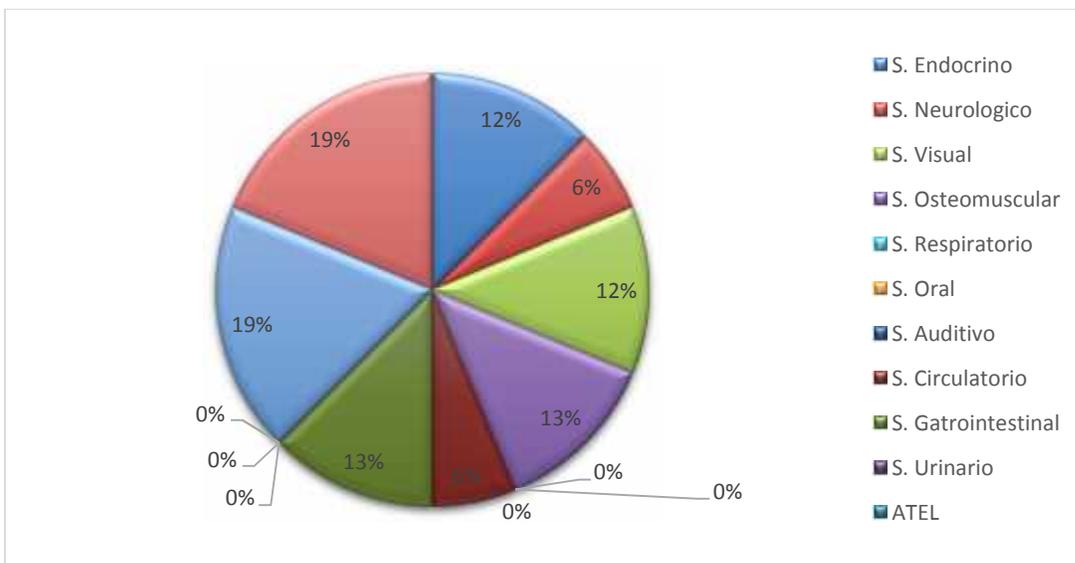


Figura 24: Distribución por Sistema

Fuente: Los Autores

7.1.6.19 Análisis de la información

De acuerdo con la información obtenida se puede evidenciar, las afectaciones que puede sufrir la población trabajadora de la empresa Avícola Uno A, por medio del análisis de esta, permite definir las acciones y/o estrategias para mitigar las consecuencias que esto pueda causar.

Al observar la información se puede Analizar:

Sistema Endocrino: Es representado con el 12%, se recomienda se establezcan hábitos de vida saludable, por medio de programas de capacitaciones o charlas motivacionales.

Sistema Neurológico: Se presenta en el 6% de la población trabajadora de la empresa Avícola Uno A, la recomendación brindada es establecer controles a los peligros encontrados en la matriz de riesgos y generar exámenes donde se brinde información de las diferentes patologías, realizar exámenes de ingreso.

Sistema Visual: El 12% del personal contiene problemas visuales, entre los que se encuentra ardor, constante rasquiña y perdida de la visión; lo recomendable es generar un entorno laboral

adecuado, donde se presenten las mejores condiciones entre las que se encuentra la iluminación e implementar cuidado visual en la dotación del personal (EPP).

Sistema Osteomuscular: Representa el 12% de la población, por lo tanto, se recomienda analizar los resultados del análisis de puestos de trabajo, con el fin de mejorar al máximo las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa Avícola Uno A, también se evidencia por medio de este porcentaje la necesidad de implementar pausas activas.

Sistema Circulatorio: Obtiene el 6% de la población trabajadora, se recomienda realizar pausas activas con mayor frecuencia y proponer el autocuidado en lo que se encuentra una mejora en el estilo de vida.

Sistema Gastrointestinal: contiene el 13% del total de la población, es recomendable generar programas de autocuidado y de estilos de vida saludable.

Sistema Psicopático: Con síntomas de fatiga, agotamiento e irritabilidad obteniendo el 19% de la población trabajadora de la empresa Avícola Uno A, se recomienda programas motivacionales, evaluar en el manual de procesos y procedimientos las funciones de las áreas afectadas y establecer claramente las responsabilidades.

Sistema Sexual: Representado con el 19% se recomienda charlas y/o capacitaciones de reproducción y de sexualidad.

En cuanto a los sistemas no afectados, se recomienda generar control, entre los cuales se encuentran el uso adecuado de los elementos de dotación para sistemas como el respiratorio, auditivo, ATEL y piel; en la salud oral, programas de capacitación de higiene.

7.2 Inspección de condición subestándar

Las inspecciones según la Normatividad Colombiana NTC 4114 se realizan con el fin de identificando los principales riesgos a los que se encuentran sometidos los trabajadores de una empresa, observando su entorno entre los que se encuentra los equipos, maquinas, los procesos que desarrollan a diario y sus instalaciones; teniendo en cuenta que no se mide por características

básicas y técnicas si no por los procedimientos adecuados por el trabajo, el comportamiento del personal y junto a ello su disposición y aceptación de cambio, teniendo en cuenta que lo primordial es el bienestar laboral.

Mediante estas inspecciones se pretende evidenciar que no solo es responsabilidad y precaución de los trabajadores para prever posibles eventos laborales, sino también de los directivos de la empresa los cuales debe estar al tanto de la normatividad establecida para las empresas colombianas y de las óptimas condiciones y ambientes de trabajo.

Es de suma importancia tener en cuenta que por medio de las inspecciones se puede presentar el carácter preventivo con el fin de obtener posibles soluciones y lograr impedir peligrosidad ya sea a los trabajadores o a la organización teniendo en cuenta de manera económica posible pérdidas.

La realización de las inspecciones se pudo evidenciar el estado y orden de las áreas locativas sus pisos, escaleras, rejillas, vías de acceso, pasillos y medidas de almacenamiento; lo que se puede evidenciar no se encuentra en el mejor de los estados, obteniendo consecuencias, detallando actividades que perjudican a la empresa.

7.2.1 Análisis de inspecciones subestándar

7.2.1.1 Las instalaciones locativas.

Se evidencia una superficie de trabajo que se está convirtiendo en una problemática a mediano plazo, debido a que se está presentando un gran desgaste en cuanto a las escaleras y oficina principal, puesto que el espacio es bastante reducido, esto genera mayor movilidad o tránsito en estos lugares, también es de aclarar que el piso siempre está en estado húmedo causando posibles accidente e incidentes laborales como resbalones, tropezones y caídas.

