

**PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL MEDIANTE EL ENFOQUE ADMINISTRATIVO EN LAS
GRANJAS REPRODUCTORAS Y DE ENGORDE DE LA EMPRESA
AVIDESA MAC POLLO S. A**

**SILVIA JULIANA CASTILLO RUIZ
ID: 126783**



**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE INGENIERÍAS
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2013**

**PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL MEDIANTE EL ENFOQUE ADMINISTRATIVO EN LAS
GRANJAS REPRODUCTORAS Y DE ENGORDE DE LA EMPRESA
AVIDESA MAC POLLO S. A**



**SILVIA JULIANA CASTILLO RUIZ
ID: 126783**

**Práctica empresarial para obtener el título de:
INGENIERA INDUSTRIAL**



Supervisor de la Práctica

**WILLIAM HOYOS TORRES
Docente Facultad Ingeniería Industrial**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE INGENIERÍAS
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2013**

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente del jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Bucaramanga, 8 de julio 2013

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado a Dios por su soporte constante y guía en momentos que sentí desfallecer, porque me brindó la fortaleza necesaria para levantarme cada mañana y lograr esta etapa de mi vida de manera satisfactoria.

A mi familia por su ayuda y apoyo constante en mi camino a ser profesional.

A mi novio por su apoyo incondicional y ayuda durante esta etapa final de mi carrera, quien nunca dejó de impulsarme a seguir adelante en mis proyectos.

A mis profesores los cuales me brindaron el conocimiento necesario para poder ser una excelente profesional.

A mis amigos por su colaboración y entrega en cada uno de los momentos vividos.

Silvia Juliana Castillo Ruiz

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por darme salud y la fortaleza para jamás desfallecer en mis proyectos y lograr cada una de mis metas propuestas.

A mi familia, por su apoyo constante en diferentes etapas de mi vida, brindándome la confianza y el apoyo incondicional en momentos difíciles, los cuales hicieron posible disfrutar de este triunfo juntos.

A mi novio por su constante apoyo, amor, paciencia y ayuda en cada una de las metas que me he propuesto.

A mis amigos por las experiencias vividas por la ayuda, colaboración y entrega en cada uno de los trabajos realizados, porque con su presencia hicieron que la etapa de la Universidad fuera una experiencia maravillosa.

A mis profesores por aportar conocimiento, consejos en cada una de sus enseñanzas a lo largo de mi carrera profesional.

A Avidesa Mac Pollo S. A, por darme la oportunidad de desarrollar mi práctica profesional en el área de Bienestar y Salud ocupacional, a todos mis compañeros de trabajo por su apoyo y colaboración durante esta etapa de formación.

A todas aquellas personas que contribuyeron en mi formación y me enseñaron que todos los sueños se pueden cumplir si se tiene el coraje de perseguirlos.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA	3
1.1 NOMBRE DE LA EMPRESA	3
1.2 NIT	3
1.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA:	3
1.4 UBICACIÓN	3
1.5 TELÉFONO / FAX:	3
1.6 NÚMERO DE EMPLEADOS	3
1.7 PRODUCTOS	3
1.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	5
1.9 RESEÑA HISTÓRICA.....	5
1.10 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.....	6
1.10.1 MISIÓN	6
1.10.2 VISIÓN.....	6
1.10.3 VALORES	6
1.11 POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL.....	7
1.12 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA ESPECÍFICA DE TRABAJO.....	7
1.13 NOMBRE Y CARGO DEL SUPERVISOR TÉCNICO	8
2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA	9
3. ANTECEDENTES	11
4. JUSTIFICACIÓN	13
5. OBJETIVOS	14
6. MARCO TEÓRICO	15
6.1 MARCO CONCEPTUAL	15
6.2 MARCO TEÓRICO	16

7. DISEÑO METODOLÓGICO	21
7.1 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ACTUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS GRANJAS DE ENGORDE Y REPRODUCTORA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.	22
7.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS HISTÓRICOS PRESENTADOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS EN LAS GRANJAS REPRODUCTORAS Y DE ENGORDE Y SU COMPORTAMIENTO A TRAVÉS DE LOS AÑOS.....	33
7.3 PROPUESTA DE MEJORA EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO FUNDAMENTADA EN LA GESTIÓN DE LA LÍNEA ADMINISTRATIVA.	46
7.4 PLANTEAMIENTO DE HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE PERSONAL, QUE INDIQUE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.....	53
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS.....	70

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Productos Mac Pollo	4
Tabla 2. Diagnóstico inicial sistema gestión SySO en relación a la NTC OHSAS 18001:2007	23
Tabla 3. Priorización de numerales de la norma OHSAS 18001:2007 con cumplimiento parcial de la gestión de SySO.....	31
Tabla 4. Priorización de problemas actuales en granjas con respecto a la accidentalidad.....	45
Tabla 5. Diagnóstico de funciones y responsabilidades a de las actividades en la línea administrativa	47
Tabla 6. Propuestas de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, fundamentada en la línea administrativa.	51
Tabla 7. Procedimiento de evaluación de desempeño del personal en aspectos de SySO.....	54
Tabla 8. Soluciones propuestas y herramientas de mejora para problemas actuales en granjas con respecto a la accidentalidad.....	57
Tabla 9. Propuesta de liderazgo de la gerencia mediante elementos de control para lograr obtener una gestión SySO exitosa	61

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Diagnóstico inicial de cumplimiento de requisitos de la NTC OHSAS 18001:2007	28
Gráfico 2. Frecuencia de los accidentes de trabajo.....	34
Gráfico 3. Ausentismo por accidentes de trabajo.....	34
Gráfico 4. Tasa de accidentalidad Vs Tasa del sector	35
Gráfico 5. Accidentes por origen de trabajo.....	35
Gráfico 6. Accidentalidad en granjas reproductoras y engorde a través de los años	36
Gráfico 7. Accidentes de trabajo generados por mecanismo de lesión a través de los años.....	37
Gráfico 8. Accidentalidad en granjas reproductoras de 2008 a 2012.....	38
Gráfico 9. Accidentalidad mensual en granjas reproductoras en los años 2008 a 2012.....	38
Gráfico 10. Tasa de accidentalidad en granjas reproductoras en años 2008 a 2012.....	39
Gráfico 11. Mecanismo de lesión de accidentes de trabajo en granjas reproductoras en año 2008 a 2012	40
Gráfico 12. Accidentalidad en granjas de engorde año 2008 a 2012.....	40
Gráfico 13. Accidentalidad mensual en granjas de engorde en los años 2008 a 2012.....	41
Gráfico 14. Tasa de accidentalidad en granjas de engorde en años 2008 a 2012.....	42
Gráfico 15. Mecanismo de lesión de accidentes de trabajo en granjas de engorde en año 2008 a 2012	43
Gráfico 16. Elementos para lograr obtener un programa de SySO basado en liderazgo de la gerencia.	61

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. Estructura organizacional Avidesa Mac Pollo S. A	71
ANEXO B. Organigrama del departamento de gestion humana de Avidesa Mac Pollo S.A	72
ANEXO C. Organigrama del area de granjas de Avidesa Mac Pollo S.A	73
ANEXO D. Organigrama Granjas Reproductora Avidesa Mac Pollo S. A	74
ANEXO E. Organigrama pollo de engorde Avidesa Mac Pollo S. A	75
ANEXO F. Relación de granja reproductora y engorde analizado en gestión de seguridad y salud ocupacional	76
ANEXO G. Verificación de cumplimiento de requisitos de la norma OHSAS 18001:2007 en granjas analizadas y evaluadas. (Ver Anexo en carpeta Excel)	
ANEXO H. Indicadores de medición y seguimiento.....	78
ANEXO I. Lista de chequeo condiciones de seguridad en granjas	80
ANEXO J. Formato de inspección de los elementos de protección personal para granjas.....	84
ANEXO K. Formato de revisión de mascarillas de formaldehido	86
ANEXO L. Lista de verificación de los equipos en granjas.....	88
ANEXO M. Control de entrega de dotación de seguridad industrial Avidesa Mac Pollo	91
ANEXO N. Formato de inspección para motocicletas vacunadores granjas .	92
ANEXO O. Evaluación de responsabilidades y funciones del programa de seguridad y salud ocupacional de Avidesa Mac Pollo en granjas	93
ANEXO P. Programa de seguridad y salud ocupacional Avidesa Mac Pollo S.A. (Ver Anexo en carpeta Excel)	

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL MEDIANTE EL ENFOQUE ADMINISTRATIVO EN LAS GRANJAS REPRODUCTORAS Y DE ENGORDE DE LA EMPRESA AVIDESA MAC POLLO S. A

AUTOR(ES): Silvia Juliana Castillo Ruiz

FACULTAD: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR(A): William Hoyos Torres

