

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO BAJO REQUERIMIENTOS DEL DECRETO 1072 DE 2015 Y
RESOLUCIÓN 0312 EN EL FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A**

Nini Yosiany Castellanos Domínguez

Katherin Julieth Cortes Peña

Trabajo de Grado Monográfico Presentado para Obtener el Título de Administración
de Empresas

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Chiquinquirá (Boyacá, Colombia)

2020

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO BAJO REQUERIMIENTOS DEL DECRETO 1072 DE 2015 Y
RESOLUCIÓN 0312 EN EL FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A**

**Trabajo de Grado Monográfico Presentado para Obtener el Título de
Administración de Empresas**

Director: Magister Jhonn Jairo Angarita López

**Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
Chiquinquirá (Boyacá, Colombia)**

2020

Dedicatoria

Se dedica este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi vida profesional y obtener uno de mis más anhelados deseos.

A mis padres, por su amor y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria; me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible. Así mismo agradezco, a mis hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que les puedo enseñar, ojalá algún día yo me convierta en su fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino.

A mi familia y amigos por estar presentes, acompañándome en cada proceso y brindándome su apoyo moral e incondicional a lo largo de mi vida y de mi carrera universitaria. A aquellas personas especiales “Abuelita Beatriz”, “Tío David” infinitas gracias por acompañarme y brindarme su apoyo en momentos difíciles que se me presentaron a lo largo de mi carrera, aportándome a mi formación tanto profesional como ser humano.

Al docente Jhonn Jairo Angarita López, gracias por su tiempo, apoyo y dedicación durante este largo proceso.

Katherin Cortes.

El presente trabajo lo dedico primeramente a Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más.

A mis padres y hermanos por acompañarme y apoyarme durante todo mi proyecto estudiantil y de vida, a Milton quien con sus consejos y apoyo incondicional ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional, a mi amiga Katherin por el equipo que formamos, gracias a ello hemos logrado llegar hasta el final del camino.

Al profesor Jhonn Jairo Angarita López, gracias por su tiempo, apoyo y dedicación, así como la sabiduría que logro transmitir en el desarrollo de mi formación profesional.

Nini Castellanos

Agradecimientos

El presente proyecto es el resultado del esfuerzo continuo de los autores está dedicado a todas aquellas personas que, de alguna forma hicieron parte de su culminación.

Agradecemos primeramente a Dios, por bendecirnos con la vida, por protegernos durante todo el camino y darnos fuerza para superar obstáculos y dificultades y lograr culminar esta etapa de nuestras vidas.

A nuestras familias, padres, hermanos por brindarnos siempre ese apoyo incondicional que nos ha ayudado y llevado hasta la etapa de culminación de este proyecto de grado.

A la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia sede Chiquinquirá, por ofrecernos la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos. A todos y cada uno de los docentes que nos permitieron mejorar y reforzar los conocimientos, los cuales nos acompañan y son motivo de orgullo.

A nuestro director de proyecto, Magister Jhonn Jairo López por el tiempo, dedicación y excelente gestión de docencia realizada con nosotras.

Finalmente, agradecemos a la empresa Frigorífico Chiquinquirá S.A, y a todo el personal por la confianza y aportes necesarios para la realización de este proyecto, permitiéndonos aportar en su crecimiento como gran empresa colombiana.

TABLA DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
TABLA DE CONTENIDO	v
Índice de Ilustraciones	x
Índice de Tablas.....	xi
Índice de Anexos	xii
Introducción.....	1
Capítulo 1.....	3
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.1.1 Pregunta de Investigación.....	6
Justificación	7
1.2 Objetivos.....	8
1.2.1 Objetivo General.....	8
1.2.2 Objetivos Específicos	8
Capítulo 2.....	9
2.1 Marco Referencial	9
2.1.1 Antecedentes contexto internacional	9
2.1.2 Contexto Nacional	10
2.2 Marco Conceptual.....	12
2.2.1 Sistema General de Riesgos Laborales.....	12
2.2.2 Salud Ocupacional.	12
2.2.3 Programa de Salud Ocupacional.....	12
2.2.4 Riesgos Profesionales.	12
2.2.5 Accidente de Trabajo.....	13
2.2.6 Enfermedad Profesional.....	13
2.2.7 Enfermedad laboral.....	13
2.2.8 Acción correctiva.	14
2.2.9 Acción de mejora.	14
2.2.10 Acción preventiva.....	14
2.2.11 Actividad no rutinaria.	14
2.2.12 Actividad rutinaria.	14
2.2.13 Amenaza.	14
2.2.14 Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.....	15

2.2.15 Centro de trabajo.....	15
2.2.16 Ciclo PHVA.....	15
2.2.17 Planificar.....	15
2.2.18 Hacer.....	15
2.2.19 Verificar.....	15
2.2.20 Actuar.....	15
2.2.21 Condiciones de salud.....	15
2.2.22 Condiciones y medio ambiente de trabajo.....	16
2.2.23 Descripción socio demográfica.....	16
2.2.24 Efectividad.....	16
2.2.25 Eficacia.....	16
2.2.26 Emergencia.....	16
2.2.28 Identificación del peligro.....	17
2.2.29 Indicadores de estructura.....	17
2.2.30 Matriz legal.....	17
2.2.31 Mejora continua.....	17
2.2.32 Peligro.....	17
2.2.33 Política de seguridad y salud en el trabajo.....	17
2.2.34 Revisión proactiva.....	18
2.2.35 Revisión reactiva.....	18
2.2.36 Requisito Normativo.....	18
2.2.37 Riesgo.....	18
2.2.38 Sistema General de Riesgos Laborales.....	18
2.2.39 Valoración del riesgo.....	18
2.2.40 Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo.....	18
2.2.41 Matriz de Evaluación de Factores Internos MEFI.....	19
2.2.42 Matriz de Evaluación de Factores Internos MEFE.....	19
2.2.43 Matriz de Evaluación de Factores Internos MAFE.....	19
2.3 Marco Teórico.....	19
2.3.1 Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Organización ..	20
2.3.3 Teoría de los stakeholder.....	22
2.3.4 Fases del proceso Administrativo.....	23
2.3.5 Análisis Dofa.....	23

2.3.6 Etapas del ciclo de Deming	24
2.3.7 Importancia del ciclo de Deming o PDCA	25
2.3.8 Ventajas del ciclo de Deming	26
2.4 Marco Institucional	26
2.4.1 Misión	26
2.4.2 Visión.....	27
2.4.3 Políticas de Calidad	27
2.4.4 Políticas ambientales	27
2.4.5 Reseña histórica	28
2.4.6 Ilustración 5 Proceso Productivo	29
2.5 Marco Legal.....	30
Capítulo 3.....	32
Metodología.....	32
3.1 Población objeto	33
3.2 Técnicas de recolección de datos.....	33
3.3. Diseño metodológico	35
3.4 Técnicas e instrumentos de la monografía, categorías de análisis.....	36
3.5 Procedimientos de la Monografía.....	37
3.5.1 Primer Objetivo	37
3.5.2 Segundo Objetivo	38
Identificación de peligros	38
Valoración de riesgos	38
Medidas de intervención.....	39
3.5.3 Tercer Objetivo	39
3.5.4 Cuarto Objetivo	39
Capítulo 4.....	40
Resultados.....	40
Anexo 1 Diagnóstico inicial – Encuesta inicial	40
4.1 Encuesta de evaluación inicial.....	54
4.2 Evaluación Resolución 0312 de 2019.....	61
4.3 Análisis de matriz legal	62
4.3.1 Análisis cuantitativo de la matriz legal de riesgo	62
4.3.2 Priorización de amenazas	63
4.4 Análisis cualitativo DOFA.	64

4.4.1 Matriz de Evaluación de Factores Internos	65
4.4.2 Matriz de Evaluación de Factores Externos	68
4.4.3 Análisis Estratégico Mediante la Matriz MAFE	69
4.5 Análisis Plan Anual	73
4.6.1 Política del SGSST	77
Introducción	77
Definiciones y Abreviaturas	77
ABREVIATURAS Y GUÍAS	79
Política del SG-SST	80
Propósito	80
Alcance	80
ORGANIZACIÓN	81
MAPA DE PROCESOS	82
Misión y Visión	83
TURNOS DE TRABAJO-HORARIOS	84
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	84
ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES	84
Reglamento Interno de Trabajo	84
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	85
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	85
Comité de Convivencia Laboral	86
DEFINICIÓN DE RECURSOS	86
COMUNICACIÓN	87
COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCION, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	88
DOCUMENTACION Y CONTROL DE DOCUMENTOS	88
PLANIFICACION	89
Objetivos, propósito y alcance	89
REQUISITOS LEGALES	89
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS	90
PROGRAMAS DE GESTIÓN	91
PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTVA Y DEL TRABAJO	91
Propósito	91
Alcance	92

Responsabilidad	92
PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	94
Propósito	94
Actividades	94
PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	95
APLICACIÓN	96
GESTIÓN DEL CAMBIO	96
PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	96
CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS	97
VERIFICACIÓN	98
SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS	98
AUDITORIA	99
AUDITORIAS EXERNAS	99
REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	100
MEJORAMIENTO	101
MEJORA CONTINUA	101
ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	102
Capítulo 5	104
Conclusiones	104
Capítulo 6	105
Bibliografía	105

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Figura de Análisis SGSST	20
Ilustración 2 Filosofía Kaizen-Calidad Total.....	22
Ilustración 3 Entorno según Teoría de los stakeholder.....	22
Ilustración 4 Fases del Proceso Administrativo.....	23
2.5.6 Ilustración 5 Proceso Productivo	29
Ilustración 6 Metodología.....	32
Ilustración 7 Pregunta 1	40
Ilustración 8 Pregunta 2	41
Ilustración 9 Pregunta 3	41
Ilustración 10 Pregunta 4	41
Ilustración 11 Pregunta 5	42
Ilustración 12 Pregunta 6	42
Ilustración 13 Pregunta 7	43
Ilustración 14 Pregunta 8	44
Ilustración 15 Pregunta 9	44
Ilustración 16 Pregunta 10	45
Ilustración 17 Pregunta 11	45
Ilustración 18 Pregunta 12	46
Ilustración 19 Pregunta 13	46
Ilustración 20 Pregunta 14	47
Ilustración 21 Pregunta 15	47
Ilustración 22 Pregunta 16	48
Ilustración 23 Pregunta 17	48
Ilustración 24 Pregunta 18	50
Ilustración 25 Pregunta 19	54
Ilustración 26 Pregunta 20	55
Ilustración 27 Pregunta 21	55
Ilustración 28 Pregunta 22	56
Ilustración 29 Pregunta 23	56
Ilustración 30 Pregunta 24	57
Ilustración 31 Pregunta 25	57
Ilustración 32 Pregunta 26	58
Ilustración 33 Pregunta 27	58
Ilustración 34 Pregunta 28	59
Ilustración 35 Pregunta 29	60

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz FODA (DOFA) para generación de estrategias.	24
Tabla 2 Marco legal	30
3.4 Tabla 3 Técnicas e instrumentos de la monografía, categorías de análisis.....	36
Tabla 4 Análisis de Evaluación Inicial	61
4.2.1 Tabla 5 Análisis Cuantitativo de la Matriz Legal de riesgo.....	62
4.2.2 Tabla 6 Priorización de Amenazas	63
Tabla 7 Dofa	64
Tabla 8 MEFI.....	65
Tabla 9 MEFE.....	68
Tabla 10 MAFE	69
4.3 Tabla 11 Análisis Plan Anual	73

Índice de Anexos

4.1 Anexo 1 Encuesta Sociodemográfica y Evaluación Inicial	40
4.2 Anexo 2 Análisis de Matriz legal GTC 45.....	62
Anexo 3 Priorización de Amenazas	63
Anexo 4 Análisis Plan Anual	73
Anexo 5 Formatos Norma GTC 185.....	76
Anexo 6 Política de SST.....	81
Anexo 7 Políticas de la Empresa	81
Anexo 8 Diagrama de Procesos	82
Anexo 9 Diseño de Cargos	84
Anexo 10 Reglamento Interno de Trabajo.....	84
Anexo 11 Reglamento de Higiene y seguridad Industrial	85
Anexo 12 Acta de conformación del COPASST.....	85
Anexo 13 Acta de conformación del comité de Convivencia Laboral	86
Anexo 14 Reglamento del Comité de convivencia Laboral	86
Anexo 15 Presupuesto del SG-SST	87
Anexo 16 Formato de Inducción.....	88
Anexo 17 Control de Documentos y Registros.....	88
Anexo 18 Matriz de requisitos legales en SST	89
Anexo 19 Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	91
Anexo 20 Exámenes médicos ocupacionales	92
Anexo 21 Recreación y deporte	93
Anexo 22 Medicina preventiva.....	94
Anexo 23 Programa de elementos de protección personal	95
Anexo 24 Plan de trabajo anual	96
Anexo 25 Matriz de riesgos	96
Anexo 26 Análisis de amenazas y vulnerabilidad	97
Anexo 27 Plan de emergencias	97
Anexo 28 Organigrama brigada de emergencias	97
Anexo 29 Programa de Proveedores.....	98
Anexo 30 Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante	99
Anexo 31 Formato para auditorias.....	101
Anexo 32 Procedimiento de acciones correctivas y preventivas	103

Introducción

Para lograr la sostenibilidad en el mercado las empresas a nivel global, deben garantizar a sus colaboradores un bienestar integral para que la organización pueda alcanzar los niveles más altos de competitividad y productividad y así poder permanecer en los mercados, ello hace necesario contar con un Sistema de Salud y seguridad en el trabajo (Martinez & Sanabria, 2017), es aquí donde se ve con gran importancia la evolución que surge del desarrollo gubernamental y la normatividad existente en materia de SST , donde surge la necesidad de un sistema de seguridad social integral, como elemento fundamental para garantizar el bienestar, físico, mental de los empleados en sus diferentes puestos de trabajo, dada la importancia que todas las empresas diseñen, ejecuten actividades que ayuden a prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con su labor.

La mayoría de las organizaciones podrían beneficiarse de la concepción del SST si tienen en cuenta una serie de principios importantes al decidir aplicar el enfoque sistémico de la gestión de su programa. Los sistemas de gestión no son la panacea universal, y las organizaciones deberían analizar con detenimiento sus necesidades en relación con sus medios, y adaptar su SG-SST en consecuencia. Esto puede llevarse a cabo haciéndolo más flexible o menos formal. El personal directivo debe asegurarse de que el sistema esté concebido para mejorarse a sí mismo y que se centre permanentemente en los resultados de las medidas de prevención y protección, en lugar de en sí mismo. (OIT, 2011).

Teniendo en cuenta lo anterior y la normatividad vigente en Colombia, además es importante la actitud que asumen todos los miembros de una organización, tanto empleadores como empleados en todo lo que tiene que ver con la salud y seguridad de las personas dentro de las empresas, resulta esencial generar políticas y reglamentos en las empresas, con el fin de minimizar riesgos y peligros dentro de su contexto laboral.

Dado lo antepuesto, reconociendo los beneficios que trae consigo el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo considerándolo como una herramienta de seguimiento y mejoramiento continuo en las empresas, se propende diseñar el Sistema bajo requerimientos del decreto 1072 de 2015 en su libro 2 parte2 capítulo 4 artículo 6 y Estándares Mínimos

establecidos en la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, teniendo en cuenta la norma en cita manejar de manera sistémica y ordenada los riesgos asociados a la operación del Frigorífico Chiquinquirá S.A.S , con el fin de mejorar las condiciones de trabajo para reducir el número de accidentes y enfermedades dando respuesta a las necesidades de la empresa.

Del mismo modo dando respuesta a las necesidades, se pretende aumentar el posicionamiento de la Empresa en el mercado, mediante excelentes condiciones de salud, trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente en sus áreas de trabajo permitiendo su crecimiento personal y familiar, con el fin de mantener un alto nivel competitivo de la empresa, de ahí el proyecto trata sobre la planificación para la puesta en marcha del SGSST, incluyendo elementos esenciales como la valoración inicial del sistema, la identificación de peligros y valoración de riesgos de definición de la política del SGSST, los objetivos e indicadores que se despliegan de esta y la respectiva propuesta para el establecimiento de controles dentro del seguimiento y mejoramiento continuo del sistema.

La monografía de trabajo de grado se desarrolla en 6 capítulos, distribuidos así: el primer capítulo aborda el planteamiento del problema la monografía, Pregunta de problema, Objetivos y Justificación; el segundo, examina los marcos de referencia como el estado del arte, marco teórico, antecedentes, marco referencial, marco legal; en el tercero, se plantea la metodología de investigación, que incluye el tipo de investigación, su contexto, diseño, técnicas e instrumentos; en el cuarto capítulo se presentan los resultados de investigación; y, el quinto capítulo expone las conclusiones y en el sexto la bibliografía.

Capítulo 1

1.1 Planteamiento del Problema

El siglo XXI se ha caracterizado por los grandes cambios políticos, sociales, culturales, económicos y tecnológicos lo que ha supuesto transformaciones en la normatividad en los diferentes países, por tanto, las empresas deben generar políticas y estrategias que permitan dar cumplimiento a la normatividad vigente. Actualmente se presenta el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo como una de las herramientas más esenciales para mejorar la calidad de vida de las personas dentro de su entorno laboral. Esto es posible siempre y cuando se promuevan políticas y planes de calidad para el mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo y el buen desarrollo del talento humano.

Según la Constitución de la OIT se establece la primicia de que la clase obrera en el mundo debe estar protegida frente a las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, trabajo de las cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades profesionales.

Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costes económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general. Las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional, y los costes de la atención sanitaria representan alrededor del 3,94 por ciento del PIB mundial. Para los empleadores, esto se traduce en costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal cualificado, absentismo y altas primas de seguro. Sin embargo, estas tragedias podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan a los gobiernos, empleadores y trabajadores los instrumentos necesarios para desarrollar tales métodos y garantizar la máxima seguridad en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Según Fonte, las personas pasan más de un tercio de cada día en el trabajo. Sólo por este motivo debería estar claro que las condiciones de trabajo pueden tener un efecto importante y directo en la salud y el bienestar de los aproximadamente 210 millones de trabajadores de América Latina y el Caribe y sus familias. Además, las inquietudes en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo van bastante más allá de las consecuencias obvias que tienen en la salud las enfermedades, los accidentes y fallecimientos generados en el trabajo. Estas cuestiones están directamente vinculadas con otras esferas como el mercado laboral y la productividad laboral, el ingreso de las unidades familiares y la pobreza, el sistema de seguro social, el comercio internacional y hasta el medio ambiente. En este sentido, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son al mismo tiempo causa y efecto del proceso de desarrollo socioeconómico.

Pese a estos hechos, las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo han recibido poca atención en América Latina y el Caribe debido a la falta de conciencia, generalizada y de raíces culturales, en cuanto a la importancia de un ámbito de trabajo seguro y sano, y a la debilidad de las instituciones responsables de promover y hacer cumplir mejores condiciones de trabajo. El hecho de que los datos disponibles sobre accidentes, enfermedades y defunciones en el trabajo tienden a subestimar en gran medida la magnitud del problema sólo contribuye a reforzar esta situación y lleva a que las normas de salud y seguridad sean inadecuadas o, en el mejor de los casos, se apliquen en forma deficiente.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente por Fonte se evidencia que al no implantar ni hacer cumplir leyes apropiadas relacionadas con la seguridad se produce pérdida de producción, pérdida de salarios, gastos médicos, discapacidad y aún la muerte. Por ejemplo, en la Argentina, un país que cuenta con uno de los mejores indicadores sociales de la región, las tasas de natalidad ocupacional son comparables con las que se observaron en los Estados Unidos en los años treinta, es decir, antes de la implantación de muchas de las leyes laborales modernas. La Organización Mundial de la Salud estima que el estar expuesto a plaguicidas lleva al envenenamiento de más de un millón de trabajadores agrícolas y a la muerte de 10.000 de ellos cada año en América Latina y el Caribe.

El uso de plaguicidas potentes en las plantaciones de banano ha causado tasas de cáncer y defectos de nacimiento superiores al promedio entre los trabajadores bananeros y sus familiares en Costa Rica. Si bien es difícil obtener datos fidedignos sobre la incidencia y los costos de las enfermedades y lesiones ocupacionales, los costos anuales de las lesiones ocupacionales y fallecimientos en la región pueden llegar a por lo menos US\$76.000 millones, según la Organización Mundial del Trabajo.

En otras palabras, las enfermedades, lesiones y muertes producidas por el trabajo con frecuencia se consideran una consecuencia no intencionada, un factor exógeno negativo, del proceso de producción. Sin embargo, como la mayor parte de los problemas de salud generados por el trabajo pueden prevenirse fácilmente y a poco costo, se está perdiendo innecesariamente una parte importante de la inversión regional en el desarrollo de recursos humanos. En la tercera sección se analizan las características específicas de las economías e instituciones de América Latina y el Caribe que determinan la alta exposición a peligros ocupacionales con que se enfrentan los trabajadores de la región. (Fonte, 2020, p.2-3).

En definitiva, abordar los problemas de seguridad y salud en el trabajo es una tarea sumamente compleja que requiere tratar las responsabilidades que se superponen entre los ministerios de trabajo y salud y entre aseguradores privados e institutos de seguridad social y las empresas. Requiere también la participación de asociaciones y sindicatos de trabajadores que adopten mecanismos e instrumentos para cumplir con la normatividad vigente en lo que tiene que ver con el diseño e implementación del SG-SST.

Dado lo anterior el proyecto busca diseñar el SGSST en el al Frigorífico Chiquinquirá S.A Basado en Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en su libro 2 parte 2 capítulo 4 artículo 6 y Estándares Mínimos Establecidos en la resolución 0312 de 2019, ya que la organización cuenta con algunas actividades y documentos contenidos en la normatividad vigente, pero no cuenta con el Diseño e implementación del sistema donde exista un control eficiente sobre los riesgos, accidentes, peligros, y enfermedades laborales, y de la misma manera mecanismos para promover la salud de los trabajadores.

1.1.1 Pregunta de Investigación

¿Cómo el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) bajo la normatividad vigente, permitirá al frigorífico Chiquinquirá a tener control sobre los riesgos, accidentes, peligros, y enfermedades laborales, y promover la salud de los trabajadores?

Justificación

En las empresas se presentan problemas relacionados con el Diseño e Implementación Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo cómo una de las herramientas más esenciales para mejorar la calidad de vida de las personas dentro de su entorno laboral. Esto debido a que estas no promuevan políticas y planes de calidad para el mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo, la prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación del origen de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo. Actualmente, el SGSST permite a las empresas identificar los requisitos legales, reglamentarios y contractuales en materia de seguridad laboral y garantizar su cumplimiento.

Este proyecto nace de la necesidad que tiene la empresa de diseñar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo enfocado a la responsabilidad social y empresarial en las plantas de beneficio (Bovino y porcino). Por tal razón se hace necesario realizar la planificación y documentación general del sistema según la norma) en la empresa frigorífico Chiquinquirá S.A, ya que esta no cuenta con el SGSST, exponiendo a los trabajadores a posibles accidentes ya que estos manipulan herramientas y objetos corto punzantes, los cuales al no ser manejados de la manera adecuada y con la protección necesaria puede ser altamente peligrosa.

El diseño del sistema se enfoca en brindar información de gran relevancia a todos los niveles del frigorífico Chiquinquirá, para dar cumplimiento al capítulo 6 del decreto 1072 del 2015 que tiene por objeto definir las directrices para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), considerando que, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Decreto 1443 de 2014, art. 1).

Así mismo, el diseño del SGSST mediante el decreto 1072 y la resolución 0312 busca generar beneficios importantes para aumentar la prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación del origen de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo. Considerando, el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y

que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2014, p.6).

La metodología utilizada en la monografía bajo lo expuesto por el decreto 1072 y resolución 0312 contribuye de manera explicativa para la realización de nuevos estudios. Además, traduce la importancia de la aplicación de la normatividad en las organizaciones para el incremento de la productividad, la competitividad y finalmente un efecto positivo en las personas y la en la satisfacción de los clientes.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Diseñar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo Basado en Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en su libro 2 parte2 capítulo 4 artículo 6 y Estándares Mínimos Establecidos en la resolución 0312 de 2019 en el Frigorífico Chiquinquirá S.A.S.

1.2.2 Objetivos Específicos

Analizar la situación actual del frigorífico Chiquinquirá mediante diagnóstico inicial en cuanto a normatividad y condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Identificar peligros y valorar riesgos, mediante la guía técnica colombiana GTC45.

Determinar el plan de trabajo anual del SGSST Bajo los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de febrero 13 de 2019.

Diseñar los formatos de procesos y procedimientos del SGSST bajos las normas GTC 185 de 2009 e ISO 10013 de 2007.