Dichas zonas son consideradas peligrosas debido al cansancio y agotamiento en los que se encuentran los empleados de la empresa a razón de los horarios laborales establecidos, generando una mayor necesidad al adecuado aseo, mantenimiento y orden.

También se encuentran el espacio de almacenaje el cual no permite la movilización de la población trabajadora por motivo a que no cuentan con un lugar específico lo que se presente como peligro de obtener alguna opción de fractura en alguna extremidad. La empresa Avícola 1 A presenta un grave inconveniente con su estructura, debido a que esta es bastante estrecha lo que no permite el transporte o tráfico de empleados por las vías de acceso y pasillos que no tienen las medidas adecuadas para su uso; incluyendo a su vez que no presenta sistemas de ventilación conveniente generando un mayor nivel de estrés y agotamiento laboral.



Figura 25: Instalación Administradora

Fuente: Los Autores



Figura 26: Pasillo y Área de almacenaje

Fuente: Los Autores

7.2.1.2 Las instalaciones y fuentes Eléctricas.

La empresa Avícola Uno A presenta una gran parte de sus actividades dependiente a la energía eléctrica, debido a que permite generar sus procedimientos sin ningún tipo de esfuerzo al exigido en la descripción del cargo; Sin embargo, también esta fuente produce un riesgo latente, teniendo en cuenta que toda empresa debe prever por los espacios laborales entre los que se encuentran las adecuadas instalaciones tanto en las rosetas que permiten fuente de iluminación en los espacios laborales y su respectivo interruptor el cual a su vez debe estar en buen estado tanto para prender como para apagar, también es necesario que los enchufes estén en buen

estado y con su debido protector, lo cual no se evidencia en la empresa Avícola Uno A debido a su pésimo estado en el área de fuentes eléctricas.



Figura 27: Enchufe- mal estado

Fuente: Los Autores



Figura 28: Interruptor de luz – mal estado

Fuente: Los Autores

7.2.1.3 Maquinaria y Equipo.

Esta tarea es de suma importancia en cuanto a la organización debido a que genera riesgo mecánico, implicando una mayor evidencia en cuanto al peligro por corte y atrapamiento; el manejo de las maquinas como lo es el cuarto frio y la despresadora como se observó tienen deficiencias, debido a la confiabilidad por parte de los trabajadores al tener un constante contacto con ella; entre eso se resalta el no uso de la adecuada dotación, en cuanto la despresadora y en el cuarto frio la población trabajadora no se tiene el debido cuidado de posible encerramiento, aunque ambas maquinas se encuentran en lugares separados se usan en la mayor parte del día y por ende son esenciales en los procedimientos diarios de la empresa.



Figura 29: Estado de la maquinaria

Fuente: Los Autores

7.2.1.4 Manipulación de productos.

Se encuentra un apilamiento de los productos en un entorno llamado bodega sin embargo este no es suficiente para las canastas tanto vacías como llenas, además de esto interfiere en los pasillos donde se realiza la movilidad, y debido a ello se genera congestión y posibles accidentes.

El estado de manipulación de los residuos como del producto, no es la correcta debido a que muchas veces puede generar mal olor o daño de este; infiriendo en la normatividad de higiene, Según la ley 9 de 1979 establece las medidas en cuanto a los sistemas que interfieren en las condiciones sanitarias básicas, donde se encuentra la protección del suministro de agua, cosméticos, prevención y control de desastres, saneamiento de edificaciones, alimentos, medicamentos.



Figura 30: Manipulación alimentos

Fuente: Los Autores



Figura 31: Manipulación de residuos

Fuente: Los Autores

7.2.1.5 Vehículos

La empresa tiene como uso un camión donde traen y transportan el pollo inicialmente, en cuanto al cumplimiento de pedidos tienen en funcionamiento dos motos; los camiones de carga no se genera daño alguno, sin embargo las motos tienen probabilidad de multas, y posibles accidentes de tránsito.

Trabajar diariamente en este ambiente, crea en los trabajadores un exceso de confianza, que los operadores de estos vehículos deben ser conscientes y regular forzosamente la velocidad



Figura 32: Vehículos – Domiciliario

Fuente: Los Autores



Figura 33: Vehículos - distribuidores

Fuente: Los Autores

Tabla 5 Condición subestándar por inspección

Condición Subestándar	Inmediato	Pronta	Posterior
Inspección de áreas	6	14	11

Fuente: Los Autores

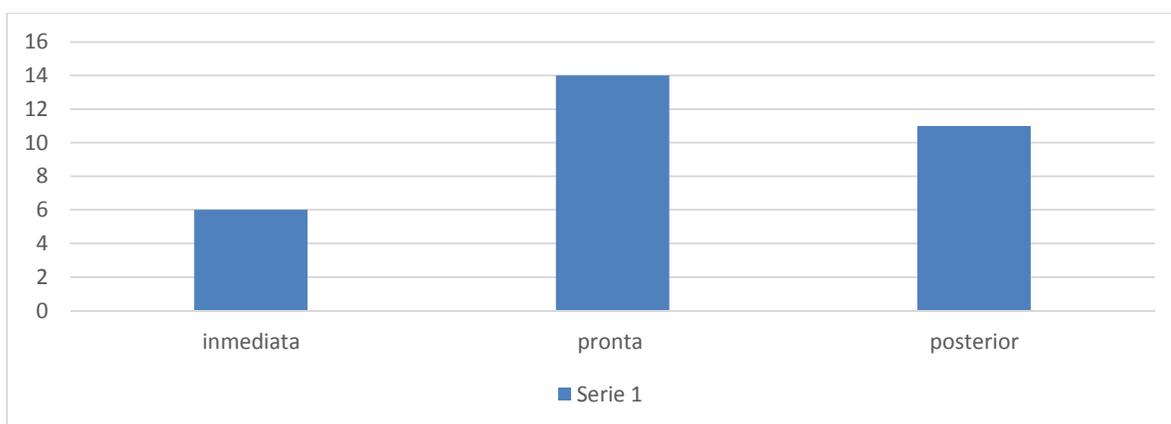


Figura 34: Condición subestándar por inspección

Fuente: Los Autores

Observando por medio de las inspecciones de deben realizar 6 soluciones inmediatas 14 soluciones prontas y por ultimo 11 soluciones posteriores, de manera rápida debido a que demuestra el riesgo que existente en la empresa Avícola Uno A.