RESUMEN

Este proyecto plantea una mejora en el manejo administrativo de la gestión de seguridad y salud ocupacional Avidesa Mac Pollo S. A en granjas, con el fin de disminuir la exposición a riesgos y peligros y lograr un mejor apoyo en las actividades y funciones realizadas, para generar un liderazgo desde la gerencia a los trabajadores el cual ayude a la disminución de accidentes e incidentes y al aumento del bienestar. Inicialmente se realizó un diagnóstico inicial de la gestión actual de seguridad y salud ocupacional en granjas reproductoras y de engorde. Posteriormente se efectuó el análisis y priorización de hallazgos encontrados, junto con los datos históricos de accidentes de trabajo ocurridos, con esta evidencia se plantea una propuesta de mejora de la línea administrativa, según los aspectos a mejorar del diagnóstico inicial, continuando con la propuesta de evaluación de desempeño de las actividades y funciones de los grupos de apoyo. Se planteó por último la propuesta de liderazgo de la gerencia como elemento de éxito para fortalecer la gestión desde la interacción de los elementos fundamentales del programa. Para realizar estas propuestas de mejora fue necesario realizar 67 visitas a granjas, entrevistas con trabajadores, jefes de zona, conocer el programa de seguridad y salud ocupacional y una constante comunicación con los grupos involucrados, investigación de accidentes de trabajo, inspecciones de granjas y de elementos de protección personal, se puede concluir que la propuesta de mejora se enfoca en el fortalecimiento de la gestión actual con el fin de poder obtener disminución de la accidentalidad y mayor comunicación entre las partes interesadas.

PALABRAS CLAVES: Programa de seguridad salud ocupacional, COPASO, gestión de la línea administrativa.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: TITLE: PROPOSAL TO IMPROVE THE MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH THROUGH THE ADMINISTRATIVE FOCUS ON THE BREEDING FARMS AND FARMING COMPANY AVIDESA MAC POLLO S. A

AUTHOR(S): Silvia Juliana Castillo Ruiz

FACULTY: Industrial Engineering Faculty

DIRECTOR: William Hoyos Torres

ABSTRACT

This project proposes an improvement in the administrative handling of safety management and occupational health Avidesa Mac Pollo S. A farm, in order to reduce exposure to risks and hazards and achieve a better support in the activities and functions performed, to generate leadership from management to workers which help decrease accidents and incidents and the increase welfare. At the beginning we performed an initial diagnosis of the current management of occupational health and safety in breeding and fattening farms. Later analysis was performed and prioritizing findings, along with historical data occupational accidents, with this evidence we present a proposal to improve the administrative line as areas for improvement of initial diagnosis, continuing with the proposed performance evaluation of the activities and functions of support groups. They finally raised the proposed management leadership as an element of success to strengthen the management from the interaction of the core elements of the program. To make these proposed improvements were necessary 67 farm visits, interviews with workers, managers zone, meet the program and occupational health safety and constant communication with the groups involved, work accident investigation, inspections of farms and personal protection, it can be concluded that the proposed improvement focuses on strengthening the current management in order to obtain reduced accidents and increased communication among stakeholders.

KEYWORDS: occupational health safety program, COPASO, administrative line management.

V ° B ° DEGREE WORKING DIRECTOR

INTRODUCCIÓN

El trabajo se ha convertido en el transcurso de los años en una actividad fundamental en la vida del ser humano, la cual permite la interacción con la sociedad, desarrollo intelectual y cubrimiento de las necesidades básicas. Cada área específica del trabajo involucra aspectos emocionales, físicos y cognitivos, los cuales se identifican en las funciones y responsabilidades de cada una de las tareas.

En Colombia actualmente la cifra de empleo en el año 2012 aumentó en un 1.3%¹ con respecto al año anterior, esto debido a la coyuntura reciente de la economía colombiana y dinamismo, la cual ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas, mediante ingresos económicos y mejores oportunidades de vida. Es por esto que es importante brindar bienestar a cada uno de los trabajadores, con una menor exposición al riesgo y peligro en las tareas desempeñadas, para así proporcionar al trabajador un empleo digno y seguro.

Actualmente el talento humano es el recurso más importante en la organización, debido a su constante evolución y aportes significativos, por lo que es preciso brindar mejoras en el bienestar y en el entorno de trabajo con el fin de evitar lesiones. Esto se centra en el aprovechamiento de las habilidades de las personas y desarrollo integral, para lograr mejoras en el programa de seguridad y salud ocupacional, encaminado a crear espacios de formación de tal manera que se refleje en un aumento de la motivación, sentido de pertenencia y un desempeño eficiente de las responsabilidades y funciones que permita una gestión conjunta y eficaz, la cual busque la alineación de los objetivos individuales con los objetivos empresariales.

De acuerdo con estas necesidades de aporte y retroalimentación entre la alta gerencia, los grupos de apoyo y los trabajadores hacia la construcción de un ambiente seguro de trabajo, Avidesa Mac Pollo reconoce la importancia de mejorar en la gestión de seguridad y salud ocupacional en granjas, desde la evaluación de su gestión actual con base a el cumplimiento de los requisitos de la OHSAS 18001:2007 y análisis de comportamiento de accidentalidad, para así plantear una propuesta en la línea administrativa apoyada en la evaluación de desempeño de la gestión.

El presente informe constituye una propuesta de mejora en el manejo administrativo de la gestión de seguridad y salud ocupacional, mediante el cambio de enfoque en los roles y responsabilidades de la administración, para mejorar el análisis sistemático de los elementos del programa de seguridad y salud ocupacional y el control de los eventos.

¹Gobierno de Colombia: Información (En línea), [citado el 29 de enero de 2013],<http://www.gobiernoenlinea.gov.co/web/guest/novedades?articleId=2038359&groupId=10136>.

Dentro de las limitaciones presentadas en el desarrollo del trabajo, se presentó dificultades en evaluación de todas las granjas debido a traslados y tiempos de cuarentena los cuales se deben hacer según reglamento interno de la empresa. Sin embargo se consigue un resultado favorable, de la recolección de información veraz en la cual se identifica el estado de la gestión de seguridad y salud ocupacional en granjas.

1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA ²

1.1 NOMBRE DE LA EMPRESA

Avidesa Mac Pollo S. A

1.2 NIT

890.201.881-4

1.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA:

A0123: Cría especializada de aves de corral

1.4 UBICACIÓN

Anillo vial Floridablanca - Girón Vereda, Río Frío

1.5 TELÉFONO / FAX:

(57) (7) 6380144

1.6 NÚMERO DE EMPLEADOS

Avidesa Mac Pollo S. A cuenta en el año 2013 con un promedio de 2791 empleados directos a nivel nacional de los cuales 601 son trabajadores de granjas, 16 jefes de zonas, 5 directivos, 3 coordinadoras de bioseguridad, administradores de galpón y con un total de 699 trabajadores temporales y directos en granjas.

1.7 PRODUCTOS ³

Los productos ofrecidos por la empresa Avidesa Mac Pollo S. A es un pollo de calidad en sus diferentes presentaciones, en la actualidad existen 5 líneas de productos:

Delikatessen

Producto elaborado de carne de pollo beneficiada y eviscerada en forma automatizada, escogida mecánicamente y a la cual se le agrega ingredientes en la justa medida, embutidos en una tripa artificial para obtener así un producto procesado crudo de excelente calidad y sabor.

² Avidesa Mac Pollo S.A. ADAM (sistema integral de *nómina* y administración de recursos humanos) –Personal activo, directos y aprendices 2013 [citado el 30 de Enero 2013].

³ Avidesa Mac Pollo S. A Familia de productos Mac Pollo (En línea), [citado el 30 de enero de 2013], <http://www.macpollo.com/product.htm>.