Capítulo 2

2.1 Marco Referencial

Muchos avances investigativos, normativos, teóricos, tecnológicos y conceptuales se han dado en pro de la salud y seguridad de las personas en las empresas, en estos se desarrollan programas, estructuras y estrategias que permiten impactar el ámbito empresarial de forma positiva, un ejemplo de lo anterior es la normatividad y aplicación del sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, actualmente se encuentra estipulado por el decreto 1443 del 31 de julio de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema, por el cual fue incluido en el decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, siendo de esta manera conveniente para todo tipo de organizaciones.

A continuación, se abordan las investigaciones, antecedentes, teorías, conceptos y marco legal que han ligado aplicaciones de la normatividad en Colombia y en el mundo, su relevancia en la actualidad, sus usos e impacto en el ámbito empresarial y organizacional.

2.1.1 Antecedentes contexto internacional

Universidad Internacional SEK de Quito Ecuador, en la Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano en el 2018 se desarrolló el trabajo de grado “DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN BASE A LA NORMA ISO 45001 PARA LA EMPRESA NELISA CATERING”. Donde el Objetivo del proyecto fue Diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la empresa Nelisa Catering, mediante la aplicación de los requisitos de la norma ISO 45001, para mitigar los riesgos laborales y garantizar el bienestar de los trabajadores.

Dentro del diseño de herramientas metodológicas para las evaluaciones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se planteó a través de dos herramientas. La primera relacionada con inspecciones de seguridad y salud y que puede apreciarse a través de Procedimiento de inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y la segunda con auditorías internas correspondientes al Procedimiento de auditoría.

Por Otra parte, todo el proyecto de investigación se basó en la norma y la guía de implementación de la norma ISO 45001, se desarrolló la guía para la implementación de la norma ISO 45001 en la empresa Nelisa Catering.

Finalmente, el proyecto evidencio que el desarrollo de la guía de implementación del sistema permitirá a la empresa tener un horizonte para ser más competitivos y tener las

directrices para la aplicación y seguimiento de los procedimientos para mitigar de manera eficiente y eficaz los riesgos laborales y garantizar el bienestar de los trabajadores. (Torres, 2018).

En la Universidad San Ignacio en el 2016, en la facultad de Ingeniería, en la carrera de Ingeniería Industrial y Comercial se desarrolló el proyecto de grado “PROPUESTA DE IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, AMAZONAS-PERU”. que tuvo su enfoque mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, aplicada a una empresa constructora ubicada en la región de Amazonas, en el oriente peruano, donde se aplicaran herramientas adquiridas a lo largo de la carrera de Ingeniería Industrial y material de investigación bibliográfica y de primera mano. El punto de partida fué analizar el estado actual de la empresa mediante una matriz IPER (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos) así poder identificar las actividades más riesgosas, a las cuales se debe prestar mayor atención, para que la implementación de mejoramiento sea de manera más fácil.

El objetivo del proyecto la Implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma OHSAS 18001:2007 en la empresa ABC, se obtuvieron resultados de manera significativa ya que por medio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud la empresa cumple con los requerimientos mínimos de la ley, se involucraron a todos los miembros de la organización para dar cumplimiento a lo establecido por la empresa. (Novoa, 2016).

2.1.2 Contexto Nacional

En la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia la Propuesta para el diseño de gestión de seguridad y salud en el trabajo para su integración al sistema de gestión de calidad NTC ISO9001:2008 para la empresa terminal de trasportes de Chiquinquirá. Trabajo de grado.

Este trabajo obtiene como finalidad integrar el sistema de gestión de calidad a la empresa terminal de transportes de Chiquinquirá en base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dando a conocer los reglamentos de gestión de calidad de las NTC ISO 9001:2008 y NTC OHSAS 18001:2007.

Este proyecto logro estructurar el diseño del sistema integrado de gestión de seguridad y salud en el trabajo proyectando una orientación rentable y eficiente para la empresa terminal de transportes. Además, dio como resultado la optimización de los procesos de mejora del medio ambiente y la gestión en la seguridad y salud de sus trabajadores basado en procesos de gestión y disciplina. (Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, 2017)

En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas Facultad De Ingeniería Bogotá, D.C. 2016 mediante el proyecto Protocolo De Seguridad Laboral Para El Ingreso, Permanencia Y Salida De Trabajadores En Instalaciones Frigoríficas Industriales (Cuartos Fríos) En Bogotá D.C se trabajó el proyecto de grado para optar el título de especialista en higiene y salud ocupacional, facultad de ingeniería de la universidad distrital francisco José de Caldas, dicho proyecto logro demostrar que se puede minimizar los niveles de riesgo a los que los trabajadores de las empresas frigoríficas industriales a los que se encuentran expuestos, además identificar cada una de las enfermedades que se pueden evitar de tener en cuenta los reglamentos que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Universidad Francisco José de Caldas, 2016)

En la Corporación Universitario Minuto de Dios en el 2017 se realizó el proyecto de grado Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Institución Educativa Byron Gaviria de la Ciudad de Pereira, Risaralda. Donde el objetivo fue establecer la documentación del SG-SST que facilite su implementación en la Institución Educativa Byron Gaviria de la Comuna Perla del Sur de la Ciudad de Pereira, en armonía con los requerimientos establecidos por el Ministerio de Trabajo y la norma internacional OSHAS 18001:2007.

Con el cumplimiento de los objetivos propuestos, se dieron resultados importantes para institución educativa ya que con el diseño del SGSST, les permite llevar un mecanismo de control, orientación y los lineamientos necesarios que den cumplimiento a la normatividad vigente y los requerimientos de la NTC OSHAS 18001:2007 y el decreto 1072 de 2015. (Arias, Gracia, & León, 2017).

2.2 Marco Conceptual

Para este proyecto se usarán las definiciones contenidas en el decreto 1072 de 2015, el libro 2, parte 2, Título 4, capítulo 6, Decreto 1443 de 2014, art. 7, Ley 1562 del 2012.

2.2.1 Sistema General de Riesgos Laborales.

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

2.2.2 Salud Ocupacional.

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.

2.2.3 Programa de Salud Ocupacional.

En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

2.2.4 Riesgos Profesionales.

Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

2.2.5 Accidente de Trabajo.

Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

2.2.6 Enfermedad Profesional.

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

2.2.7 Enfermedad laboral.

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se

consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

2.2.8 Acción correctiva.

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

2.2.9 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.

2.2.10 Acción preventiva.

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

2.2.11 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.

2.2.12 Actividad rutinaria.

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

2.2.13 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.

2.2.14 Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.

Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

2.2.15 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.

2.2.16 Ciclo PHVA.

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

2.2.17 Planificar.

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

2.2.18 Hacer.

Implementación de las medidas planificadas.

2.2.19 Verificar.

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

2.2.20 Actuar.

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

2.2.21 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.

2.2.22 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 otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el 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.

2.2.23 Descripción socio demográfica.

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.

2.2.24 Efectividad.

Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

2.2.25 Eficacia.

Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. 16. Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

2.2.26 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 emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

2.2.27 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.

2.2.28 Identificación del peligro.

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

2.2.29 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.

2.2.30 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.

2.2.31 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.

2.2.32 Peligro.

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

2.2.33 Política de seguridad y salud en el trabajo.

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

2.2.34 Revisión proactiva.

Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

2.2.35 Revisión reactiva.

Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

2.2.36 Requisito Normativo.

Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

2.2.37 Riesgo.

Combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

2.2.38 Sistema General de Riesgos Laborales.

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

2.2.39 Valoración del riesgo.

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

2.2.40 Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo.

Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el

control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Invima, 2016).

2.2.41 Matriz de Evaluación de Factores Internos MEFI.

Es una herramienta que nos permite realizar una auditoría interna de la administración de la organización, permitiendo analizar la efectividad de las estrategias aplicadas y conocer con detalle su impacto; dentro del instrumento nos permite evaluar las fortalezas y debilidades más relevantes en cada área y así formular nuestras estrategias que sean capaces de solventar, optimizar y reforzar los procesos internos. (David, 2013).

2.2.42 Matriz de Evaluación de Factores Internos MEFE.

es una herramienta de diagnóstico que permite realizar un estudio de campo, permitiendo identificar y evaluar los diferentes factores externos que pueden influir con el crecimiento y expansión de una marca, dentro del instrumento facilita la formulación de diversas estrategias que son capaces de aprovechar las oportunidades y minimizar los peligros externos. (David, 2013).

2.2.43 Matriz de Evaluación de Factores Internos MAFE.

Este instrumento ayuda a realizar estrategias resume y evalúa las fuerzas y debilidades más importantes dentro de las áreas funcionales de un negocio y además ofrece una base para identificar y evaluar las relaciones entre dichas áreas. (David, 2013).

2.3 Marco Teórico

A continuación, se despliegan categorías importantes para el tratamiento de la monografía, estas indican la triangulación entre: El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la organización, el sistema Kaizen (como estrategia para el mejoramiento continuo), la Calidad Total (como estrategia que se pretende aumentar el posicionamiento de la Empresa en el mercado, mediante excelentes condiciones de salud, trabajo y el bienestar de los trabajadores) Edward Freeman (el dialogo como estrategia para responder a las necesidades de

las personas de la organización) Eficiencia y Eficacia en las Organizaciones En este sentido involucra la administración racional del factor humano, técnico, tecnológico, físico y financiero. Las categorías se trabajan desde diversos autores que ayudan a conceptualizar y definir lo que se entiende por cada una de estas, en la monografía.

2.3.1 Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Organización

La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones, son la responsabilidad y el deber del empleador. Donde está en el deber de liderar procesos y mantener un compromiso constante con las actividades del SST de la Organización y deberá adoptar estrategias y disposiciones necesarias para planear un sistema que incluya los principales elementos de política, organización aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras. (ILO OSH, 2001). Ver ilustración 1

Ilustración 1 Figura de Análisis SGSST



Nota: Extraído de (ILO OSH, 2001,p.7)

2.3.2 Sistema Kaizen

El término o palabra japonesa Kaizen es definido como mejoramiento, todavía no tiene una explicación detallada que le permita brindar mayor claridad de su contenido teórico.

Diferentes autores han intentado explicarlo desde diferentes representaciones. El propio Imai lo define como: Mejoramiento y aún más significa mejoramiento continuo que involucra a toda a una organización, (Accionistas, Gerente y Trabajadores y organizaciones por igual). Por otra parte, para Newitt, la tesis de Imai, se basa en que la palabra Kaizen es una derivación de dos

ideogramas japonesas que significan: KAI = Cambio, ZEN = Bueno (para mejorar) más claro, es decir, Principio o mejora Continua. (Imai, 1987).

De esta manera, la primera reflexión de la ilustración del Kaizen se basa entonces en respaldar su presencia, como un elemento organizacional en la que la participación de los empleados impacta directamente en la mejora de los procesos de trabajo Bessant expresa que la congregación y la participación de los empleados, genera un canal de comunicación abierta para que los mismos, puedan contribuir al desarrollo de la compañía. En términos sencillos, "trabajando con las manos, pero utilizando el cerebro para pensar". Esta idea, se compara y es similar a los estudios iniciales de la Escuela de las Relaciones Humanas, en las que Mayo, Maslow, McGregor y Herzberg argumentaban dicha aproximación del management.

De igual manera la Asociación de Relaciones Humanas del Japón numera que para los asiáticos, la palabra Kaizen se asume como un símbolo de dificultades, tendencias de cada día y trabajo constante con disciplina, y del modo en el que los empleados se enfrentan a todo ello. De hecho, en ocasiones el Kaizen ha sido visto como una fuerza ética (interna que se encuentra en uno mismo) de cada trabajador, que es capaz de solucionar dificultades en el día a día, plenamente convencido y de manera deliberada.

Por ello ciertos autores, empiezan a verlo como un gran valor dentro de la filosofía de vida, en la que se pueden abarcar los espacios personales, familiares, sociales y por supuesto la vertiente del trabajo y las organizaciones. Debido a esta tendencia de entender al *Kaizen*, como un principio armonizador del entorno con los valores de cada persona, otros autores establecen su origen en la filosofía confucionista, la cual establece un profundo respeto y armonía por el medio ambiente, a través de un equilibrio entre el individuo y la naturaleza. Por este motivo es visto como un principio o «espíritu individual» de Cooperación y Mejora continua que rápidamente se despliega generando un impacto positivo en la sociedad y en las empresas. (Suárez, 2009).

Lo anterior sustenta que en las empresas es de gran importancia el contar mecanismos y estrategias para alcanzar altos estándares de calidad y lograr mayores niveles de eficiencia a nivel operativo, Kaizen además es una de las claves para que las organizaciones lleguen a ser altamente competitivas. Ver ilustración 2.

Ilustración 2 Filosofía Kaizen-Calidad Total



Nota: extraído de <https://actioncoach-argentina.com/marielagrasso/la-filosofia-kaizen-calidad-total/> el 24 de noviembre de 2019.

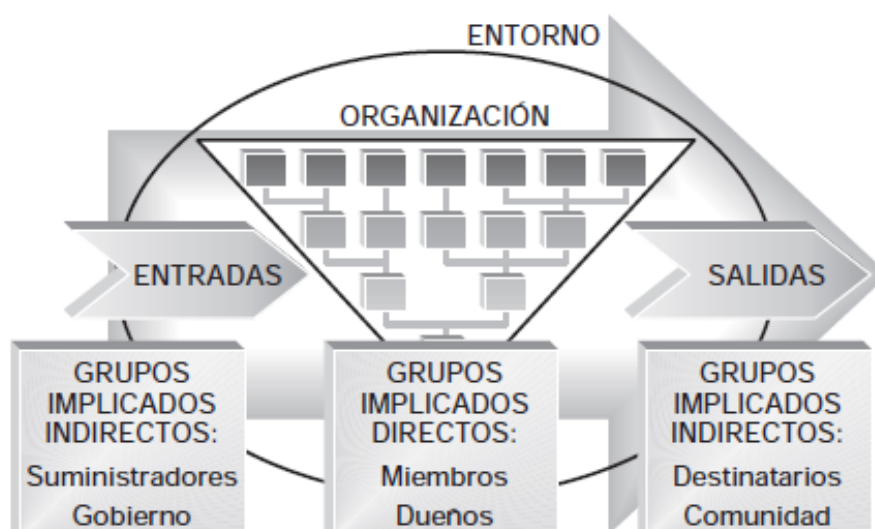
2.3.3 Teoría de los stakeholder

Edward Freeman es un experto acerca de la dimensión ética de la empresa quien definió esta Teoría, poniendo de manifiesto la necesidad de mantener un diálogo constante y honesto con las personas que hacen parte de una institución. La capacidad de responder a las necesidades de una organización en su totalidad, opiniones y preferencias de estas partes a través de una relación fluida es, según Freeman, un activo estratégico y una ventaja competitiva para cualquier compañía.

Las empresas tienen que dar una mirada amplia en el cómo se relaciona la razón de ser de las organizaciones y la ética en articulación con las personas que hacen parte de ella, donde en su mayoría el mundo de la empresa y la ética están completamente desconectadas.

Pensamos que las empresas sólo se basan en la capacidad de competir, beneficios, esto es un error a la hora de entender la naturaleza verdadera de la empresa ya que los esfuerzos se deben centrar en las necesidades, la motivación, la salud y el bienestar del factor humano como base primordial en todos los procesos de una organización. (Compromiso Empresarial, 2005). Ver ilustración 3.

Ilustración 3 Entorno según Teoría de los stakeholder



Nota: extraído de <http://alexitamariabel.blogspot.com/2017/12/la-responsabilidad-social-ante-los.html>

el día 22 de enero de 2020.

2.3.4 Fases del proceso Administrativo

En el transcurso de esta monografía diseño del SGSST para el Frigorífico Chiquinquirá S.A es de gran importancia la planeación y de igual manera el seguimiento y mejoramiento de la misma, Para que se cumplan objetivos y metas organizacionales, según la teoría Clásica de Henry Fayol se deben tener en cuenta los elementos de la administración, es decir, las funciones del administrador como:

1. Planeación: trazar a corto plazo el plan del SGSST.
2. Organización: construir las estructuras material y social de la empresa.
3. Dirección: orientar al personal de la organización para que se cumplan las funciones establecidas.
4. Coordinación: enlazar, unir y armonizar todos los actos y esfuerzos colectivos.
5. Control: verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas. (Chiavenato, 2007). Ver ilustración 4

Ilustración 4 Fases del Proceso Administrativo



Nota: extraído de Fuente: recuperado de

<https://co.pinterest.com/pin/466826317605502036/?autologin=true> el día 24 de noviembre de 2019.

2.3.5 Análisis Dofa

Según Dyson (2004), el análisis FODA (también conocida como DOFA, FODA, MAFE en español y SWOT en inglés) es una de las técnicas más empleadas en la planeación estratégica, en especial para la determinación de la posición estratégica de la empresa (Hill,

1997). Por lo demás, es una importante herramienta de apoyo para la toma de decisiones generalmente usada para analizar sistemáticamente los ambientes interno y externo de una organización (Kangas et al., 2003; Kotler, 2000; Stewart et al., 2002).

La herramienta FODA consiste en la construcción de una matriz a partir de la identificación de un listado de factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) que influyen en el desempeño de la organización. Posteriormente, se contraponen los factores internos con los externos, tal que permita generar estrategias fundamentadas en las fortalezas de la organización para corregir sus debilidades; tomar ventaja de las oportunidades y contrarrestar las amenazas; desarrollando cuatro tipos de estrategias, de acuerdo con lo propuesto por David (2003) como se visualiza en la tabla 2. Para Houben (1999), las fortalezas y debilidades conforman un entorno interno que puede ser controlado, mientras que los otros factores están en un ambiente externo que no puede ser manipulado. Ibañez et al. (2008), por su parte, señalan que el análisis FODA considera que una estrategia tiene que lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación de carácter externo (Mintzberg et al. 1997).

Ver Tabla 1

Tabla 1 Matriz FODA (DOFA) para generación de estrategias.

	OPORTUNIDADES - Cambios en el entorno social, económico, político, tecnológico - Nuevas tecnologías y procesos productivos - Nuevas necesidades del mercado	AMENAZAS - Resistencia al cambio - Competitividad - Altos riesgos y grandes obstáculos
FORTALEZAS - Recursos superiores - Capacidades distintivas - Ventajas naturales	Estrategias ofensivas: Usar las fuerzas para aprovechar las oportunidades	Estrategias defensivas: Usar las fuerzas para evitar las amenazas
DEBILIDADES - "Talones de Aquiles" - Desventajas - Recursos y capacidades escasas	Estrategias Adaptativas: Superar las debilidades aprovechando las oportunidades	Estrategias de supervivencia: Reducir la debilidades y evitar las amenazas

2.3.6 Etapas del ciclo de Deming

El ciclo de Deming es también es denominado ciclo PDCA, por sus siglas en inglés de las etapas Plan, Do, Check y Act. De igual manera, se le conoce como espiral de mejora continua o ciclo PHVA, debido a la traducción en español de sus etapas Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.

La aplicación de estas 4 etapas del ciclo de Deming permite reevaluar los procesos una y otra vez, de forma cíclica, asegurando así el progreso continuo de la organización.

Plan (planificar): es la primera etapa del ciclo de Deming y es donde se identifica el problema, se crean objetivos para solucionarlo (como los SMART) y se designan los deberes para lograr dichos objetivos.

Do (hacer): en la segunda etapa del ciclo PHVA los empleados empiezan a trabajar en los cambios para lograr los objetivos planteados, bajo instrucciones previas. En este proceso es recomendable mantener al equipo supervisado y, de ser necesario, hacer una prueba piloto.

Check (verificar): transcurrido un periodo de tiempo previamente definido desde que se comienzan a hacer las actividades, en la tercera etapa del ciclo de Deming se procede a evaluar los resultados con base en los KPI seleccionados para cada objetivo. De este análisis se comprueba la eficiencia y eficacia de las acciones tomadas.

Act (Actuar): en la “última” etapa del ciclo de Deming se toman decisiones con base en el aprendizaje obtenido. Si hubo fallas, se definen acciones correctivas. Si, por el contrario, los resultados fueron óptimos, se documenta dicho cambio y se integra dentro de los procesos empresariales. (Beetrak , 2020).

2.3.7 Importancia del ciclo de Deming o PDCA

Permite identificarlas y aprovecharlas. Implementar el PDCA le permite al departamento logístico definir nuevas y mejoradas soluciones de forma continuada en el tiempo, planteando retos constantes que permitan renovar gradualmente las prácticas obsoletas.

En este sentido, la importancia del ciclo de Deming se basa en que, cuando se hace la evaluación de la logística de forma continua, se logran detectar fallas o actividades innecesarias. Por tanto, tomar decisiones para solucionar estos obstáculos a través de las etapas del ciclo de Deming permite aumentar la productividad, reducir los costos, incrementar la rentabilidad e impulsar la competitividad empresarial. (Beetrak , 2020).

2.3.8 Ventajas del ciclo de Deming

Entre las ventajas del ciclo de Deming para la logística podemos resaltar las siguientes:

- **Mejora continua:** gracias al ciclo de Deming, el departamento logístico puede mantenerse implementando soluciones constantes y actualizadas a sus problemas, pero también ir mejorando aún más sus puntos fuertes. Con ello, la organización se mantiene a la vanguardia en su sector a través de estrategias empresariales que se transforman en ventajas competitivas.
- **Incremento de productividad:** el ciclo PDCA le permite a la empresa encontrar y solucionar problemas que perjudican la eficiencia y la eficacia de los procesos y del personal, incluso de los proveedores. De esta forma, el departamento de logística es capaz de reducir tiempos muertos, costos innecesarios o procesos tardíos, y aplicar técnicas para hacer que el personal aporte más valor operativo.

Aplicación ilimitada: una de las mayores ventajas de las etapas del ciclo de Deming es que se pueden aplicar las veces que sea necesario y en cualquier sector de la logística. Esto permite perfeccionar las operaciones logísticas en los distintos departamentos, creando un engranaje efectivo con mínimos márgenes de error. (Beetrak , 2020).

2.4 Marco Institucional

En este aparte se muestra el contexto en el cual se desarrollará el proyecto de grado donde se da a conocer el conjunto políticas estratégicas, estructura organizacional, el proceso productivo, reseña histórica, políticas de calidad y políticas ambientales.

2.4.1 Misión

El frigorífico de Chiquinquirá S. A tiene como misión transformar especies bobinas en productos cárnicos aptos para el consumo humano, aplicando métodos, procesos y practicas con los mejores estándares de calidad bajo la política corporativa de excelencia y con un equipo de trabajo competente. En cada proceso la organización busca un equilibrio con la satisfacción del consumidor estrategia empresarial del medio ambiente.

2.4.2 Visión

En el 2020 el frigorífico de Chiquinquirá S. A. será reconocido a nivel nacional como un frigorífico líder en calidad y buen servicio de beneficio animal y cadena de frío en desarrollo continuo de infraestructura tecnología e implantación de normatividad vigente, ofreciendo procesos con los mejores estándares, basados en sistemas integrados de calidad y brindando a los clientes el mejor aliado para ser competitivos en la industria.

2.4.3 Políticas de Calidad

El frigorífico de Chiquinquirá S. A tiene como compromiso Ofrecer servicios de beneficio, cadena de frío y desposte en especies bovinas y porcinas a nivel regional y nacional, cumpliendo con los requisitos y necesidades de nuestros usuarios y partes interesadas, los aspectos legales y reglamentarios; a través del mejoramiento continuo de los procesos buscando el aumento de su eficacia, eficiencia y efectividad, con un personal calificado y altamente comprometido en la prestación del servicio.

El frigorífico de Chiquinquirá S. A promueve y apoya una política de calidad basada en un sistema que garantiza la inocuidad de los productos, estableciendo estrategias para el análisis de puntos críticos en las operaciones del proceso de producción, el cual incluye desde la recepción de la materia prima hasta la entrega del producto al cliente, empleando herramientas básicas como las buenas prácticas de manufactura (BPM), obteniendo con esto productos seguros y aptos para el consumo humano, centralizados en la higiene y en una adecuada elaboración que contribuya a la aplicación de un plan de calidad aplicando los estándares de 90001.

2.4.4 Políticas ambientales

El frigorífico de Chiquinquirá S. A tiene el compromiso hacia el medio ambiente parte de en la premisa de absoluto respeto al medio ambiente su principal objetivo es alcanzar niveles cada vez más altos de salubridad ambiental comprometido con ello el manejo de aguas residuales, manejo de residuos sólidos y el control de plagas y animales mejorado así las condiciones higiénicas reduciendo los niveles de contaminación y de riesgo de salud en el presente y futuro

del medio ambiente. Prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales sobre la población y los ecosistemas.