7.2.2 Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos

En el desarrollo del proyecto se toma como referencia el Decreto 1072 de 2015 en la parte 2 del capítulo 6 donde se especifica lo relacionado a seguridad y salud en el trabajo, los requerimientos y la normatividad que deben cumplir las empresas, además de esto nos referencia la guía técnica colombiana GTC45 que tiene como objeto proporcionar la metodología para la identificación los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

La intención general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (S y SO), la intención es definir los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades u labores que se presentan, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, proporcionando un ambiente de trabajo seguro.

Este proceso conlleva a la valoración de los riesgos que es la principal base para la gestión proactiva de S y SO, liderada y gestionada por la alta dirección asegurando la participación y compromiso de toda la organización, identificando y comunicando los peligros derivados de la labor diaria, que esta a su vez debe ser comunicada a su empleador.

El procedimiento de valoración de riesgos es el planteado en la guía GTC 45 partiendo en los siguientes parámetros:

Situaciones en que los peligros puedan afectar la seguridad o la salud y no haya certeza de que los controles existentes o planificados sean adecuados, en principio o en la práctica;

Organizaciones que buscan la mejora continua del Sistema de Gestión del S y SO y el cumplimiento de los requisitos legales, y situaciones previas a la implementación de cambios en sus procesos e instalaciones.

En la (Figura 37) se contemplan los pasos establecidos en la guía GTC 45 para realizar la correcta evaluación.

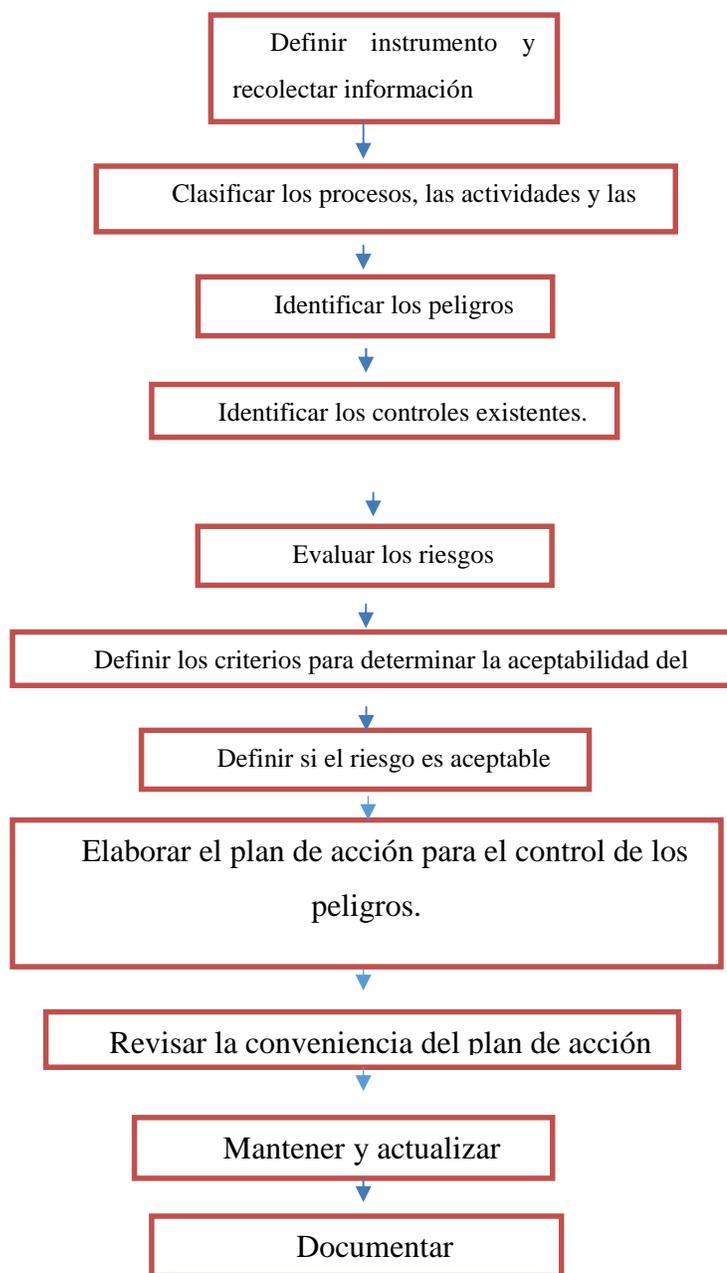


Figura 35: Diagrama de la correcta evaluación de los riesgos

Fuente. Guía Técnica Colombiana, GTC 45 Última actualización.

7.2.2.1 Definición de instrumentos y recolección de información. Mediante la Guía técnica. Colombiana nos ayuda a establecer e identificar los riesgos, por medio de una matriz que nos sirve como herramienta para señalar de manera sistemática la información proveniente del proceso de identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.

Actividad	Descripción
Proceso	Área que se analiza ej. Producción, operativo
Zona / lugar	Área de terminado , área de troquelado
Actividades	Corte, costura, remate
Tareas	Acomodar productos terminados
Rutinaria	(sí/no)
Peligro	Descripción: Movimientos repetitivos, malas posturas
	Clasificación: Biomecánico, mecánico, condiciones de seguridad, físico, locativo, psicosocia, biológico, químico
Efectos posibles	Fatiga Muscular, Lumbagos, dolor en zona cervical, estrés.
Controles existentes	Fuente: Ninguna
	Medio: Ninguna
	Individuo: Pausas activas, software, entre otros.
Evaluación del riesgo	Nivel de deficiencia
	Nivel de exposición
	Nivel de probabilidad (NP= ND x NE)
	Interpretación del nivel de probabilidad
	Nivel de consecuencia
	Nivel de riesgo (NR) e intervención e Interpretación del nivel de riesgo.
Valoración del Riesgo	Aceptabilidad del riesgo
Criterios para establecer controles	Numero de expuestos
	Peor Consecuencia
	Existencia de requisito legal asociado (sí/no)
Medidas de intervención	Eliminación
	Sustitución
	Controles de Ingeniería
	Controles administrativos, señalización, advertencia
	Equipos elementos de protección personal

Para esta se debe consignar la siguiente información que se verá en la (figura 38)

Figura 36: Proceso de identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.

Fuente. GUIA TECNICA COLOMBIANA, GTC 45 Última actualización

En consideración a lo anterior, nuestro trabajo de grado busca poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro por medio de la mejora continua en su sistema de gestión que garanticen el bienestar laboral de sus colaboradores.