Tabla 1. Productos Mac Pollo

PRODUCTO MAC POLLO			
PRODUCTO	DELIKATESSEN		
CHORIZO CORRIENTE Y AHUMADO	Producto elaborado de carne de pollo beneficiada y eviscerada en forma automatizada, escogida mecánicamente y a la cual se le agregan ingredientes en la justa medida, embutidos en una tripa artificial para obtener así un producto procesado crudo de excelente calidad y sabor.		
MOLIPOLLO	La carne utilizada en la elaboración de este producto es seleccionada mediante olor y sabor suigeneris (natural), textura suave, libre en un 98% de hueso		
PASTA DE POLLO	La carne de pechuga utilizada en la elaboración de este producto es seleccionada mediante olor y sabor suigeneris (natural), carne de pollo al 100%		
PINCHOS DE POLLO	Este producto ha sido marinado, mediante inyección, con una solución al 10% de agua, sal y fosfato, como agente retenedor de humedad para resaltar características de sabor, jugosidad y textura.		
PATÉ DE HÍGADO DE POLLO	Producto elaborado con carne de pollo beneficiada y eviscerada en forma automatizada, escogida mecánicamente y a la cual se le agregan ingredientes en la justa medida, embutido como barra en un empaque de poliamida para obtener un producto nutritivo procesado cocido de excelente calidad y sabor.		
SALCHICHAS DE POLLO AHUMADAS Y SALCHICHÓN	Producto elaborado con carne de pollo beneficiada y eviscerada en forma automatizada, escogida mecánicamente y a la cual se le agregan ingredientes en la justa medida, con ahumado natural , embutidos en una tripa artificial comestible para obtener así un producto procesado cocido ahumado		
PECHUGA RELLENA	Producto elaborado con carne de pollo , al cual se le agregan ingredientes en la justa medida, empacado al vacío para obtener así un producto procesado cocido de excelente calidad y sabor		
PRODUCTO	PRESENTACIÓN		
PECHUGA	COMPLETA	SIN PIEL	MEDIA
			
FILETE	MARIPOSA	MEDIO	LOMITO DE PECHUGA
			
ALA	COMPLETA	PASABOCA	CODITO, PUNTA DE ALA
			
PIERNA	PIERNA PERNIL	SIN PIEL	CON PIEL
			
PERNIL	SIN PIEL	CONTRA MUSLO	FILETE
			
MENUENCIAS	Bandeja conformada por: corazón, hígado, molleja y patas de pollo. Patas de pollo(son exportadas a china)		

FUENTE: Elaboración propia, información tomada de: [<http://macpollo.com/pierna-2.ht>]

1.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Presentada en Anexo A

1.9 RESEÑA HISTÓRICA⁴

Hace cincuenta años la producción avícola en el país era apenas una industria naciente, se consideraba una actividad marginal y complementaria con una escasa o casi nula tecnificación de procesos.

La gran parte de la carne de pollo, gallina y los huevos consumidos en el país eran producidos en los solares de las fincas familiares

Los orígenes de Mac Pollo se remontan a esa época con una pequeña planta de alimentos que con la llegada de Purina de los Estados Unidos se transformó en Distribuidora Cosandi Ltda., operando como distribuidor en la zona, en donde impulsó la producción de huevo comercial y las primeras producciones de pollo.

En Marzo de 1.969 se constituye la sociedad comercial Avidesa Ltda., siendo Distribuidora Cosandi Ltda. Su principal socio, como distribuidora de alimentos concentrados para todo tipo de animales. Algunos años más tarde, Avidesa Ltda. Inicia una producción incipiente de pollo de engorde con un proceso artesanal que después se industrializa en una planta de proceso en el año de 1.979 conocidas como PROAVESAN.

Su marca original "McPollo su pollo rico" se remonta al año de 1.976, a la cual se le han sumado otras como "Mac Pollo" en 1.982, cuando se abandona la distribución de concentrados y se focaliza en la producción, procesamiento y distribución de carne de pollo y cambia la propiedad accionaría a los socios actuales.

A partir de entonces, Mac Pollo ha sido actor importantísimo en el salto positivo en la dinámica y desarrollo de la industria avícola y de los cambios tecnológicos con los cuales se optimizó y controló la producción y la calidad y se vienen haciendo las mejoras, logrando consolidarse como la primera empresa avícola del país.

⁴ Avidesa Mac Pollo S. A Familia de productos Mac Pollo (En línea), [citado el 30 de enero de 2013], <http://www.macpollo.com/product.htm>.

En este periodo, pasó de 500 pollos diarios en su inicio a 155.000 hoy, con integración vertical que incluye el desarrollo de cultivos agrícolas para soya, maíz, hasta la comercialización directa, con una estrategia integral donde cada uno de los eslabones de la cadena productiva es minuciosamente controlado.

1.10 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

1.10.1 MISIÓN

Satisfacer las necesidades nutricionales de los consumidores con la mejor calidad, servicio, variedad y precio, de manera eficiente y rentable, comprometidos con el bienestar y el desarrollo de nuestra gente, con responsabilidad con la comunidad y el medio ambiente.

1.10.2 VISIÓN

Estar siempre presentes en la alimentación de la familia colombiana. Para lo cual debemos:

- 🕒 Mantener crecimiento sostenible de participación en el mercado y presencia internacional
- 🕒 Asegurar la lealtad de nuestros clientes a través de la calidad del producto, de la innovación y de la excelencia en el servicio
- 🕒 Tener la mejor productividad optimizando costos con parámetros internacionales
- 🕒 Trabajar por procesos articulados, ágiles, eficientes y flexibles, soportados en un sistema de información confiable y completo
- 🕒 Mantener el liderazgo tecnológico (Beneficio, incubadora, Harinas, Alimentos y Frigoandes)
- 🕒 Atraer, desarrollar y mantener el mejor talento humano

1.10.3 VALORES

Valores de nuestra gente

- 🕒 **Integridad:** Actuamos con honestidad y somos coherentes entre lo que pensamos, sentimos, decimos y hacemos.
- 🕒 **Respeto:** Damos un trato digno y equitativo a las personas y valoramos sus diferencias.
- 🕒 **Confianza:** Generamos credibilidad porque actuamos con transparencia y hablamos con la verdad.
- 🕒 **Responsabilidad:** Actuamos con compromiso y respondemos por las consecuencias de nuestros

Valores comunes a la organización y nuestra gente

- 🕒 **Trabajo en equipo:** unimos esfuerzos y talentos para el logro de objetivos comunes.
- 🕒 **Comunicación:** escuchamos a todos con atención y compartimos información, ideas y pensamientos.
- 🕒 **Innovación:** estamos abiertos a la transformación y buscamos siempre nuevas formas de hacer mejor las cosas.
- 🕒 **Aprendizaje:** aprendemos con humildad de nuestros aciertos y desaciertos y buscamos nuestro desarrollo integral.

Valores de nuestra organización

- 🕒 **Actitud de servicio:** orientamos nuestra organización a los clientes porque son nuestra razón de ser.
- 🕒 **Calidad:** hacemos las cosas bien desde la primera vez y por siempre.

1.11 POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

La política de la empresa AVIDESA MAC POLLO S.A. en materia de prevención en Salud Ocupacional orienta su trabajo al diagnóstico del ambiente laboral, recomendación de medidas preventivo- correctivas y su seguimiento; a la educación de los trabajadores, promoviendo de ésta manera un ambiente cada vez más saludable que mejore la calidad de vida e incremente la motivación y la productividad, cumpliendo con las disposiciones legales vigentes.⁵

1.12 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA ESPECÍFICA DE TRABAJO

El trabajo de práctica empresarial se realizará en la empresa Avidesa Mac Pollo S.A, ejecutada en el departamento de Gestión Humana (Anexo B), el cual está conformado por Selección y contratación, Nómina y aportes, Bienestar y Salud Ocupacional y Servicios generales.

El área específica de trabajo se centra en Bienestar y Salud Ocupacional, encargada de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores a través de la promoción de la salud y la prevención del daño asociado a las condiciones de trabajo en cada uno de los diferentes procesos productivos y plantas de la empresa como son la Planta de Beneficio, Planta de Frigoandes, Planta Incubadora, Planta de Harinas y alimentos, Distribuidora, Puntos de ventas, Granjas y Administrativos.

⁵ Avidesa Mac Pollo S.A. Inducción institucional [Diapositivas 24].

De acuerdo a la empresa el cargo a desempeñar es el de aprendiz universitario de protección ocupacional en el subárea de granjas, el cual se aprecia en el Anexo B. la cual se encarga de velar por la salud física y mental de los trabajadores, esta área se encuentra ilustrada en el Anexo C la cual está dividida en granja reproductora encargada de la obtención de huevo fértil para ser llevado a la incubadora y obtener un excelente pollito (Anexo D) y en las granjas de engorde encargada de la cría de aves con gran peso y de excelente calidad(estructura organizacional de granja engorde en Anexo E.

En el tema de estudio se investigan accidentes de trabajo, evalúa planes de acciones para evitar reincidencia y posibles situaciones que puedan afectar la salud física, mental y emocional del trabajador para que así junto con el rol del jefe de zona (veterinarios) mitigar y disminuir el riesgo de exposición, junto con unas condiciones idóneas de ambiente de trabajo que permita evitar lesiones y enfermedades.

1.13 NOMBRE Y CARGO DEL SUPERVISOR TÉCNICO

ARELIS PATRICIA JINETE PERTUZ
Coordinadora de Bienestar y Protección Ocupacional
Departamento Gestión Humana
Tel: 6380144 Ext. 120
ajinete@macpollo.com

2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

La empresa Avidesa Mac Pollo S. A se encuentra comprometida con el mejoramiento continuo de cada una de sus áreas de trabajo, con el ánimo de generar rentabilidad, productividad, calidad y bienestar para los trabajadores. Es por esto que para lograr todos y cada uno de los objetivos propuestos en la visión de la empresa, es necesario contar con un personal capacitado, el cual cuente con las garantías necesarias para poder desempeñar su labor de forma segura y correcta.