- Reducir posibles problemas ambientales y garantizar el bienestar de la población de empresa.
- Adoptar medidas de mejoramiento continuo de la gestión ambiental
- Minimizar y aprovechar los residuos.
- Optimizar el consumo de agua potable.

2.4.5 Reseña histórica

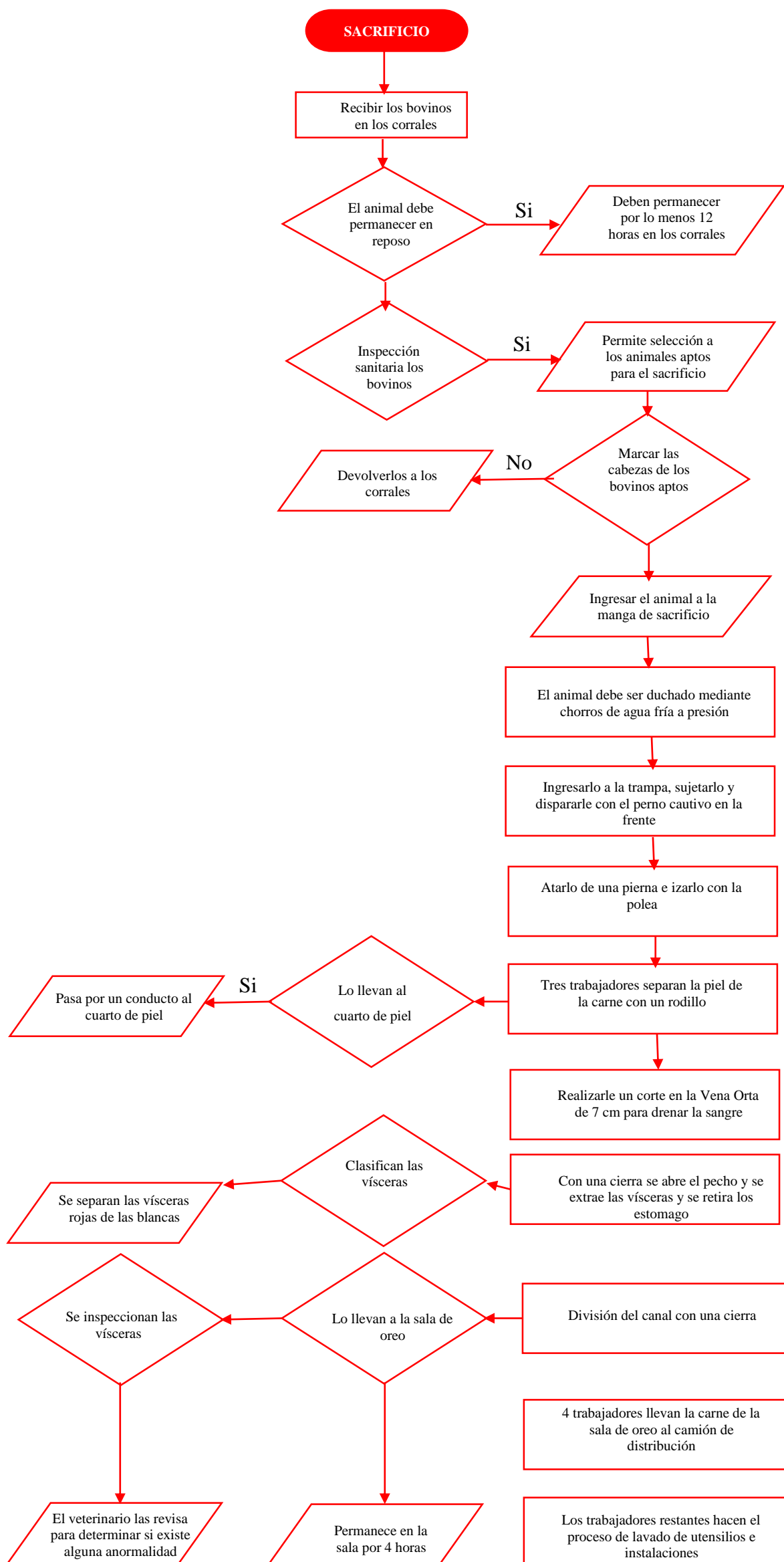
El FRIGORIFICO CHIQUINQUIRA S.A fue constituido el 7 de julio de 1999 bajo la iniciativa de Julio Vicente Castellanos con el objetivo de realizar actividades de sacrificio, procesamiento y comercialización de ganado y porcino, al por mayor y por menor, además de aprovechar los subproductos del matadero.

Su estructura funcional se soporta por una Asamblea de Socios, encargada de nombrar a la Junta Directiva quien determina las políticas de la empresa y elige al presidente y al Gerente y bajo supervisión de este último se encuentra el área de administración, técnica, planta, recursos humanos y contable. Lo que facilita el desarrollo de prestación de servicios.

La empresa cuenta con certificación del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA e implementación de normas de calidad, lo que llevó al diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001.

El 21 de abril de 2016 se realizó la elección de nuevos directivos, siendo Héctor Armando Martínez Matallana, Jaime Heriberto García Cortes, María Magdalena Forero Rodríguez, Jorge Horacio Castro Villamil; miembros de la junta directiva y Baudilio Jiménez Martínez como el presidente de la junta. Adicionalmente se nombró a Mónica Murcia como Gerente quien ejerce actualmente representando ante accionistas y ante terceros toda clase de autoridades de orden administrativo y jurisdiccional. Ver ilustración 5

2.4.6 Ilustración 5 Proceso Productivo



Nota: extraído del proceso documentado Frigorífico Chiquinquirá

2.5 Marco Legal

Existen leyes colombianas que rigen y controlan la legislación de manera específica al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. A continuación, se presentan las normas generales aplicables a las características del SG-SST para la empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A.

Tabla 2 Marco legal

NORMA	DEFINICIÓN
Ley 100 de 1993	Sistema de seguridad social integral: es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad 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.
Ley 181 de enero 18 de 1995.	Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte.
Resolución 1111 de 2017 derogada por la Resolución 0312 de 2019.	Define los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.
Decreto 1072 del 26 de mayo 2015.	Ministerio de trabajo: que la producción normativa ocupa un espacio central en la implementación de políticas públicas, siendo el medio a través del cual se estructuran los instrumentos jurídicos que materializan en gran parte las decisiones del Estado.
Ley 9 de 1979	Ministerio de salud: Por la cual se dictan medidas sanitarias y protección al medio ambiente.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de la seguridad industrial: por la cual establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 2013 de 1979	Comité paritario de SST: por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.
Resolución 1016 de 1987	Reglamenta los programas de SST en las empresas: por la cual se Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Resolución 1792 de 1990	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
Resolución 1075 de 1992	Prevención del fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
Resolución 10834 de 1992	Clasificación toxica de plaguicidas.
Decreto 1772 de 1994	Por la cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales.

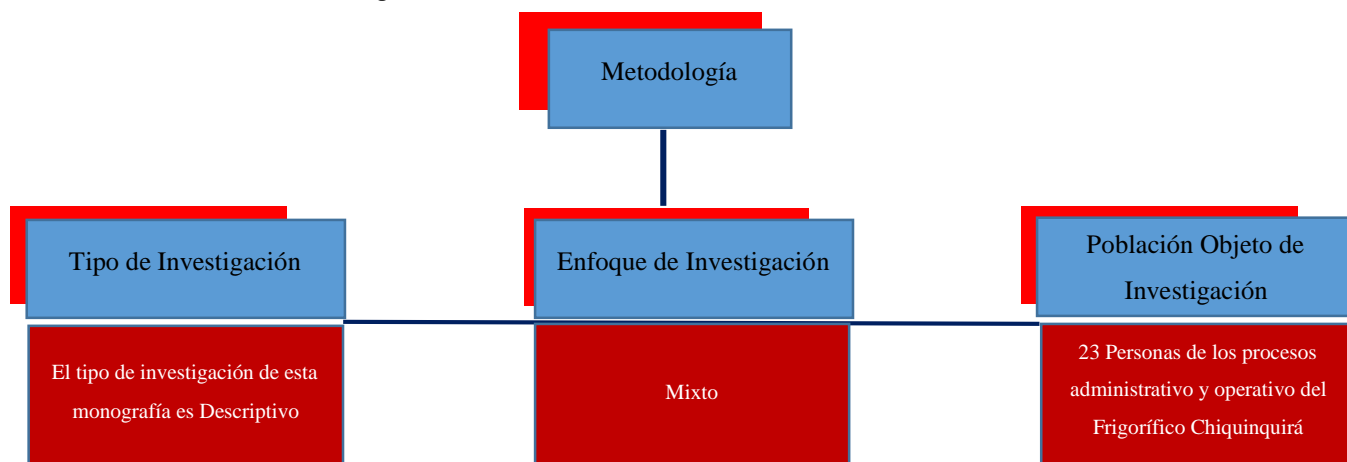
Ley 828 de 2003	Por la cual se expiden normas para el control a la evasión del sistema de seguridad social.
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral y comités de convivencia.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2844 de 2007	Guía de atención integral basada en la evidencia para desordenes musculo esqueléticos (DME) relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Decreto 1295 de 1994	El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.
Decreto 1443 de 2014	Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Norma ISO 10013 de 2007	Implementación de un sistema de gestión de la calidad da las directrices y los lineamientos para el procedimiento de los documentos, el cómo deben estar documentados y que deben incluir los documentos.
Guía Técnica GTC 185	Tiene como propósito brindar herramientas que faciliten la gestión documental en las organizaciones, con el fin de simplificar y organizar la presentación y el manejo de las comunicaciones impresas y electrónicas.

Nota: extraído de los documentos y fuentes legales de Colombia

Capítulo 3.

Metodología

Ilustración 6 Metodología



Nota: elaboración propia de los investigadores

El tipo de investigación de esta monografía es Descriptivo donde se busca regular y recoger información de manera arbitrada en lo relacionado con el diseño del SGSST y los estándares mínimos de la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

Los tipos de investigación descriptivos indagan las propiedades, las particularidades y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, solamente buscan calcular o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernandez, Fenandez, & Baptista, 2014).

El enfoque de la monografía es mixto, por un lado, el enfoque cualitativo utilizado con el propósito de examinar y comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes de un ambiente natural y en relación con su contexto. Aunque la orientación del enfoque cualitativo es inductiva, necesitamos conocer con mayor profundidad el tema a tratar; por otro lado, el enfoque cuantitativo mediante encuestas y matrices de evaluación buscan la recolección y análisis de datos que dan respuesta al objeto de la investigación donde desde la estadística se establecen patrones de comportamiento de la población objeto de estudio. (Hernandez, Fenandez, & Baptista, 2014).

En esta ocasión debemos conocer los parámetros utilizados en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 derogada de la Resolución 1111 de 2017 la cual define los nuevos estándares

mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes, de esta manera realizar el diseño de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa “FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A.”.

3.1 Población objeto

Para este estudio se tomaron 23 personas de la empresa FRIGORÍFICO S.A. ubicada en la ciudad de Chiquinquirá, departamento de Boyacá, distribuida de la siguiente manera: área administrativa 3 y área operacional 20 personas.

El área administrativa representada por seis personas (gerente, salud ocupacional y secretaria administrativa).

El área operativa cuenta con veinte colaboradores distribuidos así: un médico veterinario, quince operarios para el proceso de producción, tres porteros y una persona de servicios generales.

3.2 Técnicas de recolección de datos

Acontece en los ambientes naturales y habituales de los participantes o unidades de análisis. En el caso de los seres humanos, en su vida diaria: cómo hablan, en qué creen, qué sienten, cómo piensan, cómo interactúan, etc. (Hernandez, Fenandez, & Baptista, 2014).

Para este proyecto se llevará a cabo la técnica de “observación investigativa”, ya que no se limita al sentido de la vista, sino a todos los sentidos.

Los propósitos de esta técnica investigativa son:

Explorar y describir los ambientes a los que diariamente están expuestos los colaboradores de la empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A. analizando los actores que generan los riesgos para esta muestra.

Comprender procesos vinculados entre personas y situaciones que diariamente experimentan y las circunstancias o eventos que ponen en peligro su integridad física y mental.

Identificar a plenitud los riesgos al elaborar las actividades dadas por la empresa.

Generar un tipo de solución para mitigar los riesgos a los que se ven expuestos dichos trabajadores.

Teniendo en cuenta este tipo de recolección de información podríamos identificar los elementos específicos para formular la hipótesis del causante del problema a seguir las cuales podemos identificar de la siguiente manera:

Investigar el ambiente físico (entorno) al que los colaboradores están expuestos diariamente, como el tamaño de la empresa su distribución, las señales de acceso a cada uno de los cuartos de operación directa, de esta manera poder elaborar un mapa de ambiente.

Analizar el ambiente social y humano, formas de organización, elementos verbales y no verbales, jerarquías, procesos de liderazgo, niveles socioeconómicos, con el objetivo de realizar un mapa de relaciones o redes.

Identificar las actividades realizadas por cada uno de los colaboradores de dicha organización, cuando y como las realizan, comprendiendo los propósitos de cada una de las funciones.

Conocer de antemano los artefactos utilizados por cada uno de los participantes del proceso.

Comprender los hechos más relevantes, eventos históricos que han dado paso para la realización de la investigación.

Dichos elementos se convertirán en unidades de análisis para la investigación cualitativa, determinando los factores de riesgos y peligros de cada uno de los trabajadores de la empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A.

3.3. Diseño metodológico

Tabla 3 estructura metodológica según los objetivos

Objetivo específico	Estrategia de investigación	Actividades	Entregables
Analizar mediante un diagnóstico inicial la situación actual en cuanto a la resolución 0312 en 2019 en materia de seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta • Matriz legal de evaluación inicial • Soporte con encargado y gerente de la empresa de seguridad y salud en el trabajo • Gestión del conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de encuestas teniendo en cuenta conocimientos de las labores y riesgos de los trabajadores del Frigorífico Chiquinquirá. • Aplicación de la matriz inicial 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento con entrevistas desarrolladas • Informe de tabulación de encuestas y de la matriz de evolución inicial
Identificar peligros, valorar riesgos mediante la guía técnica colombiana GTC 45.	<ul style="list-style-type: none"> • Matrices estrategias • Soporte con encargado y gerente de la empresa de seguridad y salud en el trabajo • Gestión del conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la matriz legal a todo el personal de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz GTC 45 • Tabulación de los resultados. • Análisis Dofa, Mefi, Mefe y mafe
Determinar el plan de trabajo anual del SGSST bajo los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019.	<ul style="list-style-type: none"> • Soporte con encargado y gerente de la empresa de seguridad y salud en el trabajo • Gestión del conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del plan anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de plan anual bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019. • Tabulación y porcentajes de prioridades del plan anual.
Diseñar los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo las normas GTC 185 Y GTC 10013	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicabilidad de las normas GTC 185 Y GTC 10013 • Soporte con encargado y gerente de la empresa de seguridad y salud en el trabajo • Gestión del conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de formatos y procedimientos del sistema 	<ul style="list-style-type: none"> • Formatos • Política del SG-SST • Objetivos del SG-SST • Responsabilidades del SG-SST • Manual del SGSST • Reglamento de higiene y seguridad industrial. • Plan de emergencias. • Matriz de vulnerabilidad.

Nota: elaboración propia de los investigadores

3.4 Técnicas e instrumentos de la monografía, categorías de análisis

Tabla 3 Instrumentos de la monografía

<i>Categoría</i>	<i>Definición</i>	<i>Indicadores de medición</i>
Encuestas	Estos instrumentos se aplican mediante la aplicación de dos cuestionarios y matriz de evaluación inicial al administrativo y operativo del frigorífico. Donde se proporciona información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de las personas que hacen parte de la organización y que pueden brindar información en tiempo real para poder realizar el diagnóstico del SGSST.	Preguntas
Matriz de evaluación inicial	Este instrumento se aplicó para identificar el cumplimiento del frigorífico en cuanto a los estándares mínimos y la normatividad vigente.	21 estándares para empresas mejores de 50 trabajadores
GTC 45 Y Matriz Dofa, Mefi, Mefe y Mafe	Este instrumento comprende un conjunto de actividades en torno a un objetivo específico. De igual manera mediante la matriz legal GTC 45 se establece una metodología para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y de salud en el trabajo. Matriz Dofa y matrices Mefi, Mefe y Mafe, donde se genera un panorama amplio de la situación actual y las estrategias que se deben tener en cuenta al momento de aplicar el plan anual.	Análisis cuantitativo y cualitativo.
Matriz Plan Anual	Permite establecer un diseño de actividades adecuado para Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.	Porcentajes y prioridades del Plan.
GTC 185 Y ISO 10013	Se plantean como estrategias fundamentales ya que son dos herramientas para la gestión documental para regular, controlar y monitorear la	Aplicación

correcta aplicación de los procesos en pro de la información.

Nota: elaboración propia de los investigadores

3.5 Procedimientos de la Monografía

Para dar respuesta a los objetivos de la monografía, se desarrolló una metodología que acogió diversas herramientas cualitativas y cuantitativas, las cuales se aplicaron en cuatro fases. La primera, correspondió al diseño y desarrollo de dos encuestas una sociodemográfica y otra de diagnóstico y finalmente la matriz de evaluación inicial, donde se aplicó una matriz legal. En esta se establecieron las preguntas según la variable de estudio que en este caso fueron la parte administrativa y operativa: Experiencia de cada uno de los integrantes de la empresa en cuanto a la normatividad y condiciones de salud y seguridad en el trabajo anexos 1,2. A partir de los resultados de la encuesta, se encuentra la segunda fase, en el cual se aplica la norma colombiana GTC 45 en donde se identifican peligros y riesgos según la GTC 45 anexo 2, en la fase tres de acuerdo con la resolución 0312 de 2019 se obliga a las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores a cumplir con el mínimo requisito de veintiún (21) estándares, para ello se determina con las directivas y encargado de salud ocupacional del frigorífico Chiquinquirá, diseñar el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de SST con miras a su implementación para dar cumplimiento a la normatividad vigente anexo 3, y por último en la fase cuatro teniendo en cuenta los sistemas de calidad, procesos, procedimientos normas y herramientas para la gestión documental para regular, controlar y monitorear la correcta aplicación de los procesos en pro de la información. Se Diseñan los formatos para los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo las guías técnicas GTC 185 de 2009 y GTC 10013 de 2002.

3.5.1 Primer Objetivo

Analizar mediante un diagnóstico inicial la situación actual en cuanto a la resolución 0312 de 2019 en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Mediante un diagnóstico de evaluación inicial, tomando como factor el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 se detectó el

incumplimiento de algunos de ellos; como lo son: plan anual, plan de emergencias, conformación de brigadas de emergencia, matriz de riesgos, entre otros.

Encuesta de evaluación inicial: se realizó una encuesta de modo cualitativo permitiendo conocer el estado de conocimiento de los colaboradores de la empresa Frigorífico Chiquinquirá acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Encuesta sociodemográfica: se llevó a cabo una encuesta de clase cuantitativa con el fin de identificar las falencias que presentaba la empresa al inicio de esta investigación en cuanto a Seguridad y Salud de los Trabajadores bajo los estándares mínimos establecidos por la resolución 0312 de 2019, la cual está compuesta por dos partes: la primera parte contiene dieciséis preguntas que permiten obtener datos acerca del perfil-sociodemográfico de las personas encuestadas, la segunda parte contiene cuarenta y ocho preguntas referentes a la información que la empresa brinda a los trabajadores acerca de los riesgos y peligros a los que están expuestos además de los síntomas que pueden frecuentar.

3.5.2 Segundo Objetivo

Para llevar a cabo la identificación de peligros y riesgos a los cuales estaban expuestos los colaboradores de la empresa **Frigorífico Chiquinquirá S.A**, se aplicó la metodología de la Guía Técnica Colombiana 45 del año 2012, la cual se desarrolló con el debido procedimiento, teniendo en cuenta:

Identificación de peligros

- a. Procesos, maquinaria, equipos y áreas de trabajo.
- b. Acciones rutinarias y no rutinarias.
- c. Identificación de controles existentes en fuente, medio e individuo

Valoración de riesgos

- a. Determinar el nivel de eficiencia de no contar con controles existentes.
- b. Establecer el nivel de exposición al que se encuentra actualmente.
- c. Delimitar la probabilidad de sufrir una pérdida al momento al tener exposición al riesgo.
- d. Limitar la consecuencia de exposición al peligro.
- e. Valorar el nivel de riesgo.

Medidas de intervención

- a.** Eliminación
- b.** Sustitución
- c.** Controles de ingeniería
- d.** Controles administrativos
- e.** Equipos y/o elementos de protección personal (EPP).

Para establecer un resultado final se realizó la matriz DOFA, seguido de evaluación de factores internos (MEFI), Matriz de evaluación de los factores externos (MEFE), se llevó a cabo un análisis estratégico mediante la matriz MAFE con el propósito de fortalecer los procesos del SGSST en el Frigorífico.

3.5.3 Tercer Objetivo

En este apartado de la monografía se determina el plan de trabajado anual del SGSST bajo la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo y labor u oficio que desarrolla el Frigorífico.

De acuerdo con la resolución 0312 de 2019 se obliga a las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores a cumplir con el mínimo requisito de veintiún (21) estándares entre ellos a elaborar y dar cumplimiento al plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de SST, firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.

3.5.4 Cuarto Objetivo

Se Diseñan los formatos y documentos de procesos y procedimientos para el SGSST bajo las guías técnicas GTC 185 de 2009 y GTC 10013 de 2002.

La guía técnica GTC 10013 de 2002, proporciona directrices para el desarrollo y mantenimiento de la documentación necesaria para asegurar un sistema de gestión de calidad eficaz, adaptado a las necesidades específicas de la organización.

La Guía Técnica Colombiana 185 tiene como propósito brindar herramientas que faciliten la gestión documental en las organizaciones, con el fin de simplificar y organizar la presentación y el manejo de las comunicaciones impresas y electrónicas.

Capítulo 4

Resultados

Anexo 1 Diagnóstico inicial – Encuesta inicial

Ver hipervínculo # 1:

https://drive.google.com/file/d/1OI5bG127KwPEevyB_IocMULZ7FDgTJI8/view?usp=sharing

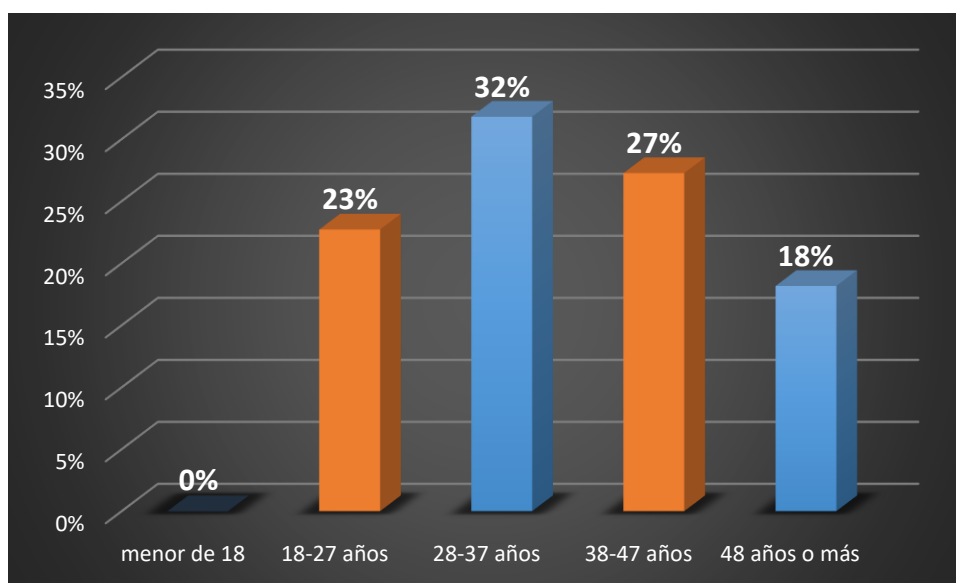
La presente encuesta se llevó a cabo con el objetivo de conocer el perfil sociodemográfico de los colaboradores de la empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A.