Para ello de acuerdo a las disposiciones enmarcadas en la Guía Técnica Colombiana GTC 45 se dio inicio a la aplicación de la matriz de evaluación de riesgos que nos brinda como instrumento de medición la GTC45, Como se podrá observar en la (Figura 39)

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																			
MATRIZ DE PELIGROS																			
AVICOLA UNO A																			
Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Reconocimiento	Riesgo		Controles Estables			Evaluación del riesgo					Valoración del riesgo	Criterios para Establecer Controles		Medidas	
					Descripción	Clasificación	Elementos Posibles	Fuente	Medio	Indicador	Nivel de Detonante	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (MD/ME)	Integridad del nivel de Probabilidad		Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo (NR) (Exposición)	Integración del NR	NT

Figura 37: Matriz para evaluar riesgos Avícola Uno A.- Guía GTC 45

Fuente: Guía técnica colombiana GTC 45

Para iniciar nos apoyamos en la GTC 45 para la evaluación de los criterios que están vistos en el formulario, por tanto se da el desarrollo con el análisis realizado en el mes de enero de 2017 durante una jornada laboral, en el cual por medio de observación de las actividades de la organización y por medio de revisión de las cámaras se registró de días anteriores la identificación de los peligros, se evaluó y se apreció los riesgos continuos en la jornada diaria llevada a cabo.

Dentro del recorrido hecho por la instalaciones de la empresa se evidencio que no se encuentra señalizada y más en la áreas de peligro o que genere riesgos a la integridad del personal, en la identificación se observan riesgos de tipo físico, biológico, locativos, químicos, además de riesgos de seguridad que posteriormente se fueron completando a la matriz con su respectiva calificación entre otras.

7.2.2.2 Identificación de peligros.

Para la identificación se tomó en cuenta por medio de la observación, en esta se vieron situaciones en los cuales se comprendió el riesgo de los colaboradores revisando ítems como: Existe una situación que pueda generar daño, quien puede sufrir daño, cómo puede ocurrir el daño, cuándo puede ocurrir el daño.

En relación a lo manifestado anteriormente se dio origen a la clasificación de los riesgos a los que se encuentra asociado cada uno de los peligros a continuación se verá cada uno así los procesos de la organización.

7.2.2.3 Riesgo biológico. Este se clasificó por la manipulación y mantenimiento de las máquinas debido a residuos restantes por los productos cárnicos.

Tabla 6: Clasificación de peligros- Riesgo biológico

Actividades	Tareas	Peligro		Valoración	del	Criterios
		Descripción	Clasificación	Riesgo	del	para Establecer Controles
				Aceptabilidad	del	N°
				Riesgo		Expuestos
OPERARIOS DE MAQUINAS CORTADORA Y SELLADORA	Revisión de equipos y maquinaria	Bacterias, hongos, parásitos	Biológico	Mejorable		4
	Retiro de piezas y accesorios de maquinaria	Bacterias, hongos, parásitos	Biológico	Mejorable		4

y equipos.

Fuente: Los Autores

7.2.2.4 Riesgo biomecánico. Este se genera cuando hay acciones repetitivas en los procesos además de cargas manuales, posturas prolongadas, posturas mantenidas y forzadas.

Actividades	Tareas	Peligro		Valoración del Riesgo		Criterios para Establecer Controles
		Descripción	Clasificación	Aceptabilidad del Riesgo	N° Expuestos	
Recoger Bodega y Transportar Productos Destino (Clientes)	En Y Conducir vehículos para llevar el producto a los diferentes clientes	Posturas prolongadas sedente	Biomecánico	Aceptable control específico	con	3
Inspección Maquinaria Y Equipos	De Y Revisión de equipos y maquinaria	Manipulación de cargas	Biomecánico	Aceptable control específico	con	3
Inspección Maquinaria	De Revisión de equipos y maquinaria	Postura mantenida agachada	Biomecánico	Aceptable control específico	con	3
Mantenimiento De Maquinaria Y Equipo	Retiro de piezas y accesorios de maquinaria y equipos	Posturas forzadas y prolongadas.	Biomecánico	Aceptable control específico	con	3

Tabla 7: Clasificación de peligros- Riesgo biomecánico

Fuente: Los Autores

7.2.2.5 Riesgo por condiciones de salud (locativa). Se clasificó porque dentro de la planta no se cuenta con aseo y existe mucho desecho en el piso generado por las partículas o sobrantes de la materia prima además se caracterizan por ser fuente de molestias o de posibles enfermedades para el trabajador debido al deficiente servicio, falta o estado inadecuado de sanidad locativa y ambiental deficientes

Tabla 8: Clasificación de peligro – Riesgo por condiciones de salud locativa

Actividades	Tareas	Peligro		Valoración del Riesgo		Criterios para Establecer Controles
		Descripción	Clasificación	Acceptabilidad del Riesgo	N° Expuestos	
Almacenamiento	Marcado de materiales	Manipulación de instrumentos	Condiciones de seguridad	Mejorable	con	3
	Apilar y acomodar los materiales en la bodega	Condiciones de orden y aseo, pasillos ocupados y/o llenos de material.	Condiciones de seguridad	Aceptable control específico	con	5
Cargue, Descargue De Materia Prima En Los Vehículos	Subir a la plataforma del vehículo para cargar o descargar el material y/o producto.	Locativo: caídas, golpes, hematomas.	Condiciones de seguridad	Aceptable control específico	con	4
Transporte	Conducir vehículos para llevar los materiales a los diferentes clientes	Accidentes de tránsito	Condiciones de seguridad	Aceptable control específico	con	3
	Conducir vehículos para llevar los materiales a	Públicos: grupos al margen de la ley, Robos, atracos, asaltos,	Condiciones de seguridad	Aceptable control específico	con	2

		los diferentes clientes	atentados de orden público, etc.				
Inspección Maquinaria Equipo	De Y	Revisión equipos maquinaria	de y (Partes movimientos)	Mecánico en	Condiciones de seguridad	de	Mejorable 3
		Revisión equipos maquinaria	de y Eléctricos: contacto con electricidad		Condiciones de seguridad	de	Mejorable 4

Inspección De Maquinaria Y Equipo	Revisión de equipos y maquinaria	Locativo: condiciones de orden y aseo, pasillos ocupados y/o llenos de material.		Condiciones de seguridad	de	Aceptable control específico	con 34
	Retiro de piezas y accesorios de maquinaria y equipos.	Eléctricos: contacto con electricidad		Condiciones de seguridad	de	Mejorable	34

Fuente: Los Autores

7.2.2.6 Riesgo físico. Este se clasifica por alto ruido, iluminación alta, vibración por las máquinas, manipulación de altas temperaturas.