Actualmente la empresa cuenta con aproximadamente 2791 trabajadores los cuales son la fuente de progreso y desarrollo dentro de la organización, debido a la necesidad que surgió de generar bienestar a los trabajadores hace algunos años, se decide crear el departamento de Gestión Humana y Protección Ocupacional, el cual vela por cada una de las necesidades del personal como lo son los pagos de nómina, certificados, bienestar, salud física y mental.

El subárea de Protección Ocupacional, desde el año de 1999 ha venido realizando gestiones para mejorar el programa de seguridad y salud ocupacional, con el ánimo de conocer las causas y posibles situaciones que pueda generar un accidente de trabajo; mediante el diagnóstico de las condiciones de trabajo, evaluaciones de ingreso del personal, desempeño y seguimientos interno, con el apoyo de medidas –preventivo-correctivas, las cuales ayuden disminuir los riesgos en el trabajo.

El área de estudio es la protección ocupacional de granjas reproductoras y de engorde, en el cual el personal realiza el trabajo dentro de dichas instalaciones como lo son los administradores de galpón, vacunadores, jefes de zona, administrador de granja, coordinadores de bioseguridad, entre otros.

Para poder brindar bienestar a esta área, la empresa cuenta con un programa de seguridad y salud ocupacional, el cual plantea programas que mitigan la exposición a riesgos mediante, inducción a la empresa, conocimiento previo de actividades de trabajo; mediante inducción por parte del jefe, evaluación de condiciones de infraestructura y usos de elementos de protección en cada labor.

Debido al número de trabajadores en granjas 699 (temporales y Avidesa), es importante conocer la gestión administrativa presente en la empresa Avidesa Mac Pollo S.A , en la cual son responsables ante la empresa desde el gerente general de la compañía, director reproductora, director pollo engorde, jefes de zona, auxiliar administrativo, galponeros, jefe de bienestar y protección ocupacional, coordinadora de protección ocupacional y practicante; con aportes en el cumplimiento del programa de seguridad y Salud Ocupacional

desde sus responsabilidades y funciones para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

En la actualidad no han sido apropiadas dichas responsabilidades y obligaciones, por parte de los interesados debido a falta de compromiso y de conocimiento en sus funciones, evidenciándose la poca disminución de accidentalidad y de las repeticiones de accidentes con una tasa de 0.15%⁶.

Por lo tanto surge la necesidad de plantear una propuesta de mejorar en el sistema de gestión de la salud en el trabajo, fundamentada en la gestión de la línea administrativa, la cual permitirá conocer las responsabilidades de cada uno de las partes y realizar una mejor gestión que se refleje en la disminución de la accidentalidad en el área, con la ayuda de herramientas de seguimiento que permitirán evaluar el desempeño logrando liderazgos gerenciales en la compañía.

⁶ Estadísticas : Estadísticas 2012 Avidesa Mac Pollo S.A: hoja Listas

3. ANTECEDENTES

La empresa Avidesa Mac Pollo S. A cuenta con un programa de seguridad y salud ocupacional desde el año 1999, en dicho año se encontraba afiliada a la aseguradora Suratep. En octubre este año la dirección del área de salud ocupacional fue tomada por Elsa Victoria Uribe, antigua jefe de Servicios Generales, que con la ayuda de un profesional de Suratep, elaboraron el reglamento, los subprograma de salud ocupacional, caracterización de la accidentalidad, diseñaron un formato para llevar las estadísticas de seguimiento de los accidentes de trabajo, para así dar cumplimiento al artículo 61 del Decreto 1295 de 1994, con el fin de conocer la gravedad e incidencia de los accidentes de trabajo, tomando por primera instancia las plantas, debido a sus accidentalidad, se implementó el modelo de cero accidentes, proceso dinámico que busca minimizar amenazas y conductas inseguras, mediante el continuo mejoramiento de las condiciones de trabajo y del recurso humano.⁷

En el año 2001 se creó el cargo de Analista de Bienestar y Salud Ocupacional ocupado hasta el año 2008 por María Juliana Rodríguez, actualmente Jefe de Bienestar y Salud Ocupacional, quien extendió los programas a nivel de granjas, llevando seguimiento de las reuniones del COPASO de todas las distribuidoras del país con el fin de dar cumplimiento, a la resolución 2013 de 1986 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a las reformas del decreto 1295 de 1994, conformando Brigadas de primeros auxilios las plantas de (Beneficio, incubadora, Harinas, Alimentos y Frigoandes)

Actualmente el equipo de trabajo está conformado por la Jefe de Bienestar y Protección Ocupacional encargada de realizar evaluaciones y seguimiento en cada una de las áreas (Beneficio, incubadora, Frigoandes, Harinas y Alimentos), Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional encargada del seguimiento de Granjas y Comercial, evaluando así elementos de protección y condiciones inseguras, con el apoyo de dos practicantes en cada una de las áreas y de dos Analistas de Protección Ocupacional en plantas de beneficio, incubadora, harinas, alimentos y frigoandes.

Diversas tesis desarrolladas abordan el tema de gestión de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque administrativo, como es el caso de la empresa Distraves S.A, encaminada a la salud ocupacional como herramienta para fomentar la calidad de vida de los trabajadores de granjas de pollo de engorde,⁸ la cual se lleva a cabo mediante dos fases constituida ;la primera con inspecciones en las áreas de trabajo, con el fin de conocer los riesgos

⁷ Parra Valderrama, Kelly P, Investigación de accidentes e incidentes de trabajo en granjas reproductoras y de engorde en Avidesa Mac Pollo S. A, Bucaramanga 2009 34h, práctica empresarial (Ingeniera Industrial) Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

⁸ Arévalo Pérez Amanda Salud ocupacional: Herramienta para fomentar la calidad de vida de los trabajadores de granjas de pollo de engorde de Distraves S. A Ubicada en la ciudad de Bucaramanga, Bucaramanga 2011,111h, Proyecto de grado (Trabajadora Social) Universidad Industrial de Santander

existentes y poder realizar informe de resultados, la segunda etapa mediante el desarrollo de actividades enfocadas en brindar salud a los trabajadores y su familia, reduciendo así el riesgo de exposición mediante la concientización y evaluación de habilidades.

En el área comercial de la empresa Avidesa Mac Pollo S.A se evidenció propuestas de mejora en la gestión del programa de seguridad y salud ocupacional⁹, por parte de la practicante, evaluando la situación actual y los avances en las actividades de seguridad y salud ocupacional, con el fin de conocer el progreso que ha tenido la gestión a través de los años, mediante el seguimiento de planes de acción, actualización de panorama de riesgos y índices de accidentes de trabajo.

En cuanto a la propuesta de mejora de la gestión del programa de seguridad y salud ocupacional en el área de granjas, se realizó como primera instancia el reconocimiento de los riesgos a los cuales los trabajadores son expuestos, investigaciones de accidentes de trabajo, generación de planes de acción, creación de estándares de ejecución de las labores, inspecciones de elementos de protección personal y granjas¹⁰, apoyo a el actual modelo de gestión, sin presentar propuestas de cambio, en cuanto a el enfoque administrativo.

Actualmente la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el enfoque administrativo, en su totalidad está a cargo del área de Bienestar y Salud Ocupacional junto con la gerencia las cuales realizan un acompañamiento en las actividades de medicina preventiva, seguridad e higiene industrial y promoción de un ambiente de trabajo saludable que mejore la calidad de vida y aumente la motivación.

En la actualidad muchas de las responsabilidades no están siendo cumplidas, debido a la falta de evaluación de desempeño con relación a la salud ocupacional, de la cual hacen parte trabajadores, jefes de zona, equipo de protección ocupacional y gerencia, es por esto que es importante asignar el alcance de cada uno de los involucrados en la gestión junto con una herramienta que permita evaluar mejoras o realizar correcciones en el sistema de gestión.

⁹ Peluha Monroy Diana F, Gestión del programa de salud ocupacional en el área comercial de la empresa Avidesa Mac Pollo S. A, Bucaramanga 2008 228h, práctica empresarial (Ingeniera Industrial) Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

¹⁰ Navas Bautista Luisa, Gestión de las actividades de bienestar y salud ocupacional en las granjas reproductoras y de engorde en la empresa Avidesa Mac Pollo S. A, Bucaramanga, 2011,162h, (Trabajo de grado) Ingeniería Industrial, Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

4. JUSTIFICACIÓN

Para Avidesa Mac Pollo S. A es importante el bienestar y salud de sus trabajadores, pues son la fuente más importante de riqueza de la organización, la cual ayuda a mejorar cada procesos y logra la mejora continua en cada actividad, es por esto que como objetivo del programa de seguridad y salud ocupacional en granjas se busca crear un ambiente de trabajo seguro, con las garantías necesarias para poder desempeñar las labores de forma correcta.