La encuesta se encuentra descrita de la siguiente forma:

Ilustración 7 Pregunta 1

EDAD

- Menor de 18 años
- 18 -27 años
- 28 – 37 años
- 38 – 47 años
- 48 años o más

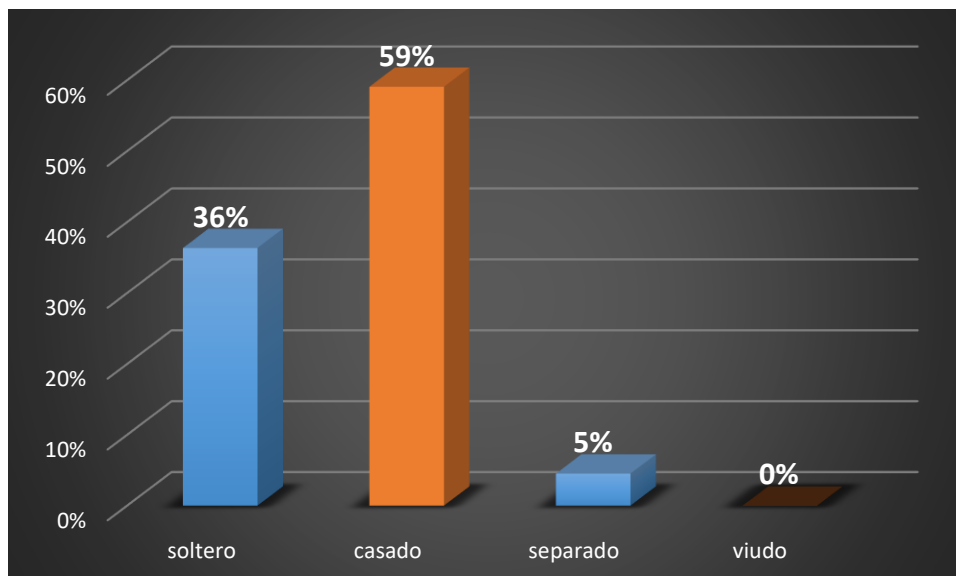


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: De las personas encuestadas se pudo verificar que el 32% de la población tiene entre 28 a 37 años, seguido por el 23% que tiene entre 38 a 47 años, lo cual indica que más del 50% del personal está en un rango de 28 a 47 años de edad.

Ilustración 8 Pregunta 2**ESTADO CIVIL**

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a)/Unión libre
- c. Separado (a) /Divorciado
- d. Viudo (a)

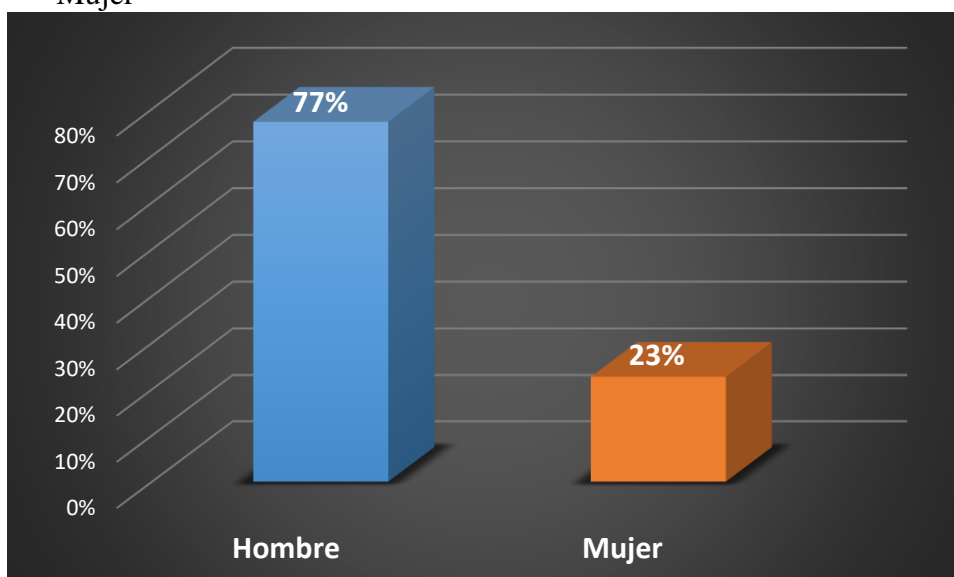


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Se puede observar que prevalece la población casada con un 59% seguido por un 36% por los solteros y tan solo con el 5% de personal separado según el resultado obtenido.

Ilustración 9 Pregunta 3**SEXO**

- a. Hombre
- b. Mujer



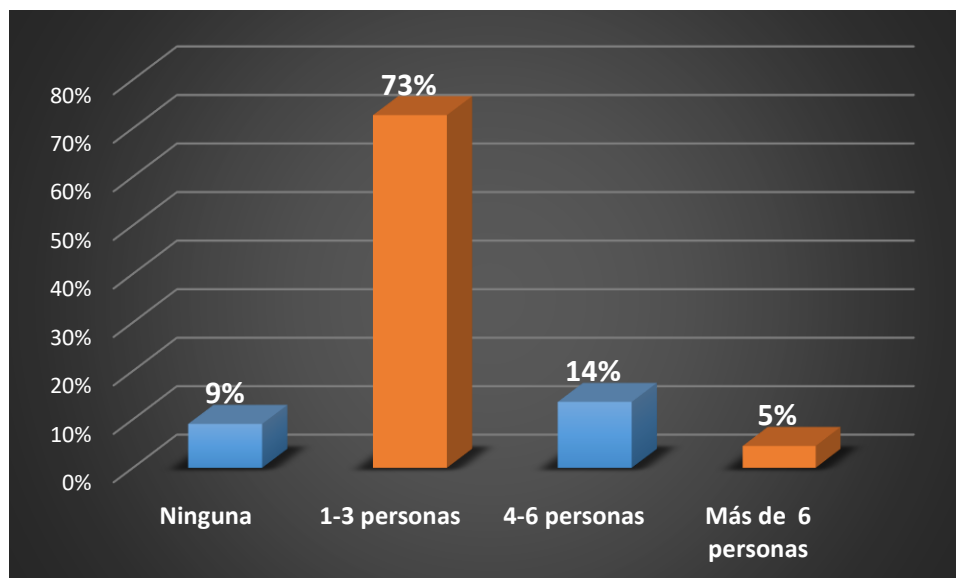
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Se puede denotar que la población mayoritaria son los hombres con un 77% de aforo, mientras las mujeres que laboran en dicha empresa tan solo son el 23%.

Ilustración 10 Pregunta 4**NÚMERO DE PERSONAS A CARGO**

- a. Ninguna

- b. 1 – 3 personas
- c. 4 – 6 personas
- d. Más de 6 personas



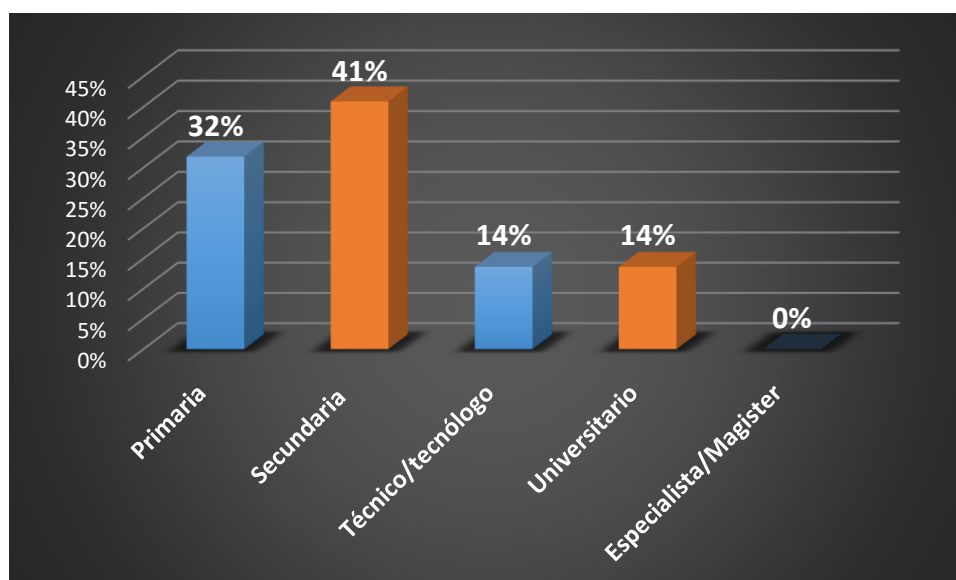
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Del personal encuestado el 73% tiene a su cargo de 1 a 3 personas, el 14% entre 4 a 6, el 9% argumento no tener bajo a su cargo ninguna, mientras el 5% aseguro estar a cargo de 6 o más.

Ilustración 11 Pregunta 5

NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Especialista/ Maestro



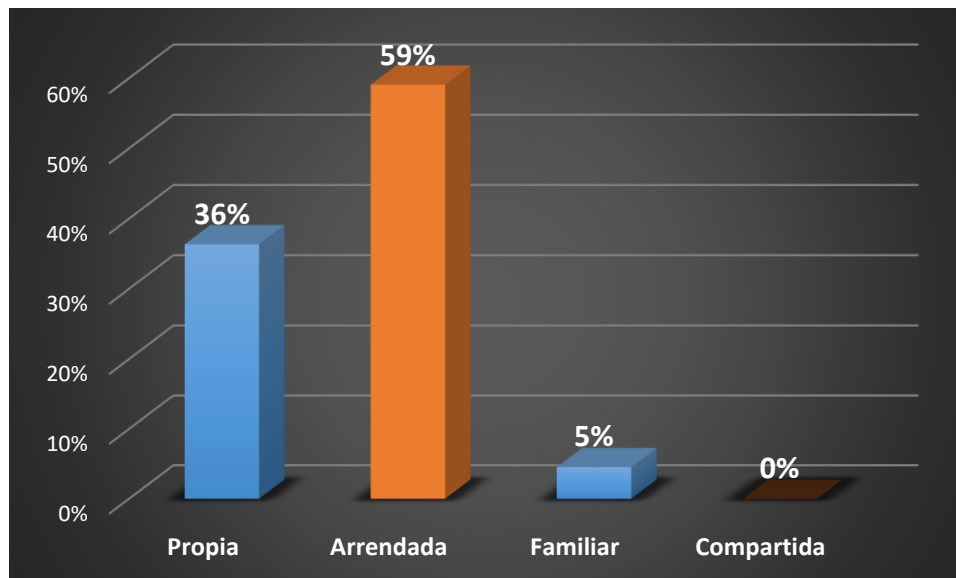
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: el 41% de los encuestados indicó tener estudios de secundaria, seguido por el 32% con primaria y nivel técnico y profesional cuentan con un 14% respectivamente.

Ilustración 12 Pregunta 6

TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)



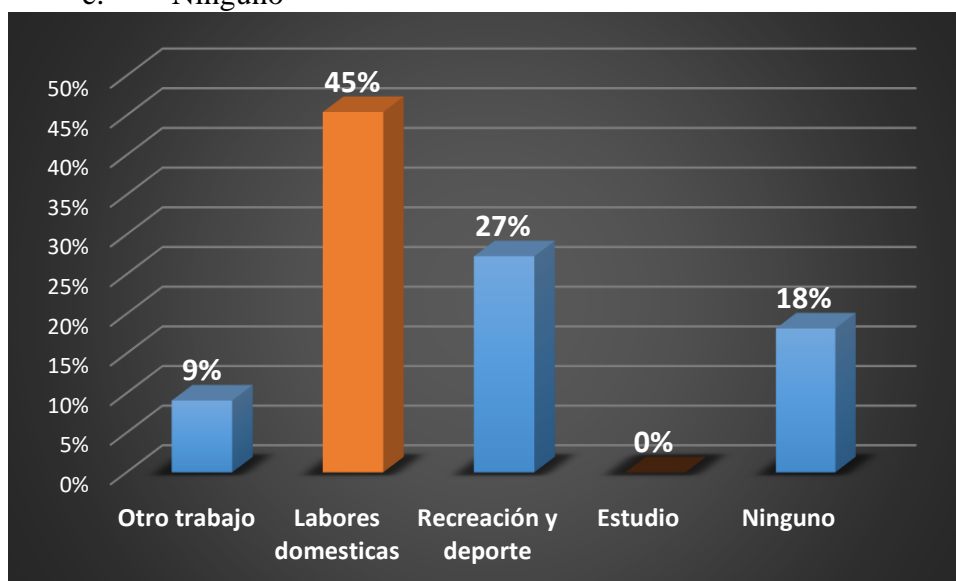
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas se encuentran en condición de vivienda arrendada, mientras tan solo el 36% de los mismos tienen casa propia, seguido del 5% de población con residencia tipo familiar.

Ilustración 13 Pregunta 7

USO DEL TIEMPO LIBRE

- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreación y deporte
- d. Estudio
- e. Ninguno

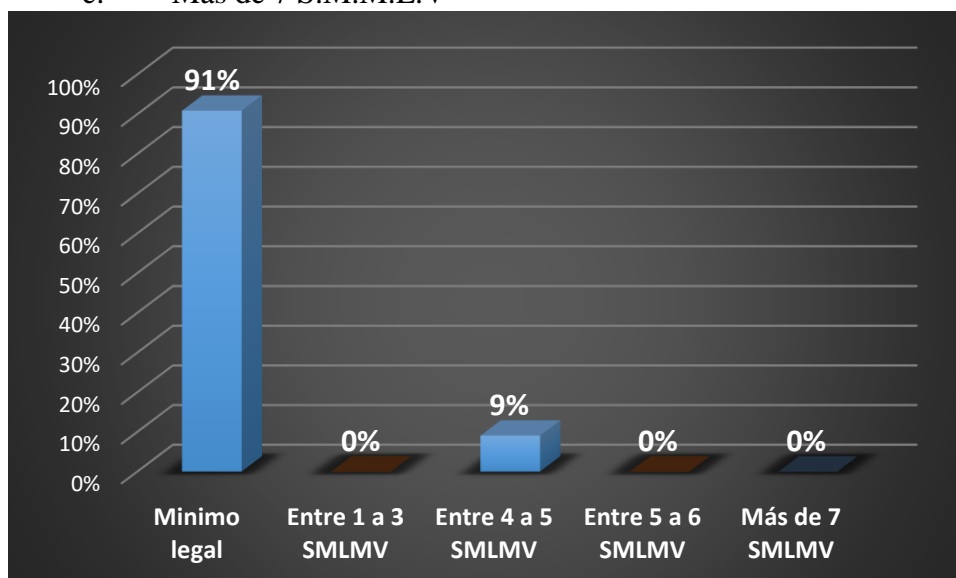


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Del personal encuestado un gran porcentaje dedica su tiempo libre a labores domésticas y tan solo el 27% de ellas indican realizar recreación y deporte, mientras el 9% desarrollan otro trabajo o labor.

*Ilustración 14 Pregunta 8***PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.M.L.V)**

- Mínimo Legal (S.M.M.L.V)
- Entre 1 a 3 S.M.M.L.V
- Entre 4 a 5 S.M.M.L.V
- Entre 5 y 6 S.M.M.L.V
- Más de 7 S.M.M.L.V

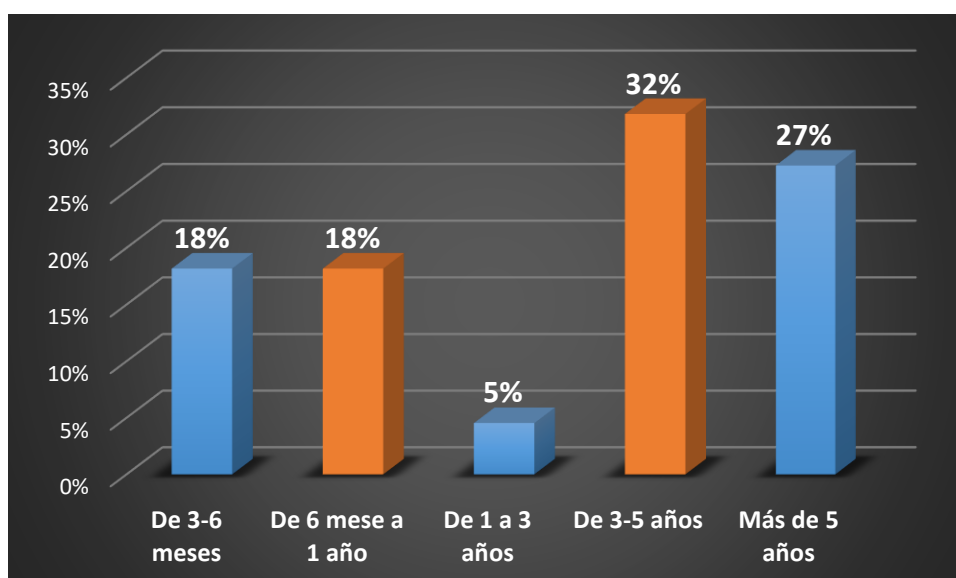


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Se demuestra que un gran porcentaje de colaboradores más exactamente el 91% recibe como salario un (1) mínimo legal mensual vigente, mientras el 9% entre 4 a 5 salarios.

*Ilustración 15 Pregunta 9***ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA**

- De 3 a 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 3 años
- De 3 a 5 años
- Más de 5 años

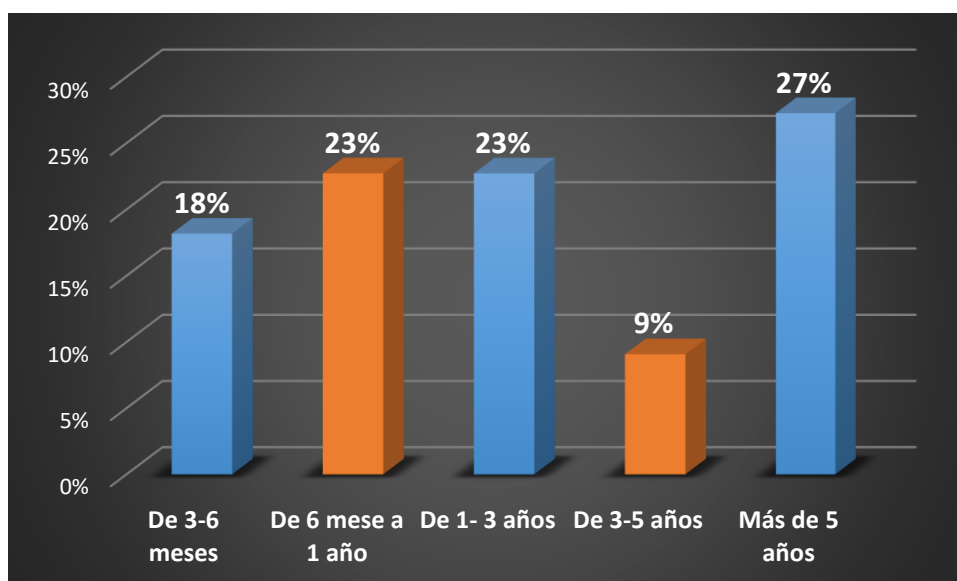


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Se logra determinar que la población que lleva más de 5 años en la empresa prevalece en un 27%, mientras los de menor duración (de 3 a 6 meses) obtienen un 28%.

*Ilustración 16 Pregunta 10***ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL**

- a. De 3 a 6 meses
- b. De 6 meses a 1 año
- c. De 1 a 3 años
- d. De 3 a 5 años
- e. Más de 5 años

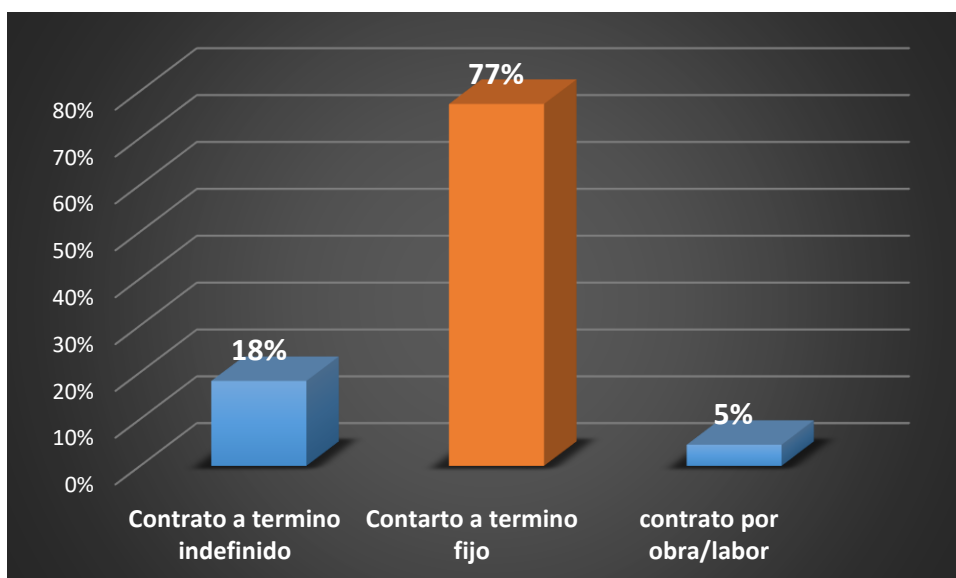


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: La población con más prevalencia en el cargo actual se encuentra en un 27%, por el contrario, los de menor tiempo en sus cargos se ubica con un 18% en el gráfico presentado, tan solo el 9% de los encuestados refirió llevar entre 3 a 5 años en su puesto de trabajo.

*Ilustración 17 Pregunta 11***TIPO DE CONTRATACIÓN**

- a. Contrato a Término indefinido
- b. Contrato a Término Fijo
- c. Contrato por obra / labor



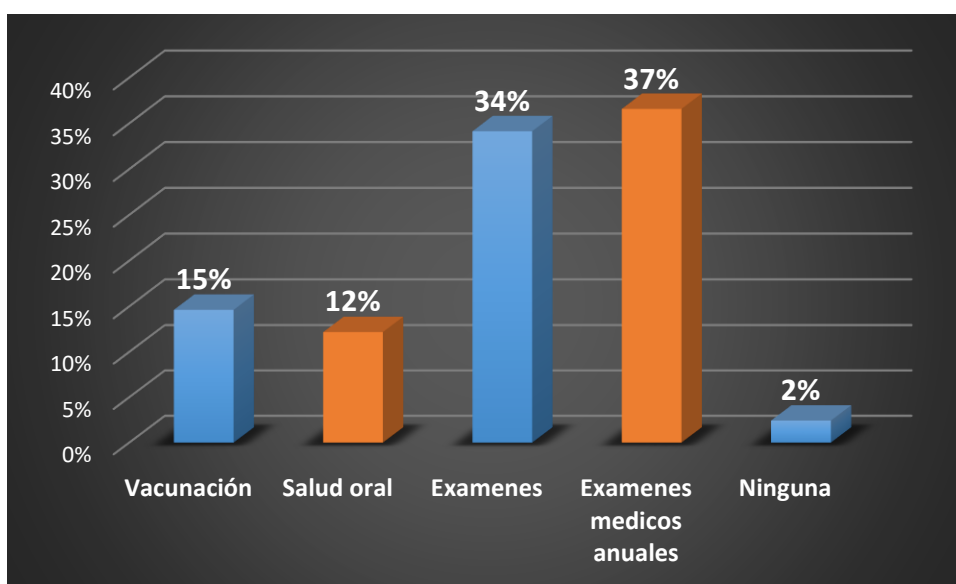
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El 77% de la población encuestada expreso tener contrato a término fijo, el 18% a término indefinido y tan sólo el 5% indicaron tener contrato por obra o labor.

Ilustración 18 Pregunta 12

¿HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA?

- Vacunación
- Salud Oral
- Exámenes de laboratorio y otros
- Exámenes médicos anuales
- Ninguna



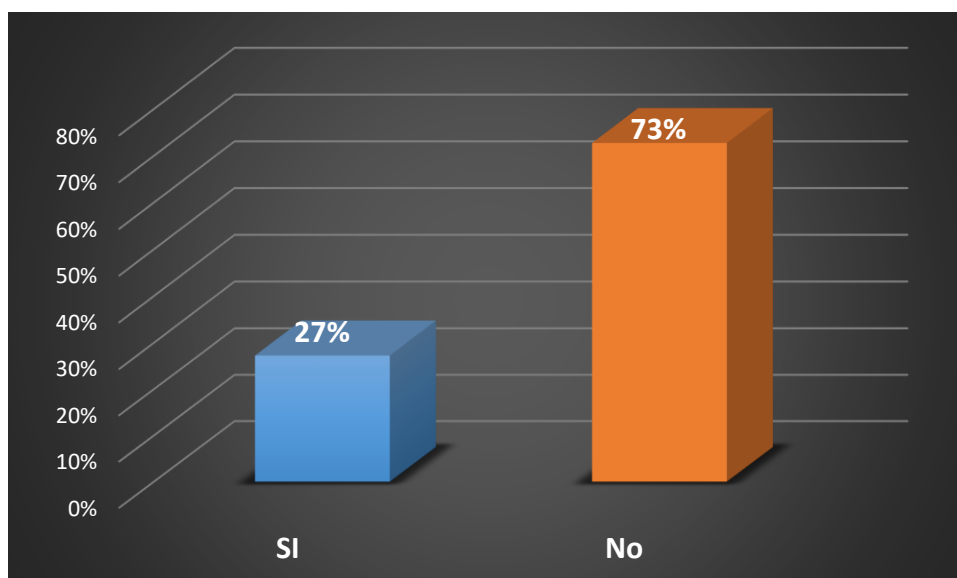
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Del personal encuestado el 37% manifiesto su participación en exámenes médicos anuales, el 34% a exámenes generalizados, el 15% a jornadas de vacunación y tan sólo el 12% a temas relacionados con salud oral.