Tabla 9: Clasificación de peligro – Riesgo físico

Actividades	Tareas	Peligro		Valoración del Riesgo	Criterios para Establecer Controles
		Descripción	Clasificación		
				Aceptabilidad del Riesgo	N° Expuestos

Transporte	Conducir vehículos para llevar los materiales a los diferentes clientes	Vibración (cuerpo entera o segmentaria)	Físico	Acceptable con control específico	3
	Conducir vehículos para llevar los materiales a los diferentes clientes	Ruido ocasionado por el motor	Físico	Acceptable con control específico	3

Fuente: Los Autores

7.2.2.7 Riesgo químico. Polvos Inorgánicos, Contacto o exposición con sustancias irritantes.

Tabla 10: Clasificación de peligros- Riesgo Químico

Tareas	Peligro	Valoración del Riesgo			Criterios para Establecer Controles
		Descripción	Clasificación	Aceptabilidad del Riesgo	N° Expuestos
Limpieza equipos y maquinaria	Material particulado	Químico	Mejorable	3	
Retiro de piezas y accesorios de maquinaria y equipos.	Material particulado	Químico	Mejorable	3	

Fuente: Los Autores

7.2.3 Elaboración de estadísticas de accidentalidad y ausentismo

7.2.3.1 Análisis de accidentalidad.

La empresa Avícola Uno A, actualmente está implementado y desarrollando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de disminuir y evitar accidentes e incidentes laborales, enfermedades profesionales generando mejoramiento en las condiciones del entorno y bienestar tanto físico como mental de la población trabajadora. Todo esto es permitido

con la adecuada administración en la cual se realice la debida recolección de información, la cual permita el análisis y evaluación de las acciones y controles a tomar.

Con el fin de generar una disminución de los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional se deben identificar las áreas que generan mayor peligrosidad en la empresa Avícola Uno A, evidenciando en las acciones preventivas la inversión de los recursos y el uso adecuado de los sistemas de gestión.

Sin embargo, durante los años en los que la empresa ha estado en funcionamiento no ha realizado una revisión documental, es decir no ha evidenciado algún registro estadístico en cuanto a accidentalidad o incidentes laborales, debido a esto se procede a formular un instrumento por medio del cual se permita integrar la información y de esta manera realizar los análisis e informes necesarios (anexo 10).

7.2.3.2 Metodología del instrumento de análisis de accidentalidad.

Los datos que se anexaran son los tomados en casos de accidente o incidentes y enfermedades laborales, realizados en la empresa Avícola Uno A y generando el reporte en la ARL porvenir o protección.

La información se evidenciará en el (anexo 10) con un periodo mensual y se incluirá en un sistema de base de datos de la empresa Avícola Uno A.

Según la NTC 3701 se establece indicadores para realizar el cálculo de accidentalidad y los indicadores establecidos, entre los cuales se encuentra el Índice General de Frecuencia (I.F), Índice de Gravedad Global (I.G), Índice de días perdidos por lesiones de origen laboral y el índice de lesión incapacitante.

7.2.3.3 Indicadores de accidentalidad.

Mediante los siguientes índices se pretende expresar en cifras relativas las características de accidentalidad ya sea de una empresa, sectores o áreas de la compañía.

7.2.3.3.1 *Índice general de frecuencia*

Para obtener el índice general de frecuencia (IF) de todos los casos prestados, se utilizará la siguiente relación:

$$I.F = \frac{\text{No. De casos reportados por ATEL en el último periodo}}{\text{Horas hombre trabajados en el mismo periodo}} \times k$$

Horas hombre trabajados en el mismo periodo

La constante k que se utiliza en los índices que se presentan a continuación, es igual a 240 000 de acuerdo con los parámetros definidos en el CST

El indicador así calculando se interpretará como el número de casos ocurridos durante el periodo definido por la organización por cada 240000 h hombre de exposición.

7.2.3.3.2 *Índice de gravedad global*

Para obtener el índice de gravedad (I.G) de los casos presentados (accidentes de trabajo), se utilizará la relación:

$$I.G = \frac{\text{No. De días perdidos por ATEL durante el último periodo}}{\text{Horas hombre trabajadas en el mismo periodo}} \times K$$

Horas hombre trabajadas en el mismo periodo

Nota: ATEL hace referencia a accidentes de trabajo y enfermedad laboral

La constante que se utiliza en los índices que se presentan a continuación, es igual a 240 000 de acuerdo con los parámetros definidos en el CST

7.2.3.3.3 *Índice de días perdidos por lesiones de origen laboral*

Total, de días promedio perdidos por una persona afectada en un periodo de tiempo determinado.

$$I.D.P = \frac{\text{Total días perdidos por causa de lesiones durante el periodo}}{\text{Total, de casos con tiempo perdido.}}$$

Total, de casos con tiempo perdido.

7.2.3.3.4 Índice de lesión incapacitante

Se calcula multiplicando los índices de Frecuencia y severidad y dividiendo el cociente por mil (1000).

$$I.L.I = \frac{(\text{Ind. Frecuencia}) \times (\text{Ind. Severidad})}{1000}$$

7.2.3.2 Análisis de ausentismo.

Actualmente la empresa Avícola Uno A no evidencia la estadística de ausentismo de ninguno de los años en los que se encuentran en funcionamiento, por tal razón se propone el instrumento para generar la recolección de información. (Anexo 11)

La observación y análisis del tema de ausentismo laboral es de suma importancia debido a que por medio de su interpretación se puede conocer las causas con las cuales se encuentran relacionadas, ya sea tanto por salud, como por razones personales; las cuales se reflejan en la productividad, sobrecarga laboral y en costos para la empresa.

Según la NTC 3793 se establece parámetros para realizar el análisis estadístico a los parámetros, donde permite identificar las causas de ausentismo con dependencia de sexo, al área de trabajo, tipo de vinculación y sobrecarga laboral.

7.2.3.2.1 Instrumento de análisis de ausentismo

Se establece un periodo de análisis

Se observa los datos de ausentismo con respecto al registro establecido por la Avícola Uno A

La información que se anexara con referencia a la empresa, con un periodo mensual y sistematizándola en la base de datos en Excel.

Se registrará en dependencia a la razón del ausentismo las cuales son Accidente fatales (AF), Enfermedad laboral (EL), Accidente de trabajo (AT), Enfermedad general (EG), Licencia de maternidad y/o paternidad (LP-M), sanciones, permisos personales, sin justa causa (OT).

7.2.4 Identificación de tareas críticas según NTC 4116

En la empresa Avícola Uno A, se realizó la identificación de riesgo teniendo en cuenta las cuatro actividades críticas que obtuvieron una mayor calificación en la matriz de identificación de riesgos la cual fue elaborada mediante la Guía Técnica colombiana (GTC) 45 de 2012, donde se evaluó y valoro peligros y riesgos existentes en la organización.