Desde el año 1999 en la empresa se ha trabajado por el bienestar de los trabajadores, con el mejoramiento del entorno laboral y de las instalaciones. Actualmente la empresa cuenta con 699 trabajadores en granjas, en los cuales se han presentado 106 eventos en el año 2012¹¹, es por esto que para mitigar todos y cada uno de los eventos, es necesario el programa de seguridad y salud ocupacional el cual ayuda a analizar y generar planes de mejora, mediante la gestión de la administración la cual es dirigida para todos y cada uno de los interesados, con el ánimo de poder trabajar de forma conjunta desde las funciones y responsabilidades del cargo, en el aporte de disminución de exposición a riesgos laborales y enfermedades profesionales.

Para garantizar un mejor funcionamiento en el programa de seguridad y salud ocupacional, es necesario el compromiso y dedicación, para lograr disminuir la exposición al riesgo de los trabajadores, desde el compromiso de autocuidado, hasta la destinación de recursos necesarios para poder realizar cada actividad de forma segura, llevado así a generar una cultura de bienestar y protección la cual sea adoptada como conducta propia de la actividad.

Cada una de las actividades y funciones deben ser evaluadas con el ánimo de conocer si la gestión está siendo acogida por el personal, mediante análisis de frecuencia, tasa de ausentismo y evaluaciones de desempeño, con relación al programa de seguridad y salud ocupacional para así tener con certeza que el objetivo común de generar bienestar a el recurso más valioso de la organización está siendo cumplido.

¹¹ Estadísticas2012: hoja de cálculo Estadísticas 2012 Accidentes e incidentes Avidesa Mac Pollo S.A

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Propuesta de mejora del manejo administrativo de la gestión de seguridad y salud ocupacional mediante el cambio de enfoque en los roles y responsabilidad de la administración, para mejorar el análisis sistemático de elementos del programa de seguridad y salud ocupacional y el control de los eventos.

5.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

1. Realizar el diagnóstico de la gestión actual de seguridad y salud ocupacional en las granjas de engorde y reproductora y analizar los resultados obtenidos.
2. Analizar los datos históricos presentados en seguridad y salud ocupacional, de los accidentes de trabajo ocurridos en los últimos 5 años en las granjas reproductoras y de engorde y su comportamiento a través de los años.
3. Plantear una propuesta de mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo fundamentada en la gestión de la línea administrativa.
4. Plantear herramienta de gestión de personal, que indique las evaluaciones de desempeño de las actividades en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
5. Plantear una propuesta de liderazgo de la gerencia en la gestión de seguridad y salud ocupacional, como elemento de éxito en la organización.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 MARCO CONCEPTUAL

La promoción de la seguridad en el trabajo es una tarea necesaria para lograr el fortalecimiento de la gestión de seguridad salud ocupacional y esto inicia desde el compromiso de la administración, evidenciándose en el involucramiento de manera activa de los trabajadores, disponibilidad de recursos adecuados para ejecución, política de seguridad, participación de investigaciones, revisiones de accidentes y calificaciones de desempeño en salud ocupacional.

El involucramiento de los empleados mejora la efectividad del programa de seguridad y salud ocupacional, mediante conocimientos básicos de riesgos los cuales ayudan a entender cómo se gana de forma individual y colectiva, tomando actitudes y hábitos de comportamiento seguro, los cuales llevarán a generar propuestas de mejora a la gestión de seguridad y salud ocupacional.

La propuesta de mejora del manejo administrativo de la salud ocupacional en granjas proporciona una mejor estructuración de las funciones y responsabilidades del personal mediante evaluaciones de entorno y del desempeño, con el fin de apersonar y tomar una cultura de seguridad en el trabajo la cual tendrá aportes desde el gerente de la compañía, directores, jefes, administradores, galponeros hasta el grupo conformado por Bienestar y Protección Ocupacional, para así conseguir objetivos conjuntos y poder brindar protección y bienestar en el trabajo.

La propuesta será soportada desde los lineamientos reglamentarios del Sistema General de Riesgos Laborales. Los cuales son apoyados por las siguientes resoluciones y decretos de la Salud Ocupacional en Colombia:

- Ley 9a. De 1979, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia, norma para preservar, conservar y mejorar la salud de sus individuos en sus ocupaciones.
- Resolución 2400 de 1979, conocida como el "Estatuto General de Seguridad".
- Decreto 614 de 1984, que crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
- Resolución 2013 de 1986, que establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.
- Resolución 1016 de 1989, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
- Decreto 1295 de 1994, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).

- Decreto 1346 de 1994, por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- Decreto 1772 de 1994, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Decreto 1834 de 1994, por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- Resolución 00001356 de 2012: por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1592 de 2012: Por lo cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

6.2 MARCO TEÓRICO¹²

Gestión

Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupo los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos.¹³

Características de la gestión

Se ha indicado que la gestión administrativa proporciona los principios cuya aplicación es factible alcanzar éxito en la dirección de individuos organizados en un grupo formal que tiene propósitos comunes.

Sistema de gestión

Un sistema de gestión es una estructura probada para la gestión y mejora continua de las políticas, los procedimientos y procesos de la organización, es decir una forma de mejora de toda la organización. La implementación de un sistema de gestión eficaz puede ayudar a: gestionar los riesgos sociales, medioambientales y financieros, logrando mejoras continuas en la organización.¹⁴

Por tanto, ayuda a una organización a establecer las metodologías, responsabilidades, los recursos. Que le permitan una gestión orientada hacia la

¹² Sindicato público de empleados: Salud Ocupacional Colombia: (En línea) [citado el 7 de Abril de 2013], http://www.sindesena.org/descargas/doc_view/278-la-salud-ocupacional.raw?tmpl=component.

¹³ Koontz Harold, Administración, Una perspectiva global, Editorial Mc. Graw Hill, 11ª edición, México, 1998.

¹⁴ Salud y Seguridad: mi responsabilidad: consultado (En línea) [citado el 7 de Abril de 2013], <http://seguroyo.blogspot.com/2010/02/marco-conceptual-basico-syso.html>.

obtención de unos buenos resultados empresariales, o a la realización de los objetivos establecidos.

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional

Conjunto de actividades o medidas organizativas adoptadas por el empleador y empleadora en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Programa de Salud Ocupacional

Son las actividades de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial y saneamiento básico ambiental; tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva del personal orgánico de las unidades, estas deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

OHSAS 18001

Occupational Health and Safety Assessment Series, OHSAS, es un conjunto de normas emitidas por la entidad británica denominada British Standards Institution (BSI). Tienen el propósito de servir de guía para la gestión de la salud y seguridad de una organización. Además pretenden ser guías únicas y universales.

BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001

Entre las ventajas competitivas que implica una buena gestión de la prevención de los riesgos laborales, se pueden citar:

- Aporta una mejora continua en la Gestión, mediante la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y organizativos, la utilización de metodologías, herramientas y actividades de mejora.
- Refuerza la motivación de los trabajadores, a través de la creación de un lugar y un ambiente de trabajo ordenado y seguro, y de su implicación y participación en los temas relacionados con la prevención, mediante el fomento de la cultura preventiva.
- Proporciona herramientas para disminuir los incidentes y accidentes laborales, y como consecuencia de esto, reducir los gastos que ocasionan.
- Evita las sanciones o paralizaciones de la actividad, causadas por el incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos.¹⁵

¹⁵ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, consultado (En línea) [citado el 7 de Abril de 2013), <http://ri.ues.edu.sv/549/1/10136982.pdf>.

Panorama de factores de riesgo

Es una estrategia metodológica que permite recopilar y analizar en forma sistemática y organizada, los datos relacionados con la identificación, localización, valoración y priorización de los factores de riesgo existentes, en un contexto laboral, con el fin de planificar las medidas de prevención y control más convenientes y adecuadas.¹⁶

Para realizar el panorama de factores de riesgo se apoya en la técnica de inspección basándose en la observación directa de los puestos de trabajo que permitan:

Para qué sirve

- Para obtener información necesaria sobre las condiciones de trabajo.
- Permite priorizar las actividades preventivas y de control de acuerdo a los riesgos detectados.

Que se logra con el panorama de riesgos

El panorama de factores de riesgo es una herramienta que le permite a la organización identificar en qué áreas de la empresa se encuentran los mayores riesgos para la salud de los trabajadores, con el fin de dirigir las actividades del Programa de seguridad y Salud Ocupacional, hacia esas áreas o factores de riesgo.¹⁷

Factor de riesgo

Se define como aquellos objetos, instrumentos, máquinas, instalaciones ambientales, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

En todas las empresas existen riesgos. Todos controlables pero algunos imposibles de eliminar. Sin embargo, el panorama de factores de riesgo permite identificarlos para desarrollar las acciones que los mantendrán controlados.

¹⁶ Glosario Suratep administradora de riesgos profesionales: información (En línea) Bucaramanga, 2013, [citado el 10 Abril de 2013]. <http://www.suratep.com/glosario/>.

¹⁷ Panorama de riesgos ARL SURA: Consultado (En línea) [citado el 7 de Abril 2013]:http://www.arpsura.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=339&catid=59&Itemid=47.