Ilustración 19 Pregunta 13

¿LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD?

- a. Si
- b. No



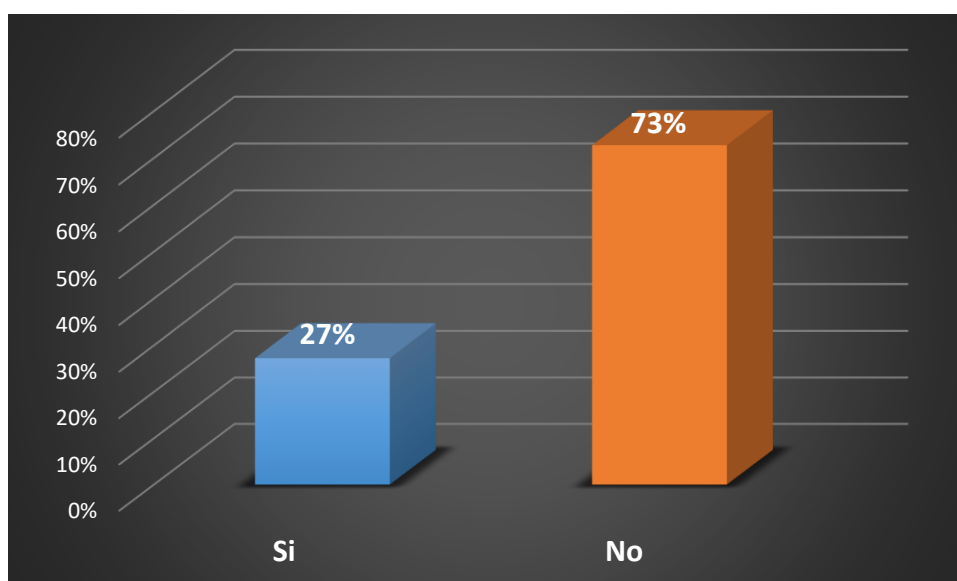
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Como se evidencia en el grafico anterior el 73% de la población encuestada manifestó que nunca le han diagnosticado alguna enfermedad, mientras el 27% indico tener una enfermedad diagnosticada, pero además no les fue posible referir dicha enfermedad.

Ilustración 20 Pregunta 14

¿FUMA?

- a. Si
- b. No



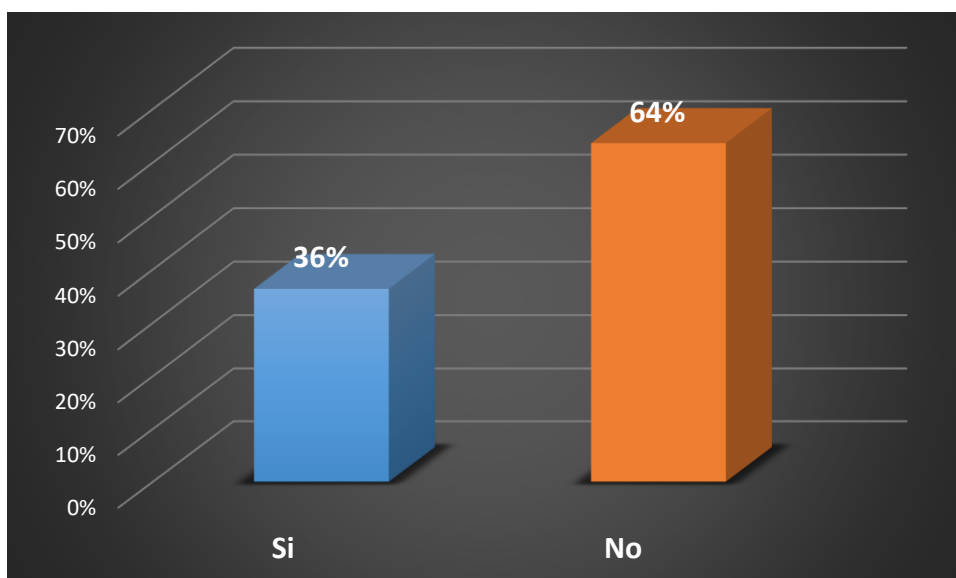
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El 73% de las personas encuestadas reveló no fumar y por el contrario el 27% manifestó que si fuma.

Ilustración 21 Pregunta 15

¿CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS?

- a. Si
- b. No



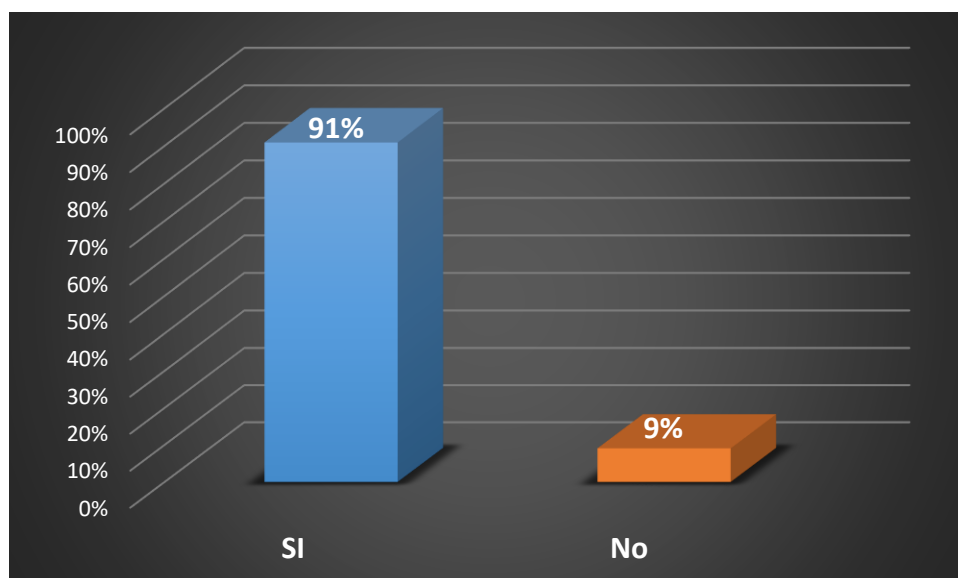
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Del personal encuestado se pudo identificar que el 64% no consume bebidas alcohólicas y que por el contrario el 34% refiere si consumirlas.

Ilustración 22 Pregunta 16

PRACTICA ALGUN DEPORTE

- a. Si
- b. No



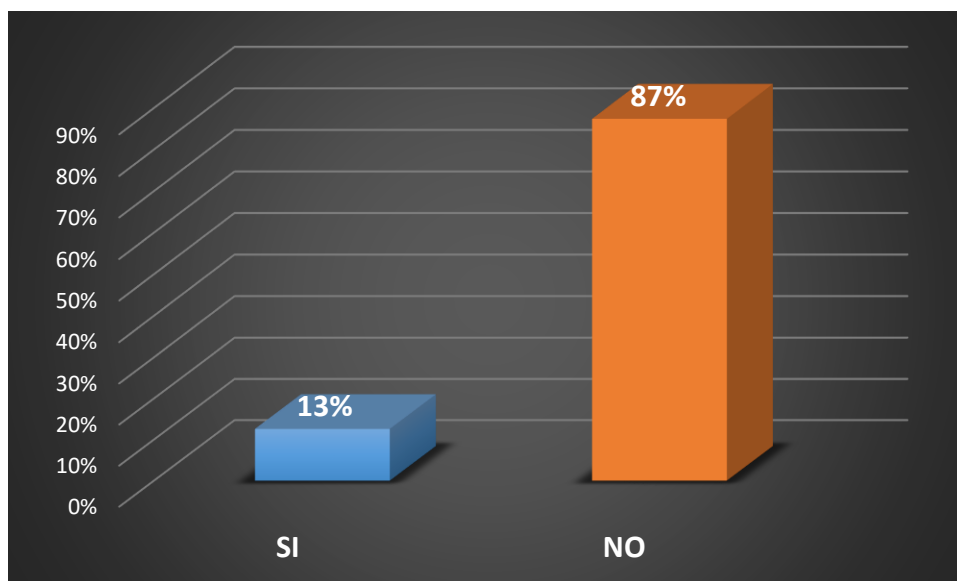
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El personal afirmó con un 91% practicar algún deporte y en su mayoría el ciclismo es el de mayor preferencia.

Ilustración 23 Pregunta 17

A continuación, se les dio a conocer algunas molestias que podrían haber experimentado en los últimos seis.

<i>SINTOMA</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>
Dolor de cabeza		
Dolor de cuello, espalda y cintura		
Dolores musculares		
Dificultad para algún movimiento		
Tos frecuente		
Dificultad respiratoria		
Gastritis, ulcera		
Otras alteraciones del funcionamiento digestivo		
Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)		
Dificultad para concentrarse		
Mal genio		
Nerviosismo		
Cansancio mental		
Palpitaciones		
Dolor en el pecho (angina)		
Cambios visuales		
Cansancio, fatiga, ardor o disconfort visual		
Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos		
Dificultad para oír		
Sensación permanente de cansancio		
Alteraciones en la piel		
Otras alteraciones no anotadas		



Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: de conformidad con el anterior gráfico se encontró que el 87% de los encuestados no han experimentado ningún tipo de molestia en su cuerpo a causa de su trabajo, mientras el 13% porcentaje mínimo pero importante manifestó que sí.

Ilustración 24 Pregunta 18

A la pregunta ¿En el desarrollo de su labor encuentra las siguientes condiciones? Condiciones descritas de la siguiente manera:

<i>CONDICION</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>OBSERVACIONES</i>
¿Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud?			
¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?			
¿Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?			
¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?			
¿El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?			
¿En su lugar de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?			
¿En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?			
¿Está en contacto con pacientes contaminados, fluidos o secreciones?			
¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?			
¿Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?			
¿Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, toma eléctrica sobrecargada, transformadores defectuosos?			
¿Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen despacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados?			

¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?

¿Su labor genera riesgos de seguridad personal (sociales, naturales y/o riesgos públicos por desplazamiento)?

¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?

¿La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza?

¿Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?

¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?

¿En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?

¿Su trabajo le exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada?

¿Cree que la ubicación de su pantalla evita la presencia de reflejos?

¿El computador está dotado de filtro que favorezca el manejo de los contrastes, disminuyendo la fatiga visual?

¿Cuenta con atril para ubicar los documentos que manipula mientras trabaja en el computador?

¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de “normal”?

¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?

¿Considera que el tiempo asignado a la tarea que realiza es adecuado?

¿Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan?

Puede variar el ritmo de trabajo sin perturbar la producción a lo largo de la jornada

¿Las tareas que realiza le producen “sensación de peligrosidad”?

¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?

¿Considera que su trabajo es variado?

¿Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo?

¿En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal?

¿Existen baños suficientes en número y se les realiza un adecuado mantenimiento, dotación y aseo?

¿Cuenta con cocina, cafetería, comedor o sitio de descanso adecuadamente mantenidos, dotados y aseados?

¿La empresa cuenta con agua potable?

¿Existe buen manejo de basuras y desechos?

¿Las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración?

¿Está expuesto rayos X o a elementos radioactivos?

¿Realiza trabajos con soldadura?

¿Su trabajo lo realiza al aire libre o a la intemperie?

¿Manipula productos o desechos de origen animal o vegetal?

Su labor genera riesgos mecánicos (¿proyección de partículas, atrapamiento, manejo de

elementos contaminantes,
punzantes, calientes abrasivas?

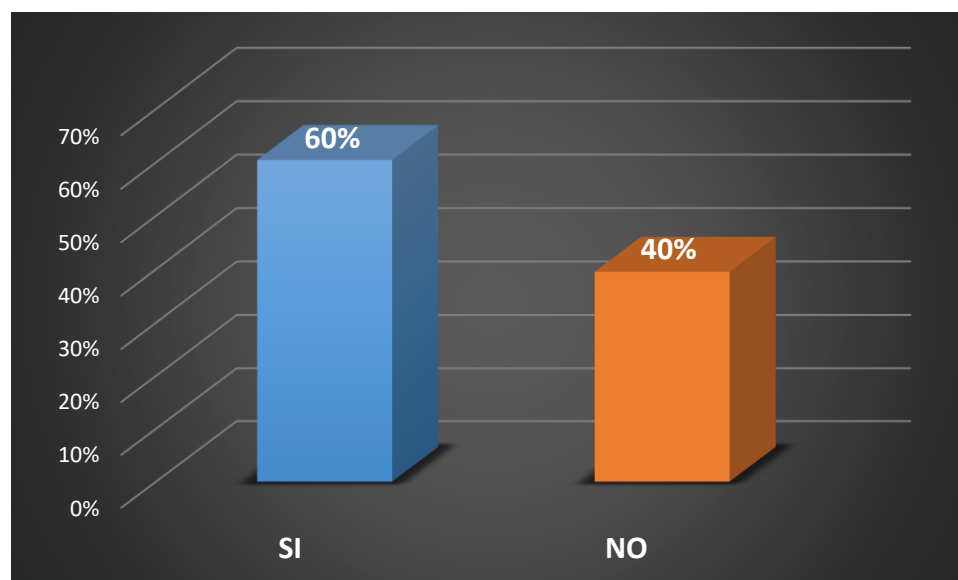
¿Si está a cargo de alguna
máquina o herramienta, tiene los
mandos dispuestos de tal manera
que no necesite realizar
movimientos forzados para
accionarlo?

¿Su labor le exige levantar
y transportar cargas?

¿Cuenta con ayudas
mecánicas para realizar dicha
labor?

¿En general dispone de
espacio suficiente para realizar el
trabajo con holgura?

¿Considera que su trabajo
es variado?



Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

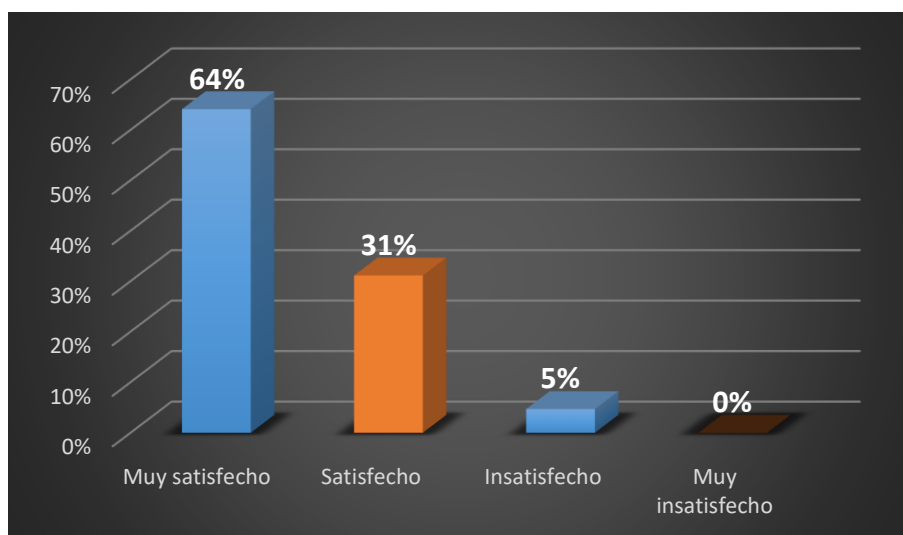
Análisis: El personal refirió con un 60% que si encuentran las condiciones anteriormente mencionadas en el recuadro y que en su defecto la respuesta negativa con el 40% indican riesgo inminente para el personal que labora en la organización, tanto físico como psicológico ya que se hace evidente las condiciones de peligro debido a la falta de mejora continua para optimizar dichas condiciones.

4.1 Encuesta de evaluación inicial

La presente encuesta se realizó con el objetivo de hacer un diagnóstico inicial acerca del conocimiento del personal que labora en la empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A de acuerdo a algunos factores de seguridad y salud en el trabajo.

Ilustración 25 Pregunta 19

¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?

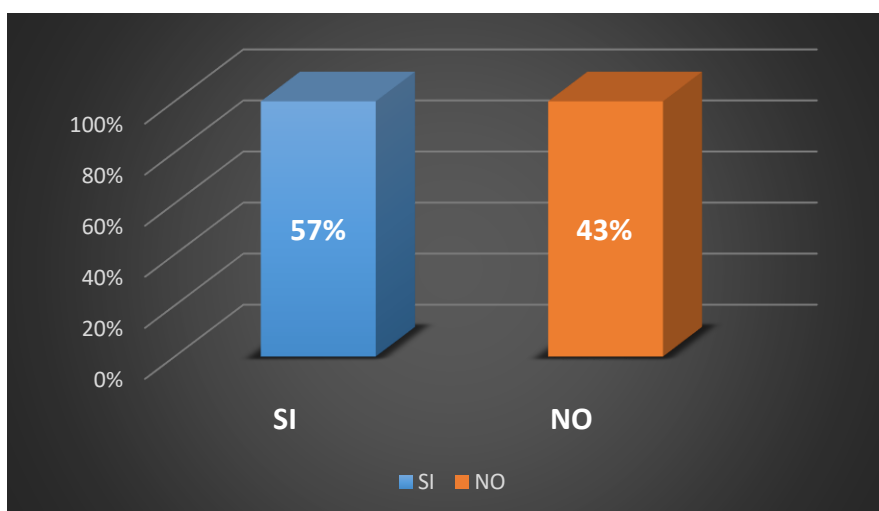


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Las respuestas de las preguntas uno a la doce están clasificadas en orden descendente del 4 al 1, siendo 4 (muy satisfecho), 3 (satisfecho), 2 (insatisfecho) y 1 (muy insatisfecho) de los cuales el 64% de las personas encuestadas reconocieron estar muy satisfechos, el 31% satisfecho y el 5% insatisfecho, como lo demuestra el gráfico, es decir que más del 50% del personal que labora en la empresa tiene conocimiento acerca de los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos en su jornada laboral, por el contrario el porcentaje restante no está muy seguro de las condiciones laborales en las que se encuentra laborando.

Ilustración 26 Pregunta 20

¿Conoce usted el programa de salud ocupacional de su empresa?

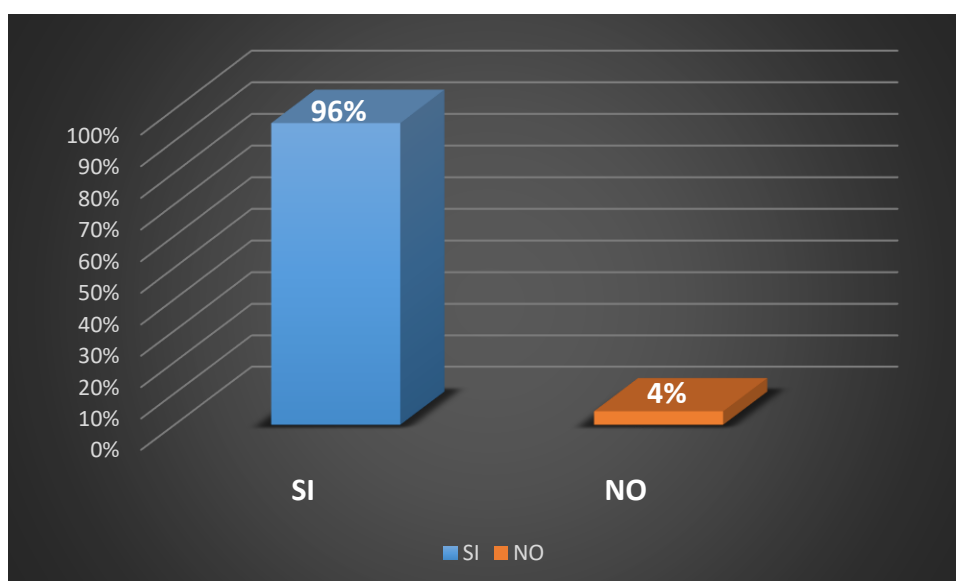


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El personal encuestado comunicó conocer el programa de salud ocupacional con el 57% de respuestas positivas y con el 43% de los encuestados reconocieron no conocer este programa, como lo indica el gráfico.

Ilustración 27 Pregunta 21

¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?



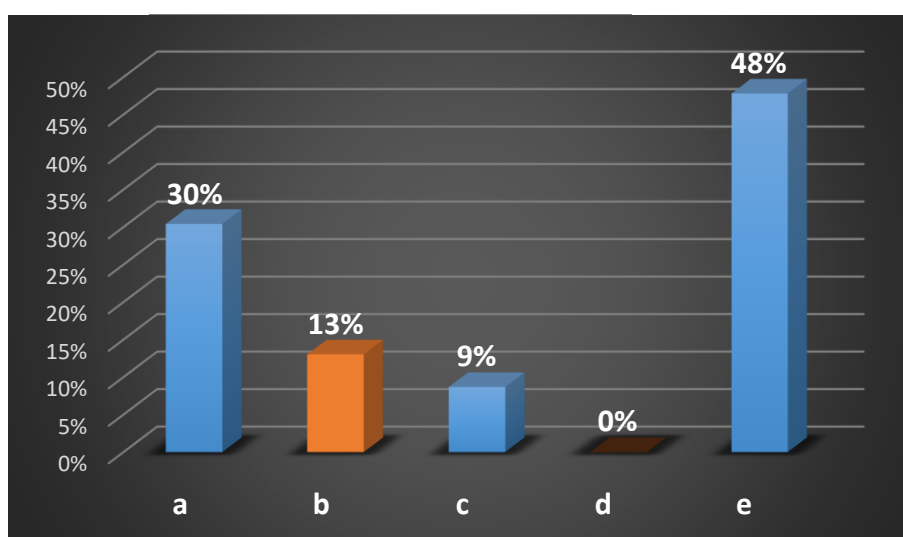
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El 96% de las personas encuestadas afirmaron conocer a quién dirigirse, mientras el 4% acepto no saber, como se evidencia en el gráfico.

Ilustración 28 Pregunta 22

¿Durante la permanencia en la empresa, alguna vez ha estado incapacitado por alguna de las siguientes causas?

- | |
|-------------------------------|
| a) Accidente de trabajo |
| b) Enfermedad General |
| c) Enfermedad Hospitalaria |
| d) Enfermedad Ambulatoria |
| e) Nunca ha sido incapacitado |



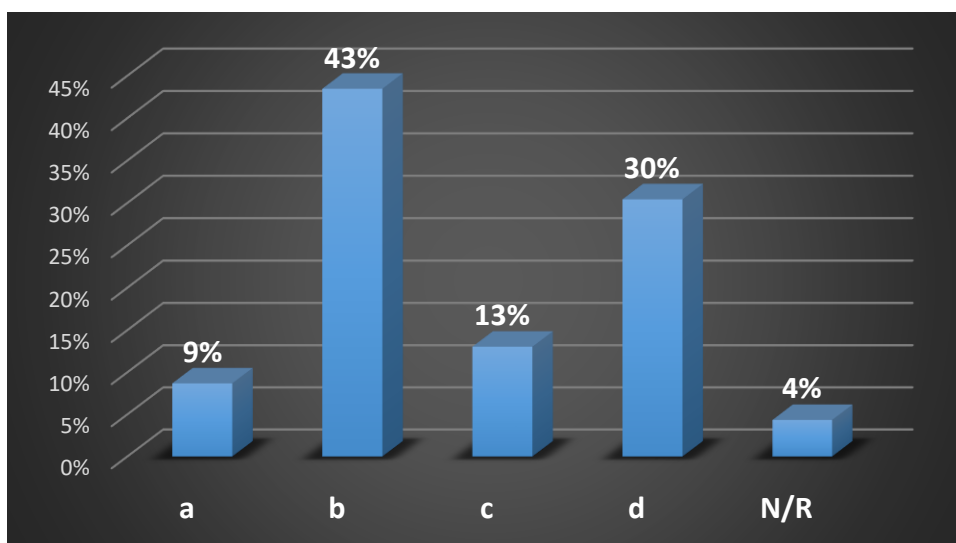
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El personal encuestado ha confirmado con el 48% nunca haber estado incapacitado, mientras el 30% confesó haberse incapacitado por un accidente de trabajo, el 13% por una enfermedad general y tan solo el 9% no menos importante por enfermedad hospitalaria, como lo demuestra el grafico.

Ilustración 29 Pregunta 23

¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de seguridad y salud en la empresa? Elija una respuesta.