Mediante la NTC 4116 se evaluaron las cuatro (4) actividades críticas identificadas, las cuales presentan en su aspecto general ser rutinarias, además de ello para evaluarlas se tomaron criterios los cuales son las consecuencias, las probabilidades y el nivel de exposición.

7.2.4.1 Nivel de consecuencia

Tabla 11: Nivel de consecuencia

Nivel de consecuencia	Observación
0	Sin lesión o enfermedad. Perdidas inferiores a \$1.000.000
2	Lesión o enfermedad leve, sin incapacidad. Daño a la propiedad que no provoque interrupción, o una pérdida de calidad, de producción o de otro tipo desde \$1.000.000 a \$50.000.000
4	Lesión o enfermedad con incapacidad temporal, no permanente. Daño a la propiedad con interrupción o una pérdida de calidad, de producción o de otro tipo, de más de \$50.000.000, pero que no exceda los \$100.000.000

6	Incapacidad permanente o pérdida de vida o de una parte del cuerpo, y/o pérdida extensa en estructuras, equipos o materiales. Pérdidas de calidad, producción u otro tipo que excedan el \$ 100.000.000.
---	--

Fuente: Los Autores

7.2.4.2 Nivel de probabilidad

Tabla 12: Nivel de probabilidad

Valoración	Observación
-1	Menor que la probabilidad promedio de pérdida tenga lugar, es concebible.
0	Probabilidad promedio de pérdida, es coincidencia extraña.
+1	Mayor que la probabilidad promedio de pérdida tenga lugar, es esperado.

Fuente: Los Autores

7.2.4.3 Nivel de exposición.

Tabla 13: Nivel de exposición

Número de personas que realizan la actividad / total de trabajadores de la empresa	Número de veces que la actividad es ejecutada por cada persona		
	Menos de una vez por día	Algunas veces al día	Muchas veces al día
10% A 30% Pocas	1	1	2
40% A 60% Moderado	1	2	3
80 % A 100% Muchas	2	3	3

Fuente: NTC 4116

La evaluación a las tareas críticas fue así:

Tabla 14: Criterios a evaluar – actividades críticas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN												
Actividades Del Área	Peligros De La Actividad	Consecuencias				Probabilidad			Exposición			TOTAL
Rutinarias		0	2	4	6	-1	0	1	1	2	3	
Revisión de información, para generar reportes, informes, facturación	Biomecánica: posturas prolongadas sentado		2			-1				2		5
Digitar información en el computador para generar reportes, informes, facturación	Biomecánica: Movimientos repetidos en miembros superiores (manos, muñecas, dedos)		2			-1					3	5
Todas las tareas administrativas en general desarrolladas en la sede principal	Físico: Ruido intermitente de cargue y descargue de material en la bodega aledaña a la oficina administrativa		2			-1				2		5
Desplazamiento vehicular y peatonal al ingreso/salida de las instalaciones de la sede principal	Condiciones de seguridad: al accidente de tránsito con camiones, montacargas, moto cargueros, automóviles particulares			4				1			3	8

Fuente: Los Autores

7.2.5 Análisis puesto de trabajo

Mediante la identificación de tareas críticas se procede a seleccionar los puestos de trabajo con mayor nivel de actividad crítica, entre los cuales se encuentran el de mayor valoración de riesgo mediante una calificación de 8, y el segundo puesto de trabajo que contiene la calificación de 5; teniendo en cuenta que la mayoría fue calificada con 5 puntos se realiza el análisis en cuanto a mayor exposición al riesgo.

Los puestos de trabajo seleccionados son:

Tabla 15: Puestos de trabajo con mayor nivel crítico

PUESTO DE TRABAJO	PUNTOS
Domiciliario	8 puntos
Administradora y Secretaria	5 puntos

Fuente: Elaboración propia

El análisis de los puestos de trabajo se generó por medio del análisis integral de puestos de trabajo el cual puede evidenciar mediante los (anexos 13 y 14)

Tabla 16: Análisis de puesto de trabajo- Domiciliario

Análisis De Las Actividades Realizadas En El Puesto De Trabajo

Cargo: Domiciliario

Actividades Realizadas	Exposición	Responsable
Carga del producto embalado hasta la zona de almacenaje.	<p>Biomecánica:</p> <p>Dolor lumbar, desgarros, cansancio, dolor muscular.</p> <p>Físico: Lesiones del sistema muscular, fatiga, alteraciones dorsales, cervicales y en el sistema vascular.</p>	<p>Jefe De Área</p> <p>Líder Del SG-SST</p>

Transporte del producto desde la empresa hasta el cliente	Psicosocial: Estrés Condiciones De Seguridad: Accidente de tránsito con camiones, monta carga, automóvil particular.	Jefe De Área
Servir como ayudante de venta en el punto de venta	Condiciones de seguridad: Quemadura, afectación visual, laceraciones Físico: constante exposición al ruido. Psicosocial: estrés	Jefe de área Líder del SG-SST Jefe de recurso humano
Estar disponible a la realización de otras actividades.	Psicosocial: estrés, trabajo bajo presión Condiciones de seguridad: quemadura, afectación visual, laceraciones Físico: constante exposición al ruido desconocimiento de la actividad: Desconocimiento del debido procedimiento.	Jefe de área Líder del SG-SST Jefe de recurso humano

Recomendaciones Generales

Realizar programas de capacitación del uso adecuado del manejo de maquinaria
 Realizar programas de pausas activas
 Inspeccionar el uso adecuado del epp
 Realizar programas y charlas motivacionales con el fin de dar un adecuado uso al manejo de estrés.

Fuente: Los Autores

Tabla 17: Análisis puesto de trabajo – Administradora y Secretaria

Análisis de las actividades realizadas en el puesto de trabajo		
Cargo: Administradora Y Secretaria		
Actividades Realizadas	Exposición	Responsable
Liderar la gestión estratégica.	Psicosocial: conflictos del clima organizacional, a razón de diferencias; trabajo bajo presión, estrés.	Jefe de área
Liderar la formulación y aplicación del plan de negocios	Psicosocial: estrés, trabajo bajo presión. Biomecánico: dolor lumbar.	Jefe de área
Dirigir y controlar el desempeño general de la empresa	Psicosocial: estrés, conflicto en el área operativa por razón de diferencias de concepto, trabajo bajo presión. Físico: constante exposición al ruido.	Jefe de área
Ser el representante legal de la empresa	Psicosocial: estrés, trabajo bajo presión.	Jefe de área
Velar por el respeto de las normas y reglamentos vigentes en el interior de la organización	Psicosocial: conflicto con la población trabajadora a razón de posibles desacuerdos, estrés.	Jefe de área Líder del SG-SST Jefe de recurso humano
Actuar con coherencia con los valores de la institución	psicosocial: conflictos por desacuerdo, estrés	Jefe de área Líder del SG-SST Jefe de recurso humano
Negociar con los diferentes	Psicosocial: conflictos por desacuerdo, estrés, trabajo	Jefe De Área

proveedores

bajo presión.