Mapa de riesgos

Consiste en la descripción gráfica y en la planta de la presencia de los factores de riesgo en las instalaciones de una empresa, mediante una simbología previamente definida.

COPASO

Es un equipo, que desarrolla y promueve actividades de prevención y control de factores de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad de los ambientes o sitios de trabajo. También es un equipo que promueve el autodesarrollo y el desarrollo mutuo.¹⁸

Procedimientos administrativos

La empresa define procedimientos administrativos necesarios que faciliten el desarrollo permanente del programa para el logro de sus objetivos en concordancia con el director del mismo.

Cronograma

Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Plan de emergencias

Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Inspecciones de Seguridad

Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo que debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

¹⁸ Salud y Seguridad: mi responsabilidad: consultado (En línea) [citado el 7 de Abril de 2013),<http://seguroyo.blogspot.com/2010/02/marco-conceptual-basico-syso.html>.

Incidente de trabajo

Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

Incidencia

Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

Ausentismo

Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.

Medicina ocupacional y del trabajo

Conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud (Comité mixto OMS – OIT, 1959).

7. DISEÑO METODOLÓGICO

En este plan de trabajo el cual enmarca la propuesta de mejora del manejo administrativo de la salud ocupacional mediante el enfoque administrativo en las granjas reproductoras y de engorde de la empresa Avidesa Mac Pollo S. A, se realizarán los siguientes pasos para poder analizar el diagnostico actual de la salud ocupacional.

Revisión y análisis del esquema actual de la salud ocupacional en el manejo administrativo, revisar funciones y responsabilidades del gerente, director granjas, director pollo engorde, director reproductoras, jefes de zona, administradores granjas, galponeros, equipo de salud ocupacional y visitantes, con el fin de conocer el aporte de cada cargo y el alcance que tiene sus responsabilidades en el programa SySO.

Se analizarán datos históricos de los últimos 5 años, de registros de accidentes de trabajo, con el fin de conocer mediante la comparación año a año el comportamiento de la accidentalidad, con el ánimo analizar la accidentalidad y condiciones de seguridad.

Plantear propuesta de mejorar del sistema de gestión de la salud en el trabajo, la cual incluya, las responsabilidades, papel a desarrollar de cada uno de los interesados y la forma correcta de realizar cada una de las actividades, mediante la evaluación de desempeño de cada cargo en la cual se tomara los resultados obtenidos según las estadísticas de accidentalidad en la cual se dará un porcentaje del 30% y una segunda con la evaluación de seguimiento de responsabilidades y funciones encaminada en la gestión de SySO con un valor de 70% en relación a la gestión administrativa, para así adquirir habilidades que ayuden disminuir accidente, prevenir lesiones y enfermedades profesionales.

7.1 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ACTUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS GRANJAS DE ENGORDE Y REPRODUCTORA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

Para realizar un propuesta de mejora de la gestión de seguridad y salud ocupacional en granjas de engorde y reproductora de la empresa Avidesa Mac Pollo S. A es necesario realizar un diagnóstico inicial del grado de cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos por la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001:2007 por la empresa, teniendo en cuenta la estructura, gestión y el manejo de las actividades dirigidas a la gestión de seguridad y salud ocupacional.

La metodología para realizar el diagnóstico de la gestión actual es la siguiente:

- Revisar cada uno de los componentes de la norma OHSAS 18001:2007, con el fin de conocer y poder relacionar la estructura de la norma la cual permita realizar una lista de chequeo.
- Analizar e identificar la gestión de seguridad y salud ocupacional en 54 granjas de engorde y 13 granjas reproductoras de la empresa Avidesa Mac Pollo S. A, las granjas evaluadas se presentan en el Anexo F, la consolidación de evaluación realizada en las granjas se evidencia en el Anexo G (Ver Anexo en carpeta Excel).
- Revisión de documentos: Programa de seguridad y Salud Ocupacional Avidesa Mac Pollo S. A presente en el Anexo P (Ver Anexo en carpeta Excel), Auditorías Internas, documentos procesos organizacionales.
- De acuerdo con la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001:2007, elaborar lista de chequeo de acuerdo con la estructura, teniendo en cuenta el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), asignar puntos respecto al cumplimiento con la normal para así poder ponderar el resultado y conocer su porcentaje de cumplimiento.
- Realizar un comparativo de cumplimiento de cada uno de los numéales de la norma OHSAS 18001:2007 con el Programa de seguridad y Salud Ocupacional de la empresa Avidesa Mac Pollo S. A, junto con la ayuda de la lista de chequeo.
- Una vez elaborada la lista de chequeo, se determina la metodología de cumplimiento de acuerdo a los parámetros establecidos con la norma OHSAS 18001:2007, los hallazgos y observaciones encontradas.

La metodología de evaluación se relacionará mediante tres criterios los cuales evaluarán el grado de cumplimiento y las posibles observaciones que se pueden llevar a cabo para poder lograr una gestión de seguridad y salud ocupacional en las granjas de engorde y reproductoras, con un enfoque administrativo.

- **C = Cumple:**
Significa cumple totalmente con lo que exige la norma en ese numeral, obteniendo un puntaje de 5.
- **CP = Cumple parcialmente:**
Significa que en la empresa se tiene implementado parte de lo que exige la norma para ese numeral, obteniendo un puntaje de 2.
- **NC = No Cumple:**
Significa que no se encuentra evidencia alguna de cumplimiento del requisito de la norma obteniendo un puntaje de 0.

Junto con entrevista a la coordinadora de bienestar y protección ocupacional, se dio validez a la información, para así poder conocer las actividades con las cuales se ha dado cumplimiento a la norma OHSAS 18001:2007.

A continuación se presenta la Tabla 2 la cual contiene la lista de chequeo utilizada y empleada para la evaluación de cumplimiento de los requisitos de la norma OHSAS 18001:2007 con respecto a la actual gestión actual de seguridad y salud ocupacional.

Tabla 2. Diagnóstico inicial sistema gestión SySO en relación a la NTC OHSAS 18001:2007

ÍTEM	REQUISITOS DE LA NORMA OHSAS 18001:2007					
4. REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE S Y SO						
4.1 REQUISITOS GENERALES						
		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
4.1	La organización establece, documenta, implementa, mantiene y mejora de forma continua el sistema de S y SO, de acuerdo con los requisitos de la norma OHSAS, alcance de el sistema de gestión.	X			5	Actualmente la empresa cuenta con un programa de salud ocupacional en todas las áreas de trabajo beneficio, administrativo, frigoandes, incubadora, harinas y alimento y granjas.
PUNTAJE TOTAL 4.1					100%	
4.2 POLÍTICA DE S Y SO						
		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
La alta dirección debe definir y autorizar la política de S&SO de la organización, y asegurar que, dentro del alcance definido de su sistema de gestión de S&SO, ésta:						
a	Está acorde con la actividad y nivel de riesgo de la organización.	X			5	
b	Incluye un compromiso con la prevención de lesiones, enfermedades, con la mejora continua en la gestión, desempeño de S&SO y cumplimiento de los requisitos legales.	X			5	
c	Incluye un compromiso de cumplir como mínimo los requisitos legales aplicables.	X			5	
d	Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos S y SO.	X			5	
e	Se documenta, implementa y mantiene.	X			5	Programa de salud ocupacional vigente.
f	Se comunica a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, con la intención de que sean consientes.	X			5	Es comunicada en la inducción de ingreso a la empresa.
g	Comunica a todas las partes interesadas.	X			5	
h	Se revisa periódicamente para asegurarse de ser pertinente y apropiada.	X			5	Es revisada por el representante de la alta dirección y el equipo de bienestar y protección ocupacional.
PUNTAJE TOTAL 4.2					100%	