- | |
|------------------------------------|
| a) Nunca ha participado |
| b) Ha participado como espectador |
| c) Ha participado activamente |
| d) Nunca han efectuado una jornada |

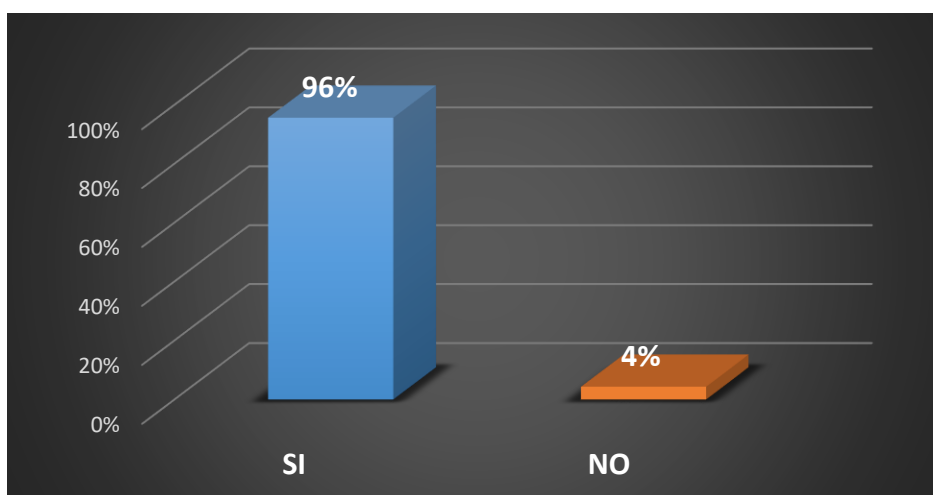


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El personal afirmó con el 43% haber participado como espectador en los eventos; así mismo el 30% indicó que nunca se efectuaron dichos eventos en la empresa durante su jornada laboral de la misma forma que el 13% indicó haber participado activamente y el 9% nunca haber participado, de esta manera se logra identificar que más del 70% de los encuestados no han participado en dicho evento.

Ilustración 30 Pregunta 24

¿Sabe usted a que ARL / ARP está afiliado?

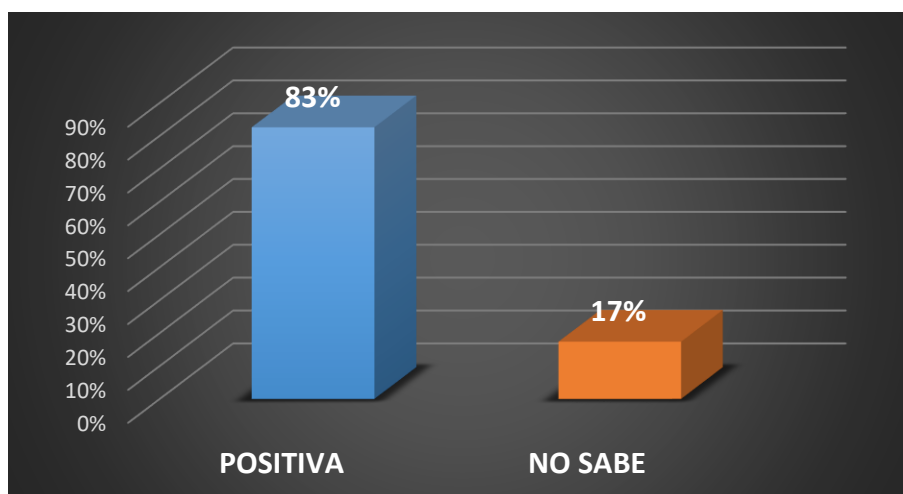


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El 96% de las personas encuestadas indicaron que si conocían la ARL a la cual se encuentran afiliadas y el 4% no la conocen.

Ilustración 31 Pregunta 25

Si su repuesta anterior fue afirmativa, por favor indique a cuál está afiliado y si la ARL ha hecho alguna capacitación en el último año.

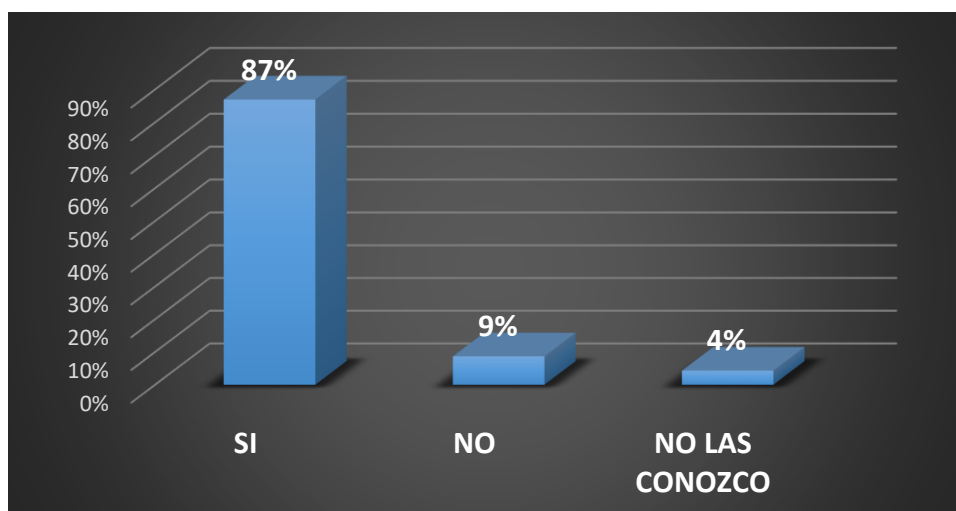


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El 83% del personal encuestado indicó que su ARL era positiva lo cual, es verídico y tan solo el 17% desconoce el nombre de la ARL a la cual se encuentra afiliado.

Ilustración 32 Pregunta 26

¿Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?

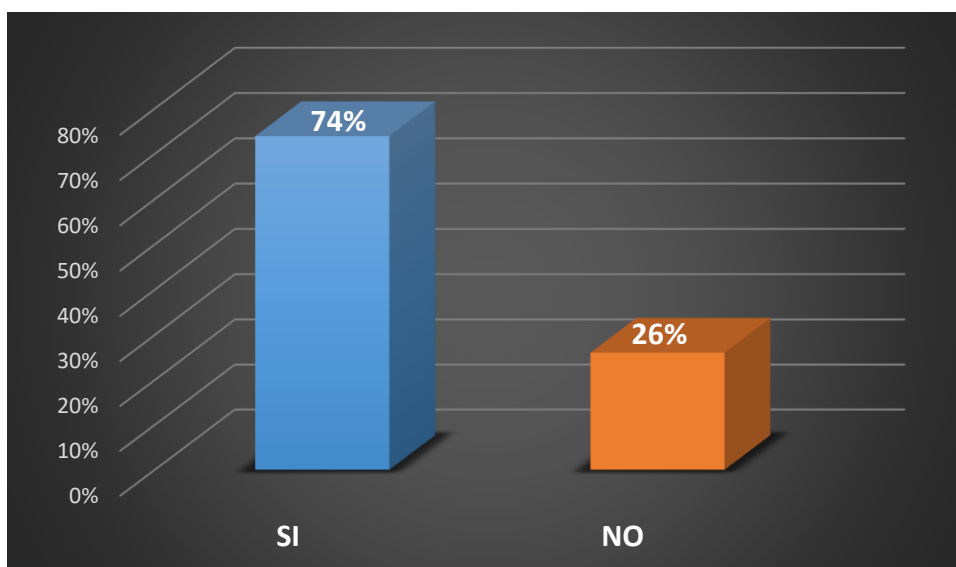


Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Con el 87% de respuestas afirmativas indican conocer el significado de la demarcación de las rutas de evacuación, mientras el 13% indican no conocer dicha señalización, indicando de esta manera que el personal no ha sido capacitado en su totalidad en cuanto a demarcación y señalización.

Ilustración 33 Pregunta 27

Tiene conocimiento de ¿Qué es el COPASST?



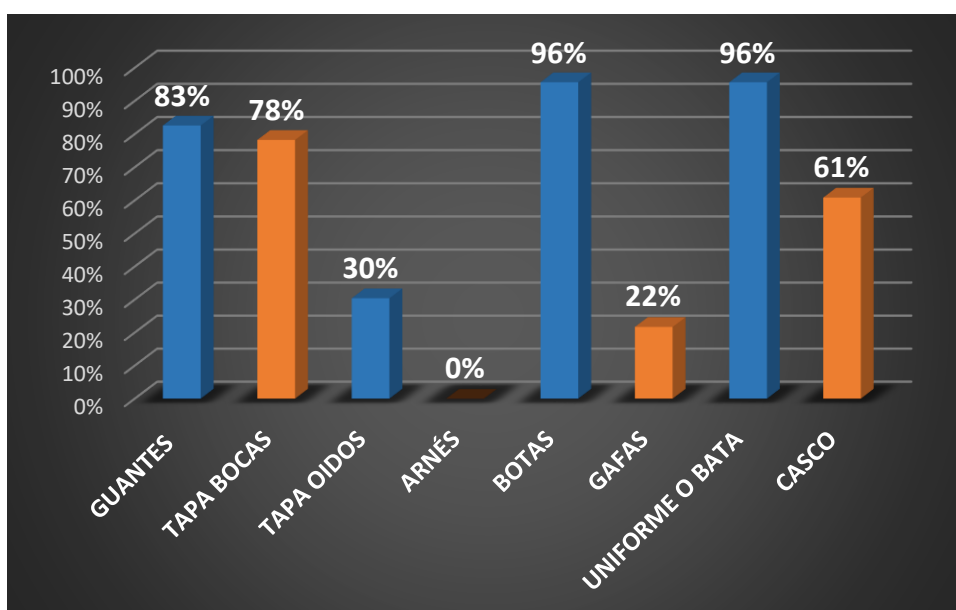
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El 74% del personal encuestado afirmó conocer el COPASST y el 26% especifican no tener conocimiento del mismo, confirmando de esta manera que la empresa no ha informado a todos los colaboradores acerca del COPASST.

Ilustración 34 Pregunta 28

¿Cuál de los siguientes elementos de protección utiliza en su área durante su jornada laboral?

- Guantes
- Tapa bocas
- Tapa oídos
- Arnés
- Botas
- Gafas
- Uniforme o Bata
- Casco



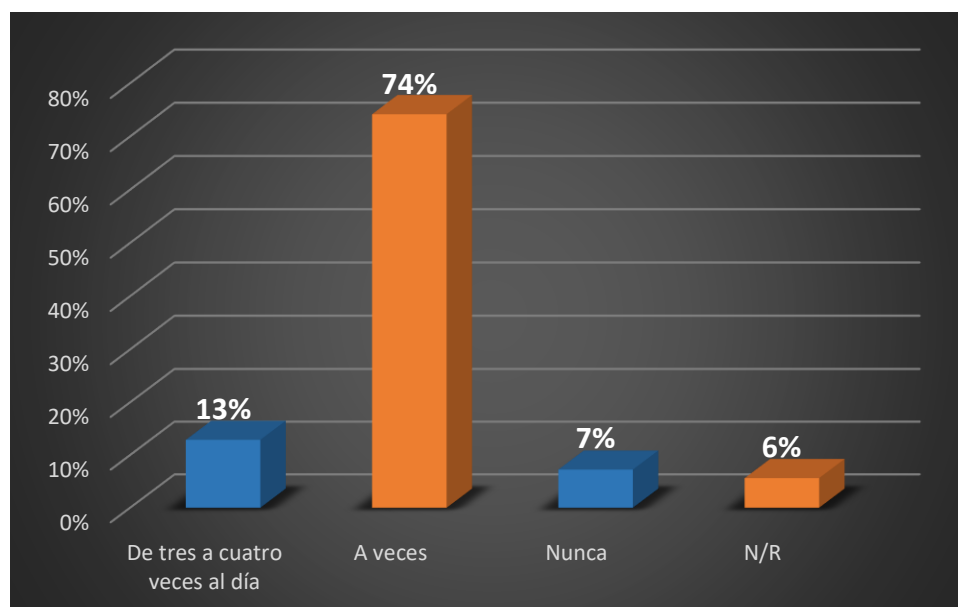
Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: Un promedio del 80% de los encuestados utilizan uniforme, botas, tapabocas, casco y guantes, el 30% de los mismos usan tapa oídos y el 22% gafas, en el momento de la encuesta ningún colaborador utilizaba arnés, demostrando de esta manera que no todo el personal utiliza los elementos esenciales como tapabocas, gafas, guantes y que ninguno utiliza arnés siendo este último importante a la hora del sacrificio ya que los colaboradores se encuentran en una altura dos a tres metros aproximadamente.

Ilustración 35 Pregunta 29

Indique cuál de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral

Actividad	De una a dos veces al día	De tres a cuatro veces al día	A veces	Nunca
De movimiento de cuello				
De brazos y muñeca				
De espalda				
De miembros inferiores				
De cintura				



Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: El 74% de los encuestados manifestó realizar las actividades derivadas de las pausas activas **a veces**, mientras el 7% indicó que **nunca** realiza dichas actividades en su campo laboral, demostrando de esta manera que el personal no ha sido capacitado en cuanto a promoción y prevención de enfermedades laborales.

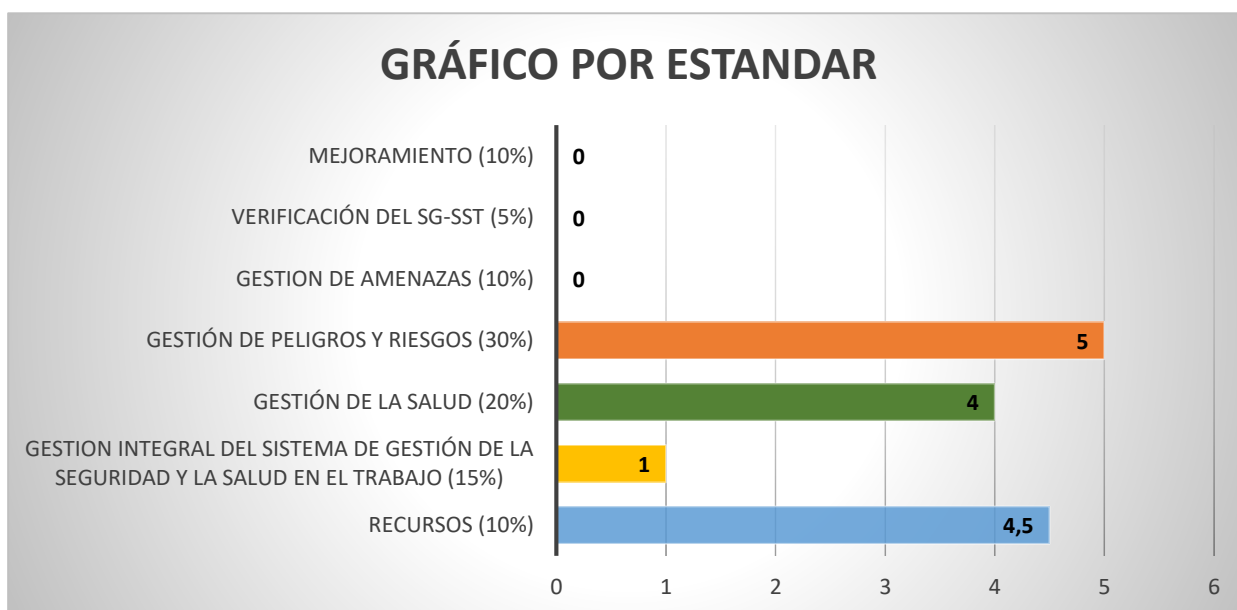
4.2 Evaluación Resolución 0312 de 2019

Anexo 2 Evaluación inicial: Resolución 0312 de 2019

Ver hipervínculo # 2

https://drive.google.com/file/d/1dzwpXGiXktjk2_D1W07I0CrrMDtFNsko/view?usp=sharing

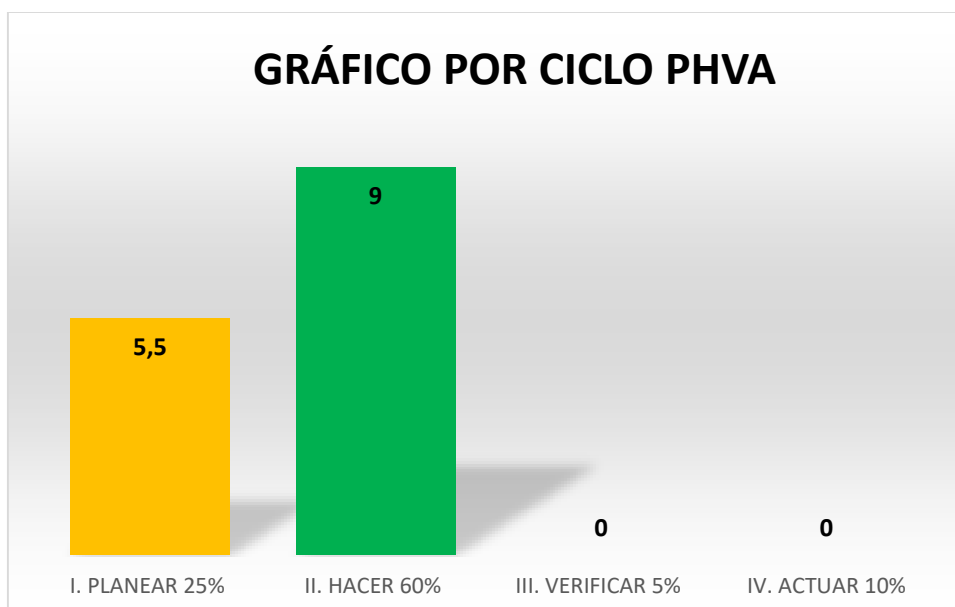
Tabla 4 Análisis de Evaluación Inicial



Nota: elaboración propia de los investigadores

Análisis: En la evaluación por estándar de la resolución 0312 de 2019 se analizó el cumplimiento de cada uno de ellos, dados para la empresa Frigorífico Chiquinquirá, siendo una empresa con menos de cincuenta (50) trabajadores, se evidenció que el cumplimiento en cuanto a: mejoramiento continuo, verificación del SG-SST y gestión de amenazas obtuvieron como resultado el 0%, de la misma manera que el cumplimiento en gestión de peligros y riesgos tan solo cumplen el 5% seguido de recursos con el 4.5%, en cuanto a gestión de la salud cubren tan solo el 4% y gestión integral del sistema de gestión de la SST tan solo el 1%.

Debido al incumplimiento de los estándares mínimos establecidos en los últimos años para este tipo de empresas se evidencia el poco control a estos requisitos y además la exposición a la que se encuentra el personal que labora en dicha organización, así como también las personas externas que visitan esta compañía.



Nota: elaboración propia de los investigadores

Análisis: El gráfico anterior demuestra que la empresa cumple tan solo con el 14.5% del ciclo PHVA dejando como evidencia que la empresa no realiza mejoras continuas en cuanto al sistema, además del poco desarrollo de mecanismos que permitan evidenciar el riesgo y peligro al que se encuentran expuestos y de esta manera darle las soluciones respectivas y mejoramiento continuo que por norma se debe realizar, esto con el fin de mantener seguros a todo el personal que labora en el Frigorífico Chiquinquirá S.A tanto interno como externo.

4.3 Análisis de matriz legal

Anexo 3 Análisis de Matriz legal GTC 45

Ver hipervínculo # 3

https://drive.google.com/drive/folders/12-rG3MCMo_9CxNmMtUddmt9C2d0wod4Q?usp=sharing

4.3.1 Análisis cuantitativo de la matriz legal de riesgo

Anexo 4 Análisis cuantitativo de la matriz legal de riesgo

Ver hipervínculo # 4

<https://drive.google.com/file/d/1MaRQPRNPMaVdF6gJhX3Huo0hAVMHKRcN/view?usp=sharing>










Análisis: Teniendo en cuenta la información obtenida y mirando los riesgos que tiene el frigorífico Chiquinquirá S.A se concluyó que la empresa en sus procesos se encuentra básicamente en un nivel de riesgo alto en un 80% de los procesos con los que cuenta la empresa.

4.3.2 Priorización de amenazas

Anexo 5 Priorización de Amenazas

Ver hipervínculo # 5

https://drive.google.com/drive/folders/12-rG3MCMo_9CxNmMtUddmt9C2d0wod4Q?usp=sharing

PRIORIZACIÓN DE AMENAZAS		
AMENAZA	NIVEL DE RIESGO	
	RESULTADO DEL DIAMANTE	INTERPRETACION
Movimientos sísmicos		MEDIO
Incendios		MEDIO
Perdida de contención de materiales peligrosos		MEDIO
Explosión		MEDIO
Fallas en sistemas y equipos		BAJO
Intoxicaciones e infecciones		BAJO
Accidentes vehiculares		MEDIO
Accidentes personales		MEDIO
Hurtos		MEDIO

Nota: elaboración propia de los investigadores

A partir del análisis de amenazas se identificó que: según sus características el Frigorífico Chiquinquirá S.A no presenta riesgo alto frente a ninguna de las amenazas evaluadas, sin embargo, presenta riesgo medio frente a 7 de estas, movimientos sísmicos, incendio, Perdida de

contención de materiales peligrosos, explosión, accidentes vehiculares y hurtos, determinando de esta manera que más del 50% deduce a las posibilidades de amenazas anteriormente expuestas.

4.4 Análisis cualitativo DOFA.

Tabla 5 DoFa

MATRIZ DOFA	
Factores Internos	
FORTALEZAS	
Puntos Fuertes	<p>F1. Cuenta con el personal calificado para la implementación SG-SST empresa cuenta con un técnico con licencia en salud ocupacional.</p> <p>F2. La organización cuenta con disponibilidad de recursos para implementar el SG-SST.</p> <p>F3. El personal está afiliado al sistema de seguridad social integral según la ley 828 de 2003.</p> <p>F4. La empresa dota correctamente a sus trabajadores, según lo reglamentado en el artículo 230 y siguientes del código sustantivo del trabajo.</p> <p>F5. La empresa cuenta con manual de funciones claramente establecido, información necesaria para el correcto desempeño de las tareas asignadas a cada empleado.</p> <p>F6. El personal cuenta con los certificados médicos de ingreso y salida, así mismo como de laboratorio y manipulación de alimentos.</p> <p>F7. La empresa exige el pago de parafiscales de salud y ARL de los interventores internos y externos ley 828.</p> <p>F8. La empresa cuenta con COPASST conformado. (Decreto 614, resolución 1016, decreto 1295, ley 1562 y decreto 1443).</p> <p>F9. La empresa realiza los reportes para la ARL de accidentes y enfermedades laborales mencionados en el artículo 62 del decreto 1295 de 1994.</p>
DEBILIDADES	
Puntos Débiles	<ul style="list-style-type: none"> • D1. El plan anual de seguridad y salud en el trabajo no está reglamentado bajo el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019. • D2. La organización no cuenta con plan de emergencias establecido en el decreto 1072 artículo 2.2.4.6.25. • D3. No se cuenta con brigada de prevención conformada, capacitada y dotada. • D4. La empresa no cuenta con descripción socio-demográfica y diagnóstico de condiciones de salud. • D5. La empresa no realiza constantemente actividades de promoción y prevención en salud. • D6. El personal que se contrata no posee el certificado de trabajo en alturas. • D7. Carecen de identificación y valoración de riesgos y peligros. • D8. No llevan a cabo un análisis de riesgo que incluya todo el análisis interno y externo. • D9. La planta de beneficio animal no ha actualizado el reglamento de higiene de seguridad industrial según lo reglamenta el artículo 349 del código sustantivo del trabajo. • D10. La empresa no cuenta con un proceso documentado determinado, que soporte los procedimientos del SGSST • D11. No está establecido un comité de convivencia según la resolución 652 de 2012 y modificado en la resolución 1356 del mismo año. • D12. La empresa realiza periódicamente el mantenimiento de instalaciones y equipo sin basarse en la normatividad vigente.

MATRIZ DOFA

Factores Externos

OPORTUNIDADES

- **O1.** Establecer políticas de gobierno para la contribución y madurez de los procesos organizacionales.
- **O2.** Asumir liderazgo por parte de los directivos del Frigorífico.
- **O3.** Capacitaciones por parte de la ARL según la ley 1562 de 2012.
- **O4.** Bajo la implementación del SG-SST potencializar el talento humano, valorarlo y cualificarlo.
- **O5.** Informar y educar a los empleados sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y las medidas a adoptar para su prevención.
- **O6.** Uso de mejores prácticas en seguridad para resolver problemáticas comunes en la organización.
- **O7.** Control de tiempos, costos y recursos para obtener ventaja competitiva.
- **O8.** Cumplimiento de la normatividad cuando aplique outsourcing tercerización laboral.

AMENAZAS

- **A1.** La ARL incumple con lo requerido por la empresa. (Decreto 2150 de 1995 artículo 115).
- **A2.** No aplicabilidad de la resolución 0312 de 2019.
- **A3.** Violación de las medidas sanitarias, Artículo 368 del código penal.
- **A4.** No implementación del SG-SST. (Ley 1562 de 2012, artículo 13 incisos 2, 4 y artículo 30).
- **A5.** Sanción por no cumplimiento del SG-SST, Decreto 0472 de 2015.
- **A6.** Sanción por no conformidad del COPASST, Artículo 91 del decreto ley 1295 de 1994 y artículo 13 de la ley 1562 de 2012.

Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Puntos Favorables

4.4.1 Matriz de Evaluación de Factores Internos

Tabla 6 MEFI

FORTALEZAS			
Factor a analizar	Peso	Calificación	Peso Ponderado
F1. La empresa cuenta con un técnico con licencia en salud ocupacional.	0,09	4	0,36
F2. La empresa cuenta con disponibilidad de recursos para implementar el SG-SST.	0,08	4	0,32
F3. El personal está afiliado al sistema de seguridad social integral según la ley 828 de 2003.	0,07	4	0,28
F4. La empresa dota correctamente a sus trabajadores, según lo reglamentado en el artículo 230 y siguientes del código sustantivo del trabajo.	0,06	3	0,18

F5. La empresa cuenta con manual de funciones claramente establecido, información necesaria para el correcto desempeño de las tareas asignadas a cada empleado.	0,05	3	0,15
F6. El personal cuenta con los certificados médicos de ingreso y salida, así mismo como de laboratorio y manipulación de alimentos.	0,04	3	0,12
F7. La empresa exige el pago de parafiscales de salud y ARL de los interventores internos y externos ley 828.	0,03	3	0,09
F8. La empresa cuenta con COPASST conformado. (Decreto 614, resolución 1016, decreto 1295, ley 1562 y decreto 1443).	0,03	3	0,09
F9. La empresa realiza los reportes para la ARL de accidentes y enfermedades laborales mencionados en el artículo 62 del decreto 1295 de 1994.	0,03	3	0,09
SUB TOTAL	0,48	30	1,68

DEBILIDADES

Factor a Analizar	Peso	Calificación	Peso Ponderado
D1. El plan anual de seguridad y salud en el trabajo no está reglamentado bajo el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.	0,09	4	0,36
D2. La organización no cuenta con plan de emergencias establecido en el decreto 1072 artículo 2.2.4.6.25.	0,08	4	0,32
D3. No se cuenta con brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.	0,07	4	0,28
D4. La empresa no cuenta con descripción socio-demográfica y diagnóstico de condiciones de salud.	0,06	3	0,18
D5. La empresa no realiza constantemente actividades de promoción y prevención en salud.	0,05	3	0,15

D6. El personal que se contrata no posee el certificado de trabajo en alturas.	0,04	3	0,12
D7. Carecen de identificación y valoración de riesgos y peligros	0,03	3	0,09
D8. No llevan a cabo un análisis de riesgo que incluya todo el análisis interno y externo.	0,02	3	0,06
D9. La planta de beneficio animal no ha actualizado el reglamento de higiene de seguridad industrial según lo reglamenta el artículo 349 del código sustantivo del trabajo.	0,02	3	0,06
D10. La empresa no cuenta con un proceso documentado determinado, que soporte los procedimientos del SGSST	0,02	2	0,04
D11. No está establecido un comité de convivencia según la resolución 652 de 2012 y modificado en la resolución 1356 del mismo año.	0,02	2	0,04
D12. La empresa realiza periódicamente el mantenimiento de instalaciones y equipo sin basarse en la normatividad vigente.	0,02	2	0,04
SUB TOTAL	0,52	33	1,74
TOTAL	1,00	63	3,42

Nota: modificado de Fred, R. David (1997) Conceptos de administración estratégica, Quinta Edición

Análisis: La suma total de la matriz anterior da como resultado 3,42 arriba del promedio (2,5). Sin embargo, destacamos la comparación paralela del peso ponderado total de las fortalezas con el mismo de las debilidades, determinando de esta manera que: las fuerzas internas son desfavorables a la organización ya que cuenta con un peso ponderado total de 1,68 contra un 1,74 del peso ponderado total de las debilidades, por lo cual se identifica que la empresa no está utilizando los recursos necesarios para identificar y así mismo minimizar los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores del Frigorífico S. A.

4.4.2 Matriz de Evaluación de Factores Externos

Tabla 7 MEFE

OPORTUNIDADES			
Factor a Analizar	Peso	Calificación	Peso Ponderado
O1. Establecer políticas de gobierno para la contribución y madurez de los procesos organizacionales.	0,10	4	0,40
O2. Asumir liderazgo por parte de los directivos del Frigorífico.	0,10	4	0,40
O3. Capacitaciones por parte de la ARL según la ley 1562 de 2012.	0,09	4	0,36
O4. Bajo la implementación del SG-SST potencializar el talento humano, valorarlo y cualificarlo.	0,07	4	0,28
O5. Informar y educar a los empleados sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y las medidas a adoptar para su prevención.	0,06	3	0,18
O6. Uso de mejores prácticas en seguridad para resolver problemáticas comunes en la organización.	0,05	3	0,15
O7. Control de tiempos, costos y recursos para obtener ventaja competitiva.	0,04	3	0,12
O8. Cumplimiento de la normatividad cuando aplique outsourcing tercerización laboral.	0,03	3	0,09
SUBTOTAL	0,54	28	1,98

AMENAZAS			
Factor a Analizar	Peso	Calificación	Peso ponderado
A1. La ARL incumple con lo requerido por la empresa. (Decreto 2150 de 1995 artículo 115).	0,10	4	0,40
A2. No aplicabilidad de la resolución 0312 de 2019.	0,10	4	0,40
A3. Violación de las medidas sanitarias, Artículo 368 del código penal.	0,08	4	0,32
	0,07	3	0,21

A4. No implementación del SG-SST. (Ley 1562 de 2012, artículo 13 incisos 2, 4 y artículo 30)			
A5. Sanción por no cumplimiento del SG-SST, Decreto 0472 de 2015.	0,06	3	0,18
A6. Sanción por no conformidad del COPASST, Artículo 91 del decreto ley 1295 de 1994 y artículo 13 de la ley 1562 de 2012.	0,05	2	0,10
SUBTOTAL	0,46	20	1,61
TOTAL	1,00	48	3,59

Nota: fuente elaboración propia de los investigadores

Análisis: el total ponderado de las matrices anteriores da como resultado 3,59 indicando de esta manera que el Frigorífico S.A está por encima de la media (2,5) en cuanto al esfuerzo por seguir estrategias que permitan aprovechar las oportunidades externas y tratar de mitigar las amenazas.

Al evaluar el peso ponderado total de las oportunidades (1,98), y el de las amenazas (1,61), se puede establecer que el medio ambiente externo está siendo aprovechado por dicha organización. No obstante, el frigorífico S.A evidencia un peso ponderado total de las amenazas bastante importantes, ya que si no son bien utilizadas las estrategias para mitigar las amenazas podría generar un riesgo importante no solo externo, sino que afectaría toda la organización.

4.4.3 Análisis Estratégico Mediante la Matriz MAFE

Tabla 8 MAFE

FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1. La empresa cuenta con un técnico con licencia en salud ocupacional.	D1. El plan anual de seguridad y salud en el trabajo no está reglamentado bajo el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.
F2. La empresa cuenta con disponibilidad de recursos para implementar el SG-SST.	D2. La organización no cuenta con plan de emergencias establecido en el decreto 1072 artículo 2.2.4.6.25.
F3. El personal está afiliado al sistema de seguridad social integral según la ley 828 de 2003.	D3. No se cuenta con brigada de prevención
F4. La empresa dota correctamente a sus	

MATRIZ MAFE

trabajadores, según lo reglamentado en el artículo 230 y siguientes del código sustantivo del trabajo.

F5. La empresa cuenta con manual de funciones claramente establecido, información necesaria para el correcto desempeño de las tareas asignadas a cada empleado.

F6. El personal cuenta con los certificados médicos de ingreso y salida, así mismo como de laboratorio y manipulación de alimentos.

F7. La empresa exige el pago de parafiscales de salud y ARL de los interventores internos y externos ley 828.

F8. La empresa cuenta con COPASST conformado. (Decreto 614, resolución 1016, decreto 1295, ley 1562 y decreto 1443).

F9. La empresa realiza los reportes para la ARL de accidentes y enfermedades laborales mencionados en el artículo 62 del decreto 1295 de 1994.

conformada, capacitada y dotada.

D4. La empresa no cuenta con descripción socio-demográfica y diagnóstico de condiciones de salud.

D5. La empresa no realiza constantemente actividades de promoción y prevención en salud.

D6. El personal que se contrata no posee el certificado de trabajo en alturas.

D7. La planta de beneficio animal no ha actualizado el reglamento de higiene de seguridad industrial según lo reglamenta el artículo 349 del código sustantivo del trabajo.

D8. No llevan a cabo un análisis de riesgo que incluya todo el análisis interno y externo.

D9. Carecen de identificación y valoración de riesgos y peligros.

D10. La empresa no cuenta con un proceso documentado determinado, que soporte los procedimientos del SGSST.

D11. No está establecido un comité de convivencia según la resolución 652 de 2012 y modificado en la resolución 1356 del mismo año.

D12. La empresa realiza periódicamente el mantenimiento de instalaciones y equipo sin basarse en la normatividad vigente.

OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS
	(FO)	(DO)
O1. Establecer políticas de gobierno para la contribución y madurez de los procesos organizacionales.	F1, O1, O4: aprovechamiento del recurso humano logrando establecer políticas de calidad de vida, el sistema.	D1, D2, O1, O2, O3, O4: implementar el plan de emergencia y el plan anual bajo los lineamientos legales contribuyendo al buen funcionamiento organizacional.
O2. Asumir liderazgo por parte de los directivos del Frigorífico.	F2, F3, O2, O3, O4: En beneficio del recurso cultivar un ambiente de trabajo sano para los colaboradores, de esta manera lograr un mejor rendimiento en las actividades.	D3, D4, D5, O3, O4: Formalizar y capacitar brigadas de prevención con el fin de mitigar los riesgos y peligros bajo los lineamientos legales vigentes.
O3. Capacitaciones por parte de la ARL según la ley 1562 de 2012.	F4, F5, O4, O5: Mantener comunicación asertiva con el RRHH informando de manera atenta sus funciones y riesgos a los que se encuentran expuestos.	D6, D7, D8, O4, O5: llevar a cabo la actualización del artículo 349 del código sustantivo del trabajo, informando a los trabajadores los derechos correspondientes en beneficio de su integridad física y emocional.
O4. Bajo la implementación del SG-SST potencializar el talento humano, valorarlo y cualificarlo.	F6, F7, O6, O7, O8: Dando cumplimiento a la normatividad vigente se obtendrá conocimiento de derechos y deberes de administrativos y colaboradores internos y externos.	D9, D10, O6: Dar cumplimiento a la resolución 652 de 2012 mejorando así la seguridad e integridad de cada colaborador interno y externo.
O5. Informar y educar a los empleados sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y las medidas a adoptar para su prevención.	F7, F8, O7, O8: brindar conocimiento acertado de los movimientos financieros y físicos a los accionistas, estableciendo un ambiente pacifico a nivel externo e interno.	D11, O7, O8: dando cumplimiento a la normatividad vigente llevar a cabo el mantenimiento acorde, obteniendo control legal además de un mejoramiento a las instalaciones.
O6. Uso de mejores prácticas en seguridad para resolver problemáticas comunes en la organización.		
O7. Control de tiempos, costos y recursos para obtener ventaja competitiva.		
O8. Cumplimiento de la normatividad cuando aplique outsourcing tercerización laboral.		

AMENAZAS	ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS
	(FA)	(DA)
A1. La ARL incumple con lo requerido por la empresa. (Decreto 2150 de 1995 artículo 115).	F1, F2, F3, A1, A2: Implementar el SG-SST dando cumplimiento y control de la resolución 0312 de 2019.	D1, D2, D3, A1, A2: Crear y capacitar brigada de primeros auxilios como lo establece el decreto 1295 de 1994.
A2. No aplicabilidad de la resolución 0312 de 2019.		
A3. Violación de las medidas sanitarias, Artículo 368 del código penal.	F4, F5, A3, A4, A5: Aplicar guías de atención integradas para mitigar riesgo psicosocial y estrés ocupacional establecidos en la resolución 2646 de 2008.	D4, D5, D6, A3, A4, A5: Aplicabilidad de la norma NTC 2885 manejo de extintores, orientación y entrenamiento para brigadas de emergencia.
A4. No implementación del SG-SST. (Ley 1562 de 2012, artículo 13 incisos 2, 4 y artículo 30).		
A5. Sanción por no cumplimiento del SG-SST, Decreto 0472 de 2015.	F6, F7, F8, F9, A6: implementación y control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecido en el decreto 1443 de 2014.	D7, D8, D9, A6: Promover programas de prevención en salud reglamentadas en el decreto 780 de 2016 mitigando la propagación en pandemias.
A6. Sanción por no conformidad del COPASST, Artículo 91 del decreto ley 1295 de 1994 y artículo 13 de la ley 1562 de 2012.		D10, D11, A5, A6: Adoptar el decreto 321 de 1999 plan nacional de contingencia contra derrames derivados de sustancias nocivas en aguas fluviales y lacustres.

Nota: modificado de Fred, R. David (1997) Conceptos de administración estratégica, Quinta Edición

4.5 Análisis Plan Anual

Tabla 9

Anexo 6 Análisis Plan Anual

Ver hipervínculo # 6

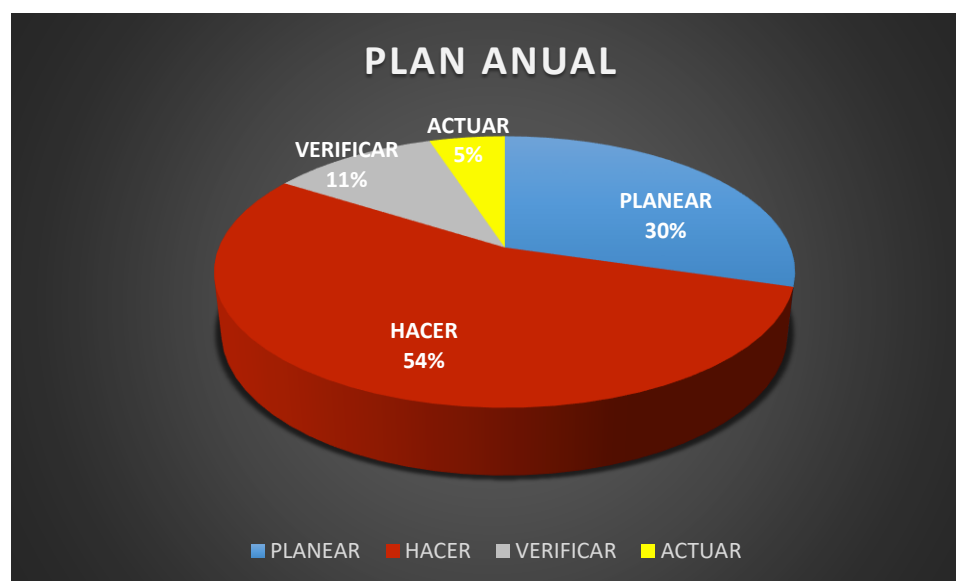
<https://drive.google.com/drive/folders/1UJNa7RcRoFESV9oafUBBR0u99iULbcG4?usp=sharing>

PHVA	ACTIVIDAD	PONDERACIÓN	
1. PLANEAR	Divulgar políticas del SG-SST	7,00%	
	Asignación de recursos	2,00%	
	Comunicar responsabilidades ante el SG-SST y reglamento de higiene y seguridad	2,00%	
	Realizar descripción sociodemográfica	0,40%	
	Actualizar matriz legal	0,50%	
	Definir el plan anual correspondiente	0,50%	
	Realizar capacitación en SG-SST	7,00%	
	Llevar control documentado de cada una de las actividades	0,90%	
	Conservar documentos para eventual investigación	0,80%	
	Actualizar normatividad del SG-SST	2,00%	
	Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos	4,00%	
	Medidas de intervención de riesgos	0,90%	
	Evaluar el SG-SST	0,80%	
	Llevar a cabo los indicadores del SG-SST	0,80%	
	2. HACER		
		Entrega de equipos y elementos de protección personal	4,00%
	Afiliaciones y pagos al Sistema de Riesgos Laborales	0,90%	
	Verificar afiliación de contratistas internos y externos	0,50%	
	Socializar/Divulgar Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y Responsabilidades SG-SST	7,00%	
	Reuniones de COPASST	0,80%	
	Capacitación a miembros del COPASST (investigación de AT e inspecciones)	7,00%	
	Capacitación a miembros del Comité de convivencia laboral en SG-SST	7,00%	
2.2 Capacitación, Inducción y Re inducción			
	Capacitación, inducción y re inducción a trabajadores, contratistas (prestación de servicios y externos) y pasantes	7,00%	
	Verificar cursos pendientes	0,80%	
2.3 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS			
	Actualización de matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	0,90%	

Identificar y evaluar cambios organizacionales, mediciones ambientales/higiénicas, físicas: ruido (sonometrías), iluminación confort térmico, mediciones ambientales de sustancias químicas de acuerdo a la sustancia.	0,90%
Seguimiento a la implementación de medidas de intervención, prevención y control definidas en la matriz de peligros, levantamiento de necesidades de EPP y de bioseguridad y evaluación técnica de las propuestas presentadas	0,70%
Seguimiento a contratistas	0,60%
Actualización de Matriz de EPP	0,90%
2.4 MEDICINA PREVENTIVA Y LABORAL	
Capacitar en pausas activas laborales	0,90%
Socializar recomendaciones médico laborales a funcionarios	0,90%
Exámenes complementarios: Audiometrías (), Espirómetros () KOH de uñas () Frotis Faríngeos () Rayos x de Tórax () y prueba de Tuberculina ().	0,90%
Valoraciones médicas de ingreso, periódicas, de retiro, post incapacidad.	0,90%
Actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención.	0,90%
Seguimiento al cumplimiento restricciones médico-laborales.	0,60%
2.5 PLAN DE EMERGENCIAS	
Actualización, Socialización e Implementación del Plan de Emergencias	0,60 %
Formar y capacitar Brigada de Emergencias.	4,00 %
Recarga y mantenimiento de extintores.	0,90 %
Verificación de los implementos necesarios para emergencias.	0,80 %
Realizar Simulacros	4,00 %
3. VERIFICAR	
Auditoría interna al SG-SST	2,00 %
Revisión por la alta gerencia	5,00 %
Medición de indicadores	4,00 %
4. ACTUAR	
Acciones correctivas, preventivas y de mejora	5,00 %
TOTAL	100 %

Nota: elaboración propia de los investigadores

PLANEAR	HACER	VERIFICAR	ACTUAR
29,60%	54,40%	11,00%	5,00%



Nota: elaboración propia de los investigadores

Análisis: se lleva a cabo el plan de trabajo anual para la empresa frigorífico Chiquinquirá S.A bajo el ciclo PHVA determinando de esta manera las actividades a realizar y la ponderación respecto a su importancia.

Como se evidencia en el gráfico anterior las actividades con mayor ponderación se encuentran en HACER debido a la importancia de las capacitaciones respectivas para cada tarea esto debido a que se demuestra que un personal bien capacitado brinda mejor rendimiento a la hora de realizar sus labores, además de fortalecerse como equipo de trabajo gracias a la conformación de brigadas y actividades de promoción y prevención.

La planeación de las actividades obtuvo el 30% de importancia ya que de ello depende la puesta en marcha y el buen funcionamiento de cada una de las tareas descritas.

VERIFICAR obtuvo el 11% en la escala, debido a las auditorias que se deben realizar periódicamente, además de la supervisión y aprobación por la alta gerencia.

Finalmente **ACTUAR** obtuvo el 5% en orden de importancia ya que se debe llevar a cabo acciones preventivas y correctivas que conlleven a una mejora continua para cada una de las actividades.

4.6 Proceso Documentado

La GTC 185 y la ISO 10013 tienen como propósito generar herramientas que faciliten la gestión documental en las organizaciones con el fin de simplificar y organizar el manejo de las presentaciones de las comunicaciones impresas y electrónicas.

Esta guía tiene como finalidad la elaboración de distintos tipos de documentos generados en las organizaciones, con el propósito de generar una imagen corporativa a la compañía.


Esta guía técnica colombiana (GTC) tiene como propósito brindar herramientas que faciliten la gestión documental en las organizaciones, con el fin de simplificar y organizar la presentación y el manejo de las comunicaciones impresas y electrónicas. A su vez, busca contribuir con la disminución del tiempo y los costos, con buena calidad.

De acuerdo en lo establecido en la norma GTC 185 dentro del diseño del SG-SST tiene como propósito tener un proceso documentado que ayude a fortalecer los procedimientos, y que existan evidencias argumentadas para la toma de decisiones.

Anexo 7 Formatos Norma GTC 185

DOCUMENTO	VER DOCUMENTO
Norma GTC 185	Ver hipervínculo # 7 https://drive.google.com/file/d/1bjn1HkmVrHbLMdRFoh77GvA_t72U7TYN/view?usp=sharing

4.6.1 Política del SGSST

	MANUAL SG-SST FRIGORIFICO CHIQUINQUIRA S. A	CODIGO
		VERSION
		FECHA:

Introducción

En cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012 y la normatividad vigente, se ha constituido el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

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

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

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

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

Definiciones y Abreviaturas

Seguridad y salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Ley 1562/2012.

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

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

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

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

Análisis del riesgo: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.29) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.24) (ISO 31000:2009).

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

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

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

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

Nivel de riesgo: Magnitud de un riesgo (véase el numeral 2.29) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 2.22) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.23).

Partes Interesadas: Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 2.17) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y seguridad y salud en el trabajo (véase el numeral 3.15 de NTC-OHSAS 18001:2007) de una organización (NTC-OHSAS 18001:2007).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001:2007).

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

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001:2007).

Riesgo Aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y seguridad y salud en el trabajo (NTC-OHSAS 18001:2007).

Valoración de los riesgos: Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001:2007).

ABREVIATURAS Y GUÍAS

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

SG-SST: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

SST: Seguridad y salud en el trabajo

Política del SG-SST

Propósito

Dentro de las políticas de calidad en cada uno de los procesos organizacionales del Frigorífico Chiquinquirá S.A está el promover acciones y actividades que permitan identificar y reducir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en todos sus niveles, clasificarlos, valorarlos y actuar de manera eficiente en las prioridades de atención.

La alta dirección con la intervención del COPASO/vigía ocupacional ha determinado una política de SST es informada y publicada a través de procesos de inducción, re inducción, actividades y ciclos de formación, capacitación y por medio material promocional, adicionalmente se encuentra publicada en los medios administrativos en todas las sedes de trabajo.

La política es examinada periódicamente en reuniones de revisión por la dirección; en caso que se requiera y de acuerdo con los cambios institucionales y en materia de SST será actualizada.

Alcance

Es importante generar políticas que pretendan proteger a la organización, es así que la trascendencia del sistema y sus diferentes actividades no solo son para las personas que hacen parte de la empresa, sino que se extienden a proteger a los contratistas y visitantes de la organización, ya que se debe evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades a este tipo de agentes externos.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Política de SST	Anexo 8 Política de SST Ver hipervínculo # 8 https://drive.google.com/file/d/1FhZqgH8A0Z4saE05xDt5BuGg_fOU1lhZ/view?usp=sharing
Política consumo al tabaco, alcohol y droga, de sustancias psicoactivas, Medio-ambiental, seguridad vial y de acoso laboral	Anexo 9 Políticas de la Empresa Ver hipervínculo # 9 https://drive.google.com/file/d/1LhfyZXbzxTsQVjvG02k31piVLYZkPM9I/view?usp=sharing

ORGANIZACIÓN

INFORMACION GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN			
DATOS GENERALES			
Razón Social	Nit.	Dirección	
Frigorífico Chiquinquirá S. A	820.002.204-1	Km 2 vía Chiquinquirá, Tunja sitio la balsa	
Correo electrónico	Teléfono	Fax	
Frigorificochiquinquirasa@gmail.com	3115767546		
LOCALIZACIÓN			
Departamento	Municipio	Barrio	
Boyacá	Chiquinquirá	La balsa	
Linderos	Norte	Finca Edwin Rivera	
	Sur	Finca José Noreña	
	Oriente	Puente de la Balsa	
	Occidente	La PTAR	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN			
REVISION 3.	ACTIVIDAD ECONOMICA	CLASE DE RIESGO	SEGÚN SU TAMAÑO
	Empresa dedicada a producción, transformación de carne y derivados cárnicos, incluye solamente frigoríficos	III	Mediana empresa
OTROS DATOS			
REPRESENTANTE LEGAL	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	
Baudilio Jiménez Martínez	3213163946	Frigorificochiquinquirasa@gmail.com	

MAPA DE PROCESOS

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Diagrama de procesos	Anexo 10 Diagrama de Procesos Ver hipervínculo # 10 https://drive.google.com/file/d/1YimfvyNRXFL98ckF-ovwRqlJ37_DAMJi/view?usp=sharing



Misión y Visión



Frigorífico Chiquinquirá S. A

El frigorífico de Chiquinquirá S. A tiene como misión transformar especies bobinas en productos cárnicos aptos para el consumo humano, aplicando métodos, procesos y practicas con los mejores estándares de calidad bajo la política corporativa de excelencia y con un equipo de trabajo competente. En cada proceso la organización busca un equilibrio con la satisfacción del consumidor estrategia empresarial del medio ambiente.