Condiciones de seguridad:
atropellamiento en
transcurso del
desplazamiento.

RECOMENDACIONES GENERALES

Realizar programas de pausas activas

Inspeccionar el uso adecuado del EPP

Realizar programas y charlas motivacionales con el fin de dar un adecuado uso al manejo de estrés.

Establecer programas de orden y aseo

Implementar estándares de seguridad

Fuente: Los Autores

7.3 Identificación, selección y diseño de métodos de control actividades críticas

Debido al riesgo que se evidencio en las inspecciones todo es basado en el peligro común al cual las condiciones de seguridad, como de emergencias, orden y aseo, cargas físicas y biomecánicas, se evidencio que en la empresa Avícola Uno A, se decide establecer un programa de orden y aseo.

Se diseña el programa de orden y aseo, con el fin de mejoramiento de la organización dadas al orden, limpieza; las cuales tendrán control mediante el chequeo donde se anexará la hora de realizar las jornadas de aseo y sus debidos responsables ya sea de área administrativa como operativa.

7.3.1 Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo

Implementar el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo es de suma importancia debido a que por medio de este, se permite la adecuada información y aceptabilidad por parte de la población trabajadora de la empresa Avícola Uno A, con el fin de que conozcan sus debidas

responsabilidades, brindando cumplimiento a las metas y objetivos propuestas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Para dar cumplimiento a lo establecido con la ley colombiana donde exige que toda empresa que tenga menos de 10 trabajadores implementara un Comité Paritario, que distribuirá las responsabilidades del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) y llevara control de estas, con la obligación de nombrar una Viga y un líder que se permita socializar las acciones tomadas, establecido en el Decreto 1295 de 1994.

La Avícola Uno A reunirá a los trabajadores y empleadores para realizar la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (VIGIA), teniendo en cuenta los formatos para la elección y designación de los representantes para dicho proceso.

Alcanzando los siguientes requisitos:

El número de integrantes se determinó por el tamaño de la empresa. Uno por cada una de las partes (con sus respectivos suplentes).

Se realizó votación y conteo de votos.

El período de los miembros de la VIGIA será de un año, al cabo de los cuales podrán ser reelegidos.

Para la conformación de la VIGIA de la empresa Avícola Uno A, se establece un formato el cual será diligenciado y firmado, con el fin de establecer una VIGIA. (Anexo 15)

7.4 Plan anual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Según lo observado en el Diagnóstico inicial del grado de desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Avícola Uno A, se evidencia que no presenta actualmente con un plan anual de trabajo como lo es exigido para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo mediante el decreto 1072 de 2015 en el capítulo 6; debido a ello se realizó una propuesta de plan anual de trabajo en el cual se cumplirá con lo exigido con la normatividad legal colombiana, priorizando lo obtenido en el diagnóstico inicial y generando controles a los

riesgos expuestos en la Matriz de peligros; aplicando la recolección de información de cada uno de estos aspectos.

El Plan Anual se aplica con el fin de dar cumplimiento a los objetivos establecidos y con este también los diferentes recursos, cronograma de actividades, metas, responsables y requisitos del el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), teniendo en cuenta los estándares mínimos del sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales (Anexo 16)

7.4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como se puede observar en el diagnóstico realizado inicialmente en la Empresa Avícola Uno A, la existencia de diferentes falencias en cuanto al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo entre los que se encuentra la inexistencia de una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo un compromiso ante el personal por parte de la alta dirección.

Toda empresa tiene como obligación prever por la seguridad y salud de sus empleados, por ende, identificar e implementar los mecanismos que permitan de manera óptima dicha prevención, entre lo que se encuentra la creación de políticas las cuales se divulguen y tengan alcance a cada una de las personas que laboran la empresa, independientemente del tipo de vinculación, para beneficio de la empresa en general de la empresa según lo establecido en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

Según el Decreto 1443 de 2014 La política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos: (Trabajo M. d., 2014)

Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.

Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como en la empresa.

A su vez nos presenta el artículo 6 del segundo capítulo del Decreto 1443 de 2014 donde nos permite conocer los objetivos de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: (Trabajo M. d., 2014)

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles

Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa; y cumplir la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales.

7.4.1.1 Política actual.

La empresa Avícola Uno A, organización dedicada a la comercialización de pollo en el Departamento del meta, reconoce la importancia del capital humano, velando por la Seguridad y Salud en el desarrollo del personal, estableciendo prioridad en la implementación y desarrollo continuo del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo; velando por el bienestar tanto físico, como social y mental por medio de una mejora continua de sus actividades, teniendo en cuenta la identificación, evaluación y control de riesgos.

Para dar cumplimiento con lo anteriormente expuesto se compromete desde la alta gerencia a:

Garantizar el cumplimiento de leyes decretos, resoluciones y todo requisito legal que rija la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fomentar el cumplimiento y desarrollo activo de la vigía estableciendo el debido conocimiento por parte de la población trabajadora de la empresa.

Promover programas de capacitación y formación de la población trabajadora con el fin de darles a conocer sus derechos y deberes, permitiéndoles ser partícipe del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Identificar y establecer controles de los peligros y riesgos, evitando y previniendo posibles accidentes e incidentes laborales.

Por medio de la presente Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa Avícola Uno A y la alta gerencia implementara los recursos tanto económicos como tecnológicos y de talento humano generando con él un bienestar sano y seguro en la organización, evitando de esta manera los riesgos más comunes (biomecánico, psicosocial) para todos los trabajadores y contratistas.

FIRMA

Representante Legal de la Empresa

Conclusiones

Con el presente trabajo se puede concluir que la creación y aplicación del Plan anual de trabajo es de suma importancia para las empresas Colombia, ya que al no desarrollarlo y al no establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se genera sanciones económicas significativas.

El diagnóstico del desarrollo de desarrollo del SG-SST, junto a la descripción sociodemográfica permite conocer y evaluar el estado actual tanto del ambiente de trabajo como de la población de colaboradores en la comercializadora Avícola Uno A.