4.3 PLANIFICACIÓN									
4.3.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE LOS CONTROLES.					C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles necesarios.									
a	Se identifican las actividades rutinarias y no rutinarias.	X			5	Se evidencia en el panorama de factores de riesgos y en visitas a granjas.			
b	Actividades de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (incluso contratistas y visitantes).	X			5	Se evidencia en el panorama de factores de riesgos y en visitas a granjas.			
c	Comportamiento, actitudes y otros factores humanos.	X			5				
d	Se identifican y evalúan los peligros generados en el lugar de trabajo y por actividades que estén relacionadas con el trabajo controladas por la organización.	X			5				
e	Los peligros generados en el lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo controladas por la organización.	X			5	Visitas programadas a granjas con el fin de identificar condiciones de riesgo.			
f	Infraestructura, equipos y materiales en el lugar de trabajo, ya sean suministrados por la organización.	X			5				
g	Cambios realizados o propuestas en la organización, sus actividad.	X			5	Junto con procesos organizacionales se realiza un apoyo de las actividades y procedimientos de las actividades realizadas.			
h	Modificaciones al sistema de gestión de S y SO, incluidos los cambios temporales y sus impactos.	X			5	Se evidencia el programa de salud ocupacional			
i	Cualquier obligación legal aplicable relacionadas con la valoración de riesgo y la implementación de controles necesarios.	X			5				
i	Diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinarias/equipos, procedimientos.		X		2	Diversas granjas son tomadas en arriendo por tal razón, se realiza una inspección anticipada de la toma de arriendo, pero se evidencia dificultad de inmediatez de arreglos locativos.			
a	La metodología para identificar peligros y valoración de riesgo debe definirse respecto al alcance.	X			5	Se evidencia lista de chequeo, panorama de factores de riesgo, matriz de riesgos			
b	Prever los medios para la identificación, priorización y documentación de los riesgos y la aplicación de controles.	X			5	se evidencian charlas por parte de ARL SURA, no se evidencia un control.			
PUNTAJE TOTAL					95%				
4.3.2 REQUISITOS LEGALES Y OTROS					C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
La organización ha establecido, implementado y mantenido un(os) procedimiento(s) para la identificación y acceso a requisitos legales y de S y SO que sean aplicables a ella.									
		X			5				
La organización ha tenido en cuenta la legislación aplicable a ella y otros requisitos en materia de S y SO, para desarrollar el sistema de gestión de s y so.									
		X			5				
La empresa mantiene actualizados los requisitos legales y otros de S y SO aplicables a ella.									
		X			5	La empresa cuenta con la conformación y funcionamiento de comité COPASO y reglamento de higiene y seguridad industrial.			
PUNTAJE TOTAL					100%				
4.3.3 OBJETIVOS Y PROGRAMAS					C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
La empresa ha establecido, implementado y mantenido documentados los objetivos de S y SO en las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización.									
		X			5				
Los objetivos de S y SO son medibles, cuando es factible, y consistentes con la política de S y SO e incluyen compromisos con la prevención de lesiones, y enfermedades, el cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros, y con la mejora continua.									
		X			5				
a	La asignación de responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes.		X		2	Se evidencia que las responsabilidades no han sido acogidas por el personal, no se ve un apoyo en el programa de salud ocupacional, ni una evaluación de seguimiento para lograr los objetivos mediante plazos.			
b	Los medios y los plazos establecidos para los logros.			X	0				
PUNTAJE TOTAL					60%				
PUNTAJE TOTAL 4.3					85%				
4.4 IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN									
4.4.1 RECURSOS, FUNCIONES, RESPONSABILIDADES, RENDICIÓN DE CUENTAS Y AUTORIDAD.					C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
La alta dirección debe asumir la máxima responsabilidad por la S y SO y compromiso.									
		X			5	La alta dirección esta comprometida con el seguimiento de el programa de salud ocupacional y tiene un involucramiento constante de las actividades, accidentes de trabajo graves y condiciones inseguras.			
a	Asegurar la disponibilidad de recursos esenciales para establecer, implementar y mejorar.	X			5				
a	Asegurar que el sistema de gestión de S y SO se establece, implementa y mantiene de acuerdo con las normas DHSAS	X			5				
b	Definir funciones, asignando responsabilidades y rendición de cuentas y delegando autoridad, para facilitar una gestión de SY SO eficaz.		X		2	Se establecen funciones para cada una de las partes interesadas , pero actualmente esta no han sido acogidas por el personal de manera continua, así como no se evidencia el desempeño de el personal en apoyo ala gestión.			
b	Asegurar que se presentan informes sobre desempeño del sistema de gestión S y SO a la alta dirección.	X			5	se evidencia informes de el desempeño de syso pero no de su eficiencia.			
PUNTAJE TOTAL					88%				

4.4.2 COMPETENCIAS, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA.		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
La organización debe establecer, implementar y mantener un(los) procedimiento(s) para hacer que las personas que trabajan bajo su control tomen conciencia de:		X			5	Procesos organizacionales apoya esta gestión mediante el manual de procedimientos, el cual esta disponible en todas y cada una de las granjas.
a	Las consecuencias de S y SD, reales y potenciales, de sus actividades laborales, comportamientos.		X		2	Apoyo con la ARL SURA mediante jornadas de capacitación de identificación de riesgos., se evidencia poca toma de conciencia por parte de los trabajadores
b	Funciones y responsabilidades, la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de S y SD, incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencia.			X	0	Se realiza en la inducción de ingreso a la empresa dichos requisitos y funciones , pero como ha sido mencionado las responsabilidades no han sido adoptada por el personal tomando así apropiación.
c	Consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados	X			5	Evidencia de situaciones peligrosas detectadas en la inducción y charlas.
a	Los procesos de formación deben tener en cuenta los diferentes niveles de responsabilidades , capacidades, habilidades de lenguaje y alfabetismo.	X			5	
b	Los procesos de formación deben tener en cuenta los diferentes riesgos.	X			5	
PUNTAJE TOTAL					73%	
4.4.3.1 COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
a	La organización debe mantener unos procedimientos para, la comunicación interna antes los diferentes niveles y funciones de la organización.	X			5	Cuenta con una coordinadora de formación y comunicación con los empleados, con el personal de la granjas se evidencia mediante comunicados en cartelera y retroalimentación mediante visitas y junto con el representante de granjas de el COPASO.
b	La comunicación con contratistas y otros visitantes de trabajo.	X			5	
c	Recibir, documentar y responder a las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas.	X			5	Se evidencia mediante reuniones del comité paritario de salud ocupacional.
4.4.3.2 PARTICIPACIÓN Y CONSULTA		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
a	La organización debe establecer, implementar y mantener los procedimientos para: la participación de los trabajadores en identificación de peligros, valoración de riesgos, investigación de incidentes, desarrollo y revisión de política S y SD, representación en asuntos de S y SD.	X			5	Se evidencia mediante el representante del área de granjas en el COPASO, el cual toma las solicitudes de los casos y condiciones inseguras en el lugar de trabajo así como sugerencias realizadas por el personal. Identificación de riesgos en charlas de Sura.
b	Consulta con los contratistas en donde haya afectado cambios en su S y SD	X			5	
PUNTAJE TOTAL					100%	
4.4.4 DOCUMENTOS		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
a	La documentación de el sistema de gestión S y SD debe incluir: política y objetivos de S y SD.	X			5	Evidencia en el documento de programas de salud ocupacional de Avidesa Mac Pollo S. A.
b	La descripción del alcance del sistema de gestión S y SD.	X			5	
c	La descripción de los principales elementos (tareas) del sistema de S y SD y sus interacciones.	X			5	
d	Los documentos, registros exigidos en la norma OHSAS 18001.	X			5	
e	Los documentos, registros, necesarios para la organización.	X			5	
PUNTAJE TOTAL					100%	
4.4.5 CONTROL DE DOCUMENTOS		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
Los documentos exigidos por el sistema de gestión de S y SD y por la norma OHSAS deben ser controlados, debe establecer, implementar y mantener procedimientos para:						
a	Aprobar los documentos con relación a su adecuación antes de emisión.	X			5	Control de documentos.
b	Revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario y aprobarlos nuevamente.	X			5	Junto con procesos organizacionales y salud ocupacional se realiza VoBo.
c	Asegurar que se identifique los cambios y el estado de revisión actual de documentos.	X			5	
d	Asegurar que las versiones pertinentes de los documentos aplicables estén disponibles.	X			5	
e	Asegurar que los documentos permanezcan legibles y fácilmente identificables.	X			5	
f	Asegurar que estén identificados los documentos de origen externo.	X			5	
g	Prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos.	X			5	Se archivan y el control de documentos vigentes es realizado mediante controles de tareas.
PUNTAJE TOTAL					100%	