Misión

Visión

En el 2026 el frigorífico de Chiquinquirá S. A. será reconocido a nivel nacional como un frigorífico líder en calidad y buen servicio de beneficio animal y cadena de frio en desarrollo continuo de infraestructura tecnología e implantación de normatividad vigente, ofreciendo procesos con los mejores estándares, basados en sistemas integrados de calidad y brindando a los clientes el mejor aliado para ser competitivos en la industria.

“Somos parte de tu Vida”

TURNOS DE TRABAJO-HORARIOS

A continuación, se detalla de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la organización.

GRUPO	TURNOS-HORARIOS
Administrativos	De lunes a sábado de 8:00 am a 12:00 pm y de 2:00 a 6:00 pm.
Operarios	De lunes a sábado de 4:00 pm a 10:00 pm.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Frigorífico Chiquinquirá es responsable, por la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto ley 1295 de 1994, la circular unificada de 2004 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la empresa ha definido un **Manual de funciones por cargos** en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 11 Diseño de Cargos	Ver Hipervínculo # 11 https://drive.google.com/file/d/10TFWZazkV2oWFqxtZdo5PFnrW0kPtw_/view?usp=sharing

ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES

Reglamento Interno de Trabajo

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

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 12 Reglamento Interno de Trabajo	Ver Hipervínculo # 12 https://drive.google.com/file/d/15rq_9U9-lEmBz7f6miHogj6m8q-can9E/view?usp=sharing

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Se tiene elaborado el reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social y se encuentra publicado en un lugar visible para los funcionarios.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 13 Reglamento de Higiene y seguridad Industrial	Ver hipervínculo # 13 https://drive.google.com/file/d/1y0mlHVcTPTAEOPSfHF2f85jVZyLL1GP1/view?usp=sharing

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

La organización cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994.

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

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 14 Acta de conformación del COPASST	Ver hipervínculo # 14 https://drive.google.com/file/d/14BBjXSR8c0dxsPAYuEBzxebAwWPtMNe8/view?usp=sharing

Dentro de las principales funciones y responsabilidades del COPASST y dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 decretos 614 de 1984 y el decreto 1295 de 1994, se encuentran:

- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de las actividades sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de SST de la empresa.
- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los SG-SST de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades pertinentes cuando haya deficiencias en su desarrollo.
- Emitir recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.
- Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de SST en los sitios de trabajo.
- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

- Proponer y participar en actividades de capacitación en SST dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de SST en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Evaluar los programas que se hayan realizado.

Comité de Convivencia Laboral

La empresa cuenta con un comité de convivencia laboral se creó por la ley de Acoso laboral (ley 1010 de 2006), reglamentada por las resoluciones 652 y 1356 de 2012 donde se determinó en forma precisa su conformación y su funcionamiento.

Creado como medida preventiva para el acoso laboral, donde cuenta con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 15 Acta de conformación del comité de Convivencia Laboral	Ver hipervínculo # 15 https://drive.google.com/file/d/1vAEgi0V49ijyXOO8i7FMElt4QyeloDVf/view?usp=sharing
Anexo 16 Reglamento del Comité de convivencia Laboral	Ver hipervínculo # 16

DEFINICIÓN DE RECURSOS

La empresa Frigorífico Chiquinquirá S.A, desde el área directiva específica y determina los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, proceso, inspección y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, así como para los responsables de la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa incluyendo el COPASST dando cumplimiento de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se destinará el presupuesto el cual será aprobado por la alta gerencia y se valorará su cumplimiento.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 17 Presupuesto del SG-SST	Ver hipervínculo # 17 https://drive.google.com/file/d/1mOkMP97CH_2bLlRwkPpU7bnSm4DQ514d/view?usp=sharing

COMUNICACIÓN

La empresa Frigorífico Chiquinquirá S.A ha determinado mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras), sobre los aspectos relevantes del SST.

La comunicación con las partes interesadas externas e internas mencionadas anteriormente, se podrá realizar a través del correo electrónico frigorificochiquinquirasa@gmail.com. Adicionalmente las partes interesadas podrán comunicarse al número celular “3115767546”.

Las comunicaciones en medio físico que lleguen a las instalaciones de la empresa relacionadas con SST serán recibidas y tramitadas por el auxiliar en salud ocupacional.

La empresa Frigorífico Chiquinquirá se asegura que las partes interesadas externas conozcan asuntos relativos en SST únicamente cuando sea apropiado.

Frigorífico Chiquinquirá permite la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de accidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo se les informa a los colaboradores cuando hay cambios que afecten su seguridad y salud. De la misma forma que los operarios pueden ser representados en asuntos de SST por medio del comité paritario, quienes en sus reuniones mensuales abordarán entre otras cosas las sugerencias e inquietudes que los colaboradores presenten.

Para la comunicación interna a colaboradores con aspectos relacionados con el SG-SST se podrán utilizar mecanismos como: correos electrónicos, informes, folletos, cartillas, entre otros, respecto a la SST, programas de inducción, capacitación y entrenamiento.

COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCION, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Cuando una persona ingresa a laborar en la empresa adopta una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con SST:

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

Como evidencia el siguiente formato:

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 18 Formato de Inducción	Ver hipervínculo # 18 https://drive.google.com/file/d/1TZiARf53MhufOsFR8ghPF56UM_fZIZmW/view?usp=sharing

DOCUMENTACION Y CONTROL DE DOCUMENTOS

Se ha especificado este manual para describir los elementos centrales del SG-SST y su interacción. De la misma manera se registra un control de documentos que permita vigilar la parte documental de la empresa. De igual forma debe contar con un listado maestro de documentos y registros de SST que permite controlar las versiones vigentes de los mismos y precisa directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de registros de acuerdo a su importancia para el sistema.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 19 Control de Documentos y Registros	Ver hipervínculo # 19 https://drive.google.com/file/d/1Dy1rR7bDkrf5Jo3vqhK9Aa2kQe1OT8dy/view?usp=sharing

PLANIFICACION

Objetivos, propósito y alcance

En relación con la política de seguridad y salud en el trabajo se ha establecido una matriz de objetivos y metas que permiten proyectar de manera estratégica el sistema de gestión de la SST.

Esta matriz especifica indicadores de control que permiten realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas. Este seguimiento se realiza de manera semestral con el propósito de identificar planes de acción de mejora en caso que sea necesario.

Ejemplo de planificación:

Directriz de la política	Objetivos	Metas	Indicadores

REQUISITOS LEGALES

Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización.

Se tiene determinado un proceso para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que certifican la inclusión e investigación oportuna de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa. Adicionalmente precisa el cómo la empresa dará cumplimiento a los requisitos a las obligaciones legales y de otra índole reconocidos. Además, establece un lapso de revisión de cumplimientos de los requisitos legales y de otra naturalidad.

Como resultado la empresa ha definido como registro la matriz de requisitos legales y se mantiene actualizada en materia de SST. Además de ser comunicada a los trabajadores y partes interesadas cuando sea pertinente.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 20 Matriz de requisitos legales en SST	Ver hipervínculo # 20 https://drive.google.com/file/d/1Fdtwu7L25_eim5sD6Vy_fIPiNo2Gs02Q/view?usp=sharing

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

La empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo de controlarlos y definir prioridades en la gestión de riesgos.

La identificación de peligros y valoración de riesgos, permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención.

Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o mitigar el riesgo al que se encuentra expuesto el trabajador.

Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa de lo contrario se sustituiría un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo.

Controles de Ingeniería: adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o almacenamiento de equipos. Así mismo incluir controles para reducir energía (reducir fuerza, presión y temperatura) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST.

Controles Administrativos: implementación del sistema de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de alto riesgo, así mismos controles de acceso a zonas de peligro e inspecciones de seguridad, lista de chequeos, permisos de trabajo, entre otros.

Equipos de Protección Personal: cuando ciertos peligros/riesgos no se pueden controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

Las medidas de controles anteriormente mencionados para cada riesgo forman parte de los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y seguridad Industrial.

La empresa deberá hacer seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas y control de riesgos de acuerdo a su identificación.

De igual manera la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 21 Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	Ver hipervínculo # 21 https://drive.google.com/file/d/1iZHvWG_SsgN5h_1_orhkciHgH5nBrkbR/view?usp=sharing

PROGRAMAS DE GESTIÓN

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniendo en aptitud de producción de trabajo.

Propósito

- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periodos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial.
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud.
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores.
- Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Promover la participación en actividades encaminada a la prevención de enfermedades laborales.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.

- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal o permanente.
- Promover actividades de recreación y deporte.

Alcance

Aplica a los trabajadores de todas las áreas y procesos de la empresa Frigorífico Chiquinquirá S.A.

Responsabilidad

Es responsabilidad del área de talento humano y salud ocupacional de la empresa, promulgar, difundir y ejecutar las actividades, de la misma forma que se deberá revisar anualmente el procedimiento y actualizarlo de acuerdo con los cambios en la legislación aplicable y/o cambios al interior de los procesos de la empresa.

Es responsabilidad de los niveles directivos dar cumplimiento a este procedimiento y disponer de los recursos necesarios para su implementación.

Actividades

A continuación, se detallan algunas actividades que se desarrollan dentro de este programa:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS
Anexo 22 Exámenes médicos ocupacionales	Dando cumplimiento a la resolución 2346 del 11 de Julio de 2007 se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro, post incapacidad y reubicación laboral.	Exámenes médicos de ingreso y egreso. Ver hipervínculo # 22 https://drive.google.com/file/d/1Lhbu-why8IS2svXDTcK7kI4WPeLv0Fbo/view?usp=sharing
Diagnóstico en salud	Mínimo una vez al año se deberá tener un diagnóstico de salud de la población trabajadora que incluya como mínimo los requisitos establecidos en el artículo 18 de la resolución 2346 de 2007	Los exámenes se realizan al personal cuando salen e ingresan de las vacaciones anuales correspondientes a la ley.
Programas de vigilancia epidemiológica	De acuerdo a los informes de diagnóstico de salud y a la identificación de peligros y valoración de riesgos, se tienen definidos programas de vigilancia epidemiológica, definidos en protocolos de bioseguridad que permite planear las actividades asociadas al programa y hacerle seguimiento, definir los recursos puntuales para cada actividad, realizar seguimiento y vigilancia	

	a los casos incluidos en el programa y medir los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad, indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto con el objetivo de analizar las tendencias y establecer planes de acción de mejora.	
Programas de prevención y promoción en salud	<p>Como parte de los programas de prevención y promoción en salud, la empresa desarrolla las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas. • políticas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas. 	Políticas de prevención y promoción.
Anexo 23 Recreación y deporte	En convenio con la caja de compensación familiar (COMFABOY), la empresa desarrolla actividades y espacios de recreación y deporte para empleados que buscan el esparcimiento y fortalecimiento de competencia y habilidades.	Programa de Pausas Activas. Ver hipervínculo # 23 https://drive.google.com/file/d/1swbrIq9UPCSPHY7Ba9CJtX6VkPtG4Ney/view?usp=sharing

PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El programa de higiene y seguridad industrial es un conjunto de actividades dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores de riesgo ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Propósito

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo, que puede ocasionar enfermedades relacionadas a la labor.
- Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades profesionales y verificar periódicamente su eficiencia.
- Investigar las enfermedades profesionales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.
- Identificar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Organizar y desarrollar el Plan de Emergencias.

Actividades

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

Conforme a la identificación de los peligros y valoración de riesgos, se podrán realizar estudios higiénicos de: iluminación, ruido, evaluaciones biomecánicas, material articulado, entre otras.

La empresa Frigorífico Chiquinquirá S.A. de acuerdo a su identificación de peligros realiza mediciones ambientales:

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 24 Medicina preventiva	Ver hipervínculo # 24 https://drive.google.com/file/d/1e7icuTgUHxIUp5gPXSkW8ZV6n1OFARiC/view?usp=sharing

Para la realización de los estudios o mediciones higiénicas se verifica que el personal que los realice sea competente con licencia de prestación de servicios en salud ocupacional y realización de estudios higiénicos, además que los equipos con los que se realizan los estudios tengan su respectiva calibración y mantenimiento.

Los registros e informes que dichas personas proporcionen para la empresa son de vital importancia para la medición y valoración de peligros y sus respectivos controles.

PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

El programa de seguridad industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los accidentes de trabajo.

Descripción general: la empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A cuenta con un programa de EPP por medio del cual, realiza la identificación técnica de los elementos de protección personal requeridos en sus diferentes áreas, puestos de trabajo o actividades especiales que se desarrollan en la empresa; la elaboración de un inventario el cual incluye, por cada operación que se desarrolla en la empresa, la descripción de los riesgos presentes en las mismas, el número de personas expuestas, los equipos, herramientas, sustancias o materiales que se manejan; los resultados de los estudios higiénicos realizados, y por último la asignación del elemento requerido, especificando las funciones, capacidades, limitaciones del mismo y especificaciones técnicas de acuerdo a los patrones y estándares establecidos.

Se lleva registro de la entrega de los elementos a los trabajadores y del entrenamiento sobre su uso y mantenimiento de los mismos.

La organización debe realizar inspecciones periódicas para verificar el estado y uso de los elementos entregados.

DOCUMENTOS	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 25 Programa de elementos de protección personal	Ver hipervínculo # 25 <a href="https://drive.google.com/file/d/1k1mCpTQ2MpJtT-
ui20thMzmPH3xlgTap/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1k1mCpTQ2MpJtT- ui20thMzmPH3xlgTap/view?usp=sharing

PLAN DE TRABAJO

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

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 26 Plan de trabajo anual	Ver hipervínculo # 26 https://drive.google.com/file/d/1N1dEL0gtcU9ErfLp5aojxLobGZ3cf176/view?usp=sharing

APLICACIÓN

GESTIÓN DEL CAMBIO

La empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros).

Para ello realizara la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptaran estrategias y medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 27 Matriz de riesgos	Ver hipervínculo # 27 https://drive.google.com/file/d/1iZHvWG_SsgN5h_1_orhkcijgH5nBrkbR/view?usp=sharing

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- a. Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- b. PON (Planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- c. Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;

d. Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.

e. Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.

f. Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento

g. Se cuenta con un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias.

DOCUMENTOS	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 28 Análisis de amenazas y vulnerabilidad	Ver hipervínculo # 28 https://drive.google.com/file/d/1aY47qfqfmjy6ILmi-l-aB6f-4iLSTFZA/view?usp=sharing https://drive.google.com/file/d/1o03Ybew0SJYNNNDVWUYkOahwkmCdhe6Lm/view?usp=sharing
Anexo 29 Plan de emergencias	Ver hipervínculo # 29 https://drive.google.com/file/d/1YNTuSSYKBrvD9q-WPMkCcpIRf5fp-irx/view?usp=sharing
Anexo 30 Organigrama brigada de emergencias	Ver hipervínculo # 30 https://drive.google.com/file/d/10sbsoOq2LFzqxJGsToSt4Cpi802_vcJh/view?usp=sharing

CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Procedimiento esencial para la selección y evaluación de proveedores que tienen lineamientos y requisitos en seguridad y salud en el trabajo, como lo expresan los siguientes:

- Para aquellos contratistas que realizan trabajos para la empresa se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral.

- Se informa a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.

- Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar a el encargado en del SG-SST acerca de los presuntos accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la empresa ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.

- Se verifica la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.

- Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 31 Programa de Proveedores	Ver hipervínculo # 31 https://drive.google.com/file/d/1MeuAfbuICxjEHDXTxzZlW46JKL6Dq8jZ/view?usp=sharing

VERIFICACIÓN

SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

La empresa Frigorífico Chiquinquirá S.A, deberá supervisar, medir y recopilar con regularidad, la información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la organización.

De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas, se determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos del SG-SST.

Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema se realizarán seguimientos trimestrales al cumplimiento de los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión, además cada programa de vigilancia epidemiológica, programa de higiene y seguridad industrial y programa de gestión de riesgos específicos, contarán con la definición de indicadores de:

- Cumplimiento
- Cobertura
- Eficacia

Para los programas de medicina preventiva y programas de vigilancia epidemiológica adicionalmente se tratarán indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad.

De igual forma se realizará seguimiento a los indicadores de impacto del sistema relacionados con los indicadores de:

- Accidentalidad
- Enfermedad Laboral
- Ausentismo y Morbimortalidad

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 32 Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante	Ver hipervínculo # 32 https://drive.google.com/file/d/1gOXP9x8dKPUrgN0a7i_VMJrAY557ojzQ/view?usp=sharing

AUDITORIA

AUDITORIAS EXERNAS

La empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ, ha establecido que, para fijar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo cual cuenta con un procedimiento documentado denominado **AUDITORIAS INTERNAS**, el cual describe las actividades a llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

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

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

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

- a. El cumplimiento de la política de SST;
- b. La evaluación de la participación de los trabajadores;
- c. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- d. La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST;
- e. La documentación en SST;

- f. La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad;
- g. La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST;
- h. La gestión del cambio;
- i. La prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- j. La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones;
- k. El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas;
- l. La supervisión y medición de los resultados;
- m. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa;
- n. La evaluación por parte de la alta dirección; y,
- o. Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

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

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

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La Alta dirección de la empresa FRIGORÍFICO CHIQUINQUIRÁ S.A evaluará el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y

medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

- a. Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma;
- b. Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados;
- c. Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;
- d. Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;
- e. Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
- f. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- g. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

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

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 33 Formato para auditorías	Ver hipervínculo # 33 https://drive.google.com/file/d/1qXNB3_WttTqya-JMut-AXZQ9Nyo25bs/view?usp=sharing

MEJORAMIENTO

MEJORA CONTINUA

FRIGORIFICO CHIQUINQUIRÁ S.A es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con el SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la relevancia de mejorar cada uno de los procesos y procedimientos, con la cual tanto ellos como la organización obtienen muchos beneficios.

La organización es consecuente que al mantener su SG-SST, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos.

La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

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

ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

La organización cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, el cual garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Las acciones están orientadas a:

- a. Identificar y analizar las causas fundamentales de las inconformidades;
- b. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Todas las acciones preventivas y correctivas, se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

DOCUMENTO	ACCESO AL DOCUMENTO
Anexo 34 Procedimiento de acciones correctivas y preventivas	Ver hipervínculo # 32 https://drive.google.com/file/d/1ampW0BehB-1WBgkKS0jrLXAptxpMsrt1/view?usp=sharing

Capítulo 5

Conclusiones

Al realizar el diagnóstico inicial a la empresa Frigorífico Chiquinquirá S.A, se logró identificar el incumplimiento de la norma establecida en la resolución 0312 de 2019, dentro de los cuales establece prioridades para la detección y prevención de riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos cada una de las personas que elabora en dicha empresa.

Se logró determinar el Plan de trabajo anual debidamente organizado con las actividades más importantes a realizar con el fin de obtener mejores resultados, y de la misma manera dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Según la matriz de riesgo presentada en la norma GTC 45, se logró determinar los riesgos que se presentan en la empresa Frigorífico Chiquinquirá S.A, a los que están expuestos los operarios y administrativos, de esta manera se logró determinar cómo minimizar, mitigar o sustituir cada uno de esas falencias que se pudieron encontrar.

Se formuló plan de emergencias para el Frigorífico de Chiquinquirá, de acuerdo a sus necesidades, no obstante dicho plan estará sujeto a las actualizaciones posteriores a la auditoría.

Se consolidó el esquema organizacional para la atención de emergencias de acuerdo a las necesidades del Frigorífico Chiquinquirá S.A, estableciendo como líder en el marco del comité para la atención de emergencias al coordinador general de emergencia, quien a su vez contará con tres coordinadores de apoyo, encargados de dirigir tres brigadas presente en la empresas (brigadas de evacuación, brigada de primeros auxilios, brigada contra incendios).

Capítulo 6

Bibliografía

Arias, D. A., Gracia, M. M., & León, S. Y. (2017). Repositorio UNIMINUTO. Obtenido de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG–SST) en la Institución Educativa Byron Gaviria de la ciudad de Pereira, Risaralda.: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/6139>

Beetrak. (2020). Obtenido de Ciclo de Deming: ejemplos, etapas, importancia, ventajas y desventajas: <https://www.beetrack.com/es/blog/ciclo-de-deming-etapas-ejemplos>

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw -Hill.

Compromiso Empresarial. (1 de septiembre de 2005). “La ética consiste en hacer cosas por los demás y por uno mismo”. Recuperado el 17 de septiembre de 2019, de <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2005/09/edward-freeman-la-etica-consiste-en-hacer-cosas-por-los-demas-y-por-uno-mismo/>

De Guzmán, M. (2007). Enseñanza de la Ciencias y la Matemática. Revista Iberoamericana de Educación, 19-58.

Fonte, I.R. (2000). Inter-American Development Ban. Obtenido de Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-Am%9rica-Latina-y-el-Caribe-An%C3%A1lisis-temas-y-recomendaciones-de-pol%C3%ADtica.pdf>

Fred, R. David (1997) Conceptos de administración estratégica, Quinta Edición, México, Prentice Hall Hispano Americano, p.146

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de Metodología de la Investigación.

Houben, G., Lenie, K., & Vanhoof, K. (1999). A knowledgebase SWOT-analysis system as an instrument for strategic planning in small and medium sized enterprises. *Decision support systems*, 26(2), 125-135. DOI: 10.1016/S0167- 9236(99)00024-X

Ibáñez, A., Cortés Aldana, F. A., & Garzón Ruiz, L. A. (2008). Herramienta de software para la enseñanza y entrenamiento en la construcción de la matriz DOFA. *Ingeniería e Investigación*, 28(3), 159-164.

ILO OSH. (2001). <https://www.ilo.org>. Recuperado el 15 de agosto de 2019, de Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

Imai, M. (1986). *Kaizen-The key to Japan's Competitive Success*. Usa. Random House.

Invima. (9 de agosto de 2016). www.invima.gov.co. Recuperado el 23 de noviembre de 2019, de Manual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST: <https://www.invima.gov.co/documents/20143/522717/Manual+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+de+seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo.pdf/0ca15e1c-4088-4611-0003-c48f3326a2a7>

Martínez, T. D., & Sanabria, M. F. (2017). DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA AGUA FUENTE PURA EN LA CIUDAD DE DUITAMA. Recuperado el 23 de noviembre de 2019, de https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2616/1/TGT_1229.pdf

Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. Pearson Educación.

Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. Pearson Educación.

Novoa, M. M. (2016). Universidad San Ignacio. Obtenido de PROPUESTA DE IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, AMAZONAS DEL PERU: http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2593/1/2016_Novoa_Propuesta-de-implementaci%C3%B3n-de-un-sistema.pdf

OIT. (28 de abril de 2011). Sistema de Gestión de la SST una Herramienta para la Mejora Continua. Recuperado el 23 de noviembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y Salud en el trabajo. Recuperado el 23 de noviembre de 2019, de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Stewart, R. A., Mohamed, S., & Daet, R. (2002). Strategic implementation of IT/IS projects in construction: a case study. *Automation in Construcción*, 11(6), 681-694. DOI: 10.1016/S0926-5805(02)00009-2

Suárez, B. M. (2009). gide.unileon.es. Recuperado el 15 de noviembre de 2019, de Encontrando al Kaizen Un análisis teórico de la Mejora Continua: http://gide.unileon.es/admin/UploadFolder/07_285_311.pdf

Torres, O. A. (03 de agosto de 2018). Repositorio Uisek. Obtenido de “DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN BASE A LA NORMA ISO 45001 PARA LA EMPRESA NELISA CATERING: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3103/1/Tesis%20ISO%2045001%20Empresa%20Nelisa%20Catering%20Torres%20%2C%20Alexandra.pdf>

Universidad Francisco José de Caldas. (2016). Protocolo de Seguridad laboral para el Ingreso, Permanencia y Salida de Trabajadores en Instalaciones Frigoríficas Industriales. Recuperado el 13 de 12 de 2019, de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/4524/1/SandovalSantosAndrea2016.pdf>

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (2017). Diseño del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Recuperado el 22 de enero de 2020, de https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2471/1/TGT_1059.pdf

Yiminshum. (2021). Obtenido de Matriz de evaluación de factores internos Efi-Mefi: <https://yiminshum.com/matriz-evaluacion-factores-internos-mefi/>