La identificación de peligros y de tareas críticas, la inspección de condición subestándar, permite conocer y valorar los riesgos a los que se encuentran expuestos la población trabajadora con el fin de tomar acciones de mejora.

Al establecer el comité paritario permite brindar control y cumplimiento mediante la normatividad con el fin de supervisar las actividades que se establezcan en las acciones de mejora.

Recomendaciones

Implementar el sistema de seguridad de seguridad de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, con el fin de tener en cuenta los peligros y valoraciones identificadas mediante la matriz de riesgo.

Establecer programas de capacitación donde establezcan temáticas enfocadas en el autocuidado, charlas motivacionales y de manejo estrés, también concernientes al uso adecuado al manejo de las máquinas.

Elaborar el plan de emergencia teniendo en cuenta la estructura y organización de la empresa, señalando puntos de encuentro y darla a conocer en todo el personal de la Comercializadora Avícola Uno A.

Establecer una mejora en la adecuación locativa, debido a que el espacio con el que se cuenta no es el conveniente, además de ello modificar las deficiencias encontradas en las inspecciones dentro de las que se encuentra la iluminación, la ventilación, los tomacorrientes, los switches y revisar el estado de los escalones.

Referencias

A, C. (2011 de Abril de 2011). *Maslow's Hierachy of needs*. Obtenido de www.businessballs.com/maslow.htm

A, L. (1993). *La construccion teorico metodologica de la investigacion sobre la salud de los trbjadores*.

Adroher, S. (2003). *Familia y Trabajo*. Madrid: Universidad Pontificia.

alcaldia de villavicencio. (N.R). *ExpedienteMunicipal*. Obtenido de ExpedienteMunicipal: <http://181.49.19.3/ws/Documentos/ExpedienteMunicipal/Diagnostico-Sectorial-Servicios-Publicos.pdf>

Becoña, E. V. (1995). Antecedentes y Desarrollo de la Psicología de la Salud, Revista de Psicología Contemporeana . Mexico: Elmaual moderno.

Benavides, F. F. (1997). *SALUD LABORAL. CONCEPTOS Y TECNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. BARCELONA: MASSON S.A.

Betancourt, O. (1995). *LA SALUD Y EL TRABAJO*.

Bogotá, S. G. (2002). *alcaldia de bogota* . Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1551>

Borja, M. d. (2000). *La ludotecas*. Octaedro.

Británica, E. (2009). *LA FAMILIA*. Obtenido de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec_42_LaFam_ConcTip&Evo.pdf

Colombia, R. d. (Febrero de 1983). *Colombia Congreso de la Republica decretos 583*. Obtenido de www.colciencias.gov/seiaal/congreso/ponen5/camacho.htm-17k.

Colombia, c. d. (1945). Colombia, congreso de Colombia Ley 6 de 1945 . Bogota. Bogota: expediente 1341.

Colombia, S. (2001). *Curso basico de la sallud ocupacional*. Bogota.

Daveluy, P. y. (1987).

Distancia, U. N. (2016).

ELIÉCER, J. (2008). *Gestión Estratégica Organizacional*. Bogotá D.C: Digiprint.

Gerencia.Com. (2010). Obtenido de <http://www.gerencie.com/>

Guillermo Otálora Montenegro, F. (1997). La relacion Existente entre el conflicto Trabajo-Familia y el estres individual en dos organizaciones Colombianas. *Redalyc*, 141.

Hípola, R. G. (2012). *Centro Infantil*. Obtenido de Expres Arte: <http://www.expresarteinfantil.com>

Humana., G. (2015). ¿Ya implemento el sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el trabajo? Legis.

Inversiones Clínica Del Meta . (2014). *Informe de Gestión*. Villavicencio: Inversiones Clinica Meta.

Jose Carrasco, A. G. (2003). Familia y Trabajo. En Frone, *Genero y Psicologia* (págs. 21, 22, 23 24,25). Madrid: Comillas.

Laura Peinado, F. (1992). *Codigo Hammurabi*. Madrid: tecnos.

López, J. (1993). *MOTIVACION LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

López J. (1993). *MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

M.A, B. G. (1991). El deber de formacion en seguridad e higiene y la directiva 89/91. CEE´TS numero 10.

Maslow. (1983). *Abraham Maslow y la Psicologia transpersonal*. Madrid, España: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>.

Medofino. (1983). *Abraham maslow y la psicología transpersonal*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/libros/2013/teo-per/14.pdf>.

Meta, I. I. (2014). *Encuesta Realizada a los empleados de la Clinica*. Villavicenció.

OMS, e. O. (s.f.). *Definicion de la Salud Ocupacional segun la OMS*. Obtenido de <http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html>

Orellana, E. R. (2004). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Revistas Cientificas Argentinas del CONICET*, 203-208.

Parrado, D. (20 de agosto de 2015). satisfaccion laboral. (c. reina, Entrevistador)

Pinto, J. (2002). El legado de frederick Herzberg. UniversidadEAFIT.

Pinto, J. M. (2002). El Legado de Federick Herzberg. *Universidad EAFIT*, 83-90.

Republica, C. C. (1946). Colombia Congreso de la Republica. Ley 64 de 1946. Bogota: Expediente 26317.: Expediente 26317.

Republica, C. C. (1993). Colombia Congreso de la republica Ley 100 de 1993. Bogota: Diario Oficial 41.148.

Sigerist, H. E. (1936). Historical Background of industrial and occupational diases. New York: Bulletin of the New York Academy of medicin.

Sigerist, H. E. (1936). Historical Backgroundof industrial and occupational diases. New York: Bulletin of the New York Academy of medicin.

trabajo, I. n. (11 de Mayo de 2010). *Trabajo y salud desde la proteccion hasta la prevencion*. Obtenido de <http://www.parqueciencias.com/parqueciencia/historiaco/exposicion/trabajosalud.html>

Trabajo, I. n. (11 de Mayo de 2010). *Trabajo y salud desde la proteccion hasta la prevencion*. Obtenido de <http://www.parqueciencias.com/parqueciencia/historiaco/exposicion/trabajosalud.html>

Trabajo, M. d. (2014). *mintrabajo*. Obtenido de www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc.../2095-decreto1443sgsss.html

Victor Romero, A. G. (2012). Encuesta Nacional de Salud.

Vuotto, M. (2002). *El buen trabajo y la satisfaccion Laboral*. Obtenido de <http://www.econ.uba.ar/cesot/docs/documento%2059.pdf>