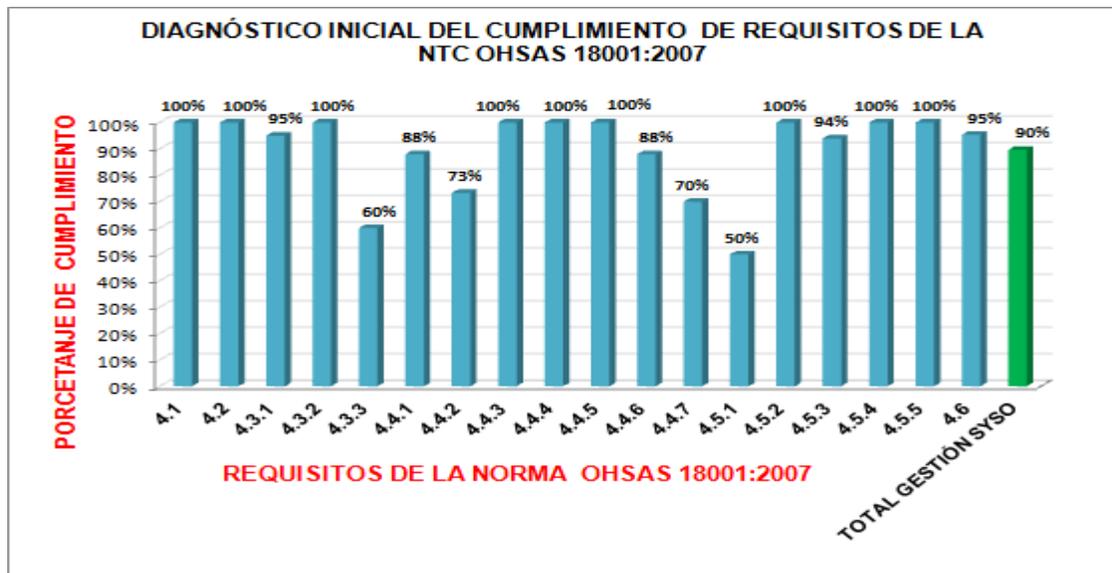
4.4.6 CONTROL OPERACIONAL		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
La organización debe determinar aquellas operaciones y actividades asociadas con el peligro, identificarlo, implementar controles si es necesario.						
a	Controles operacionales que sean aplicables a la organización y sus actividades.	X			5	
b	Control relacionado con mercancías, equipos y servicios comprados.		X		2	Se evidencia que los jefes de zona no realizan mantenimiento preventivo en las fechas especificadas así mismo se presenta retrasos en el pedido de repuestos de elementos de protección, se lleva registro de SAP para los pedidos.
c	Control relacionado con contratistas y visitantes en el lugar de trabajo.	X			5	Libro de registros de visitantes en cada una de las granjas con el fin de controlar ingreso (bioseguridad) y condiciones seguras.
d	Procedimientos documentados para cubrir situaciones en las que su ausencia podría conducir desviaciones de la política.	X			5	
e	Criterios de operación estipulados en donde su ausencia podría conducir a desviaciones de la política.	X			5	Manual de procedimientos, folder en cada granja.
PUNTAJE TOTAL					88%	
4.4.7 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
a	Identificar el potencial de situaciones de emergencia		X		2	Conocimiento en primeros auxilios, manejo de fuego, pero no tiene plan de emergencias en el área de granjas, debido a que se cuenta con 132 granjas, en diferentes zonas.
b	La organización debe responder a tales situaciones de emergencia.	X			5	
PUNTAJE TOTAL					70%	
PUNTAJE TOTAL 4.4					88%	
4.5 VERIFICACIÓN						
4.5.1 MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DE DESEMPEÑO		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
La organización debe establecer, implementar y mantener los procedimientos para hacer seguimiento de desempeño de S y SO.			X		2	No esta determinado un seguimiento con indicadores acerca del impacto de el programa de salud ocupacional, solo es utilizado el proporcionado por los datos estadísticos por la ARL SURA.
Medidas cuantitativas y cualitativas apropiadas a las necesidades de la organización.			X		2	
Seguimiento y grado de cumplimiento de los objetivos de S y SO.		X			5	Mediante cronograma de actividades.
Seguimiento a la eficiencia de los controles.			X		2	
Medidas proactivas de desempeño con las que se haga seguimiento ala conformidad con el programa, controles y criterios de S y SO.			X		2	No existen controles exactos, no poseen indicadores que midan la verificación de el impacto, no se conoce si esas medidas tuvieron incidencia mas allá de la disminución de la accidentalidad.
Registros suficientes de los datos y resultados de seguimiento y medición para facilitar análisis posterior de acciones correctivas y preventivas.			X		2	
PUNTAJE TOTAL					50%	
4.5.2 EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO LEGAL Y OTROS		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
4.5.2.1	La organización debe mantener registros de los resultados de evaluaciones periódicas.	X			5	Se posee registros de asistencias, jornadas de capacitación, jornadas de salud.
4.5.2.2	La organización debe mantener registros de los resultados de evaluaciones periódicas.	X			5	
PUNTAJE TOTAL					100%	
4.5.3 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS						
4.5.3.1 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
a	La organización debe establecer, implementar y mantener procedimientos para registrar, investigar y analizar incidentes: determinar deficiencia de S y SO que no evidentes.	X			5	
b	Identificar las necesidad de acción correctiva.	X			5	Identificación en investigaciones de accidentes, e inspecciones de seguridad.
c	Identificar las oportunidades de acción preventiva.	X			5	
d	Identificar las oportunidades de mejora continua.	X			5	
e	Comunicar el resultado de estas investigaciones, documentarlos y mantenerlos.	X			5	Archivados en hojas de vida, documentados en estadísticas.
4.5.3.2 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
a	La organización debe identificar y corregir las no conformidades y tomar acción para mitigar sus consecuencias de S y SO.	X			5	
b	Investigar las no conformidades, determinar sus causas y tomar acción con el fin de que no ocurran nuevamente.	X			5	
c	Evaluar la necesidad de acción para prevenir las no conformidades e implementar acciones apropiadas.	X			5	Con la ayuda del el COPASO se evidencia, situaciones particulares, y con listas de chequeo.
d	Registrar y comunicar los resultados de las acciones correctivas y preventivas.	X			5	En la investigación de incidentes y accidentes se evidencia.
e	Revisar la eficacia de las acciones correctivas y las acciones preventivas.		X		2	La dificultan en la verificación es en las condiciones inseguras, debido a demoras y falta de compromisos por parte del personal y la falta de compromiso de los responsables.
PUNTAJE TOTAL					94%	

4.5.4 CONTROL DE REGISTROS		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
	La organización debe establecer y mantener los registros necesario para demostrar conformidad con los requisitos del sistema de gestión S y SO de esta norma OHSAS.	X			5	
	Los registros deben permanecer legibles, identificables y trazables	X			5	Registros actualizados y vigentes.
PUNTAJE TOTAL					100%	
4.5.5 AUDITORÍA INTERNA		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
a	La organización debe asegurarse que se lleven a cabo auditorías internas en intervalos planificados ,ver si cumple con las normas, ha sido implementado adecuadamente y se mantiene y es eficaz.	X			5	
b	Suministrar información a la dirección sobre los resultados de la auditoría.	X			5	Mediante informe de cierre, acerca de hallazgos encontrados.
a	Los procedimientos de auditoria deben establecer, implementar y mantener, las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y realizar auditorias.	X			5	
b	La determinación de criterios de auditoria, su alcance, frecuencia y métodos.	X			5	Evidencia en programa de salud ocupacional.
PUNTAJE TOTAL					100%	
PUNTAJE TOTAL 4.5					89%	
4.6 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN		C	CP	NC	PUNTAJE	HALLAZGOS Y OBSERVACIONES
a	En la revisión por la dirección debe incluir, los resultados de auditorías internas y evaluaciones de cumplimiento de requisitos legales aplicables.	X			5	Informe presentado por el área de salud ocupacional a la gerencia.
b	Resultados de participación y consulta.	X			5	
c	La comunicación pertinentes de las partes interesadas externas.	X			5	
d	El desempeño de S y SO de la organización.		X		2	No se ejerce control en las responsabilidades, evaluación desempeño.
e	El grado de cumplimiento de objetivos.	X			5	
f	El estado de las investigaciones de incidentes, acciones correctivas y acciones preventivas.	X			5	
g	Acciones de seguimiento de revisiones anteriores de la dirección.	X			5	
h	Circunstancias cambiantes.	X			5	
i	Recomendaciones para la mejora	X			5	
Los elementos de salida coherentes con el compromiso de la organización de la mejora continua.						
a	Desempeño de S y SO.	X			5	
b	Política y objetivos de S y SO.	X			5	
c	Recursos.	X			5	
d	Otros elementos.	X			5	
PUNTAJE TOTAL 4.6					95%	

Fuente: Elaboración propia

A continuación se consolida la información encontrada en la evaluación de la gestión actual de la seguridad y salud ocupacional en relación a la norma OHSAS 18001:2007 la cual fue revisada en la Tabla 2. El gráfico 2 ilustra el comportamiento actual de cada uno de los numerales de la norma y el grado de cumplimiento con respecto a la norma.

Gráfico 1. Diagnóstico inicial de cumplimiento de requisitos de la NTC OHSAS 18001:2007



Fuente: Elaboración propia

Análisis del diagnóstico inicial

En el diagnóstico inicial de la gestión del programa de seguridad y salud ocupacional en granjas de engorde y reproductora de la empresa Avidesa Mac Pollo S.A. se analizó el grado de cumplimiento del programa de seguridad y salud ocupacional en granjas con respecto a la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001:2007.

De acuerdo con los requisitos evaluados se evidencia el cumplimiento total de la NTC OHSAS 18001:2007 en los numerales 4.1, 4.2, 4.3.2, 4.4.3, 4.4.4, 4.4.5, 4.5.2, 4.5.4, 4.5.5. En los cuales se encontraron hallazgos que son identificados como fortalezas para el programa de seguridad y salud ocupacional, tales como el acompañamiento de la alta gerencia en cada una de las acciones desarrollada revisión semestral de la política y objetivos S y SO para que sean adecuados, documentados, actualizados y comunicados a cada una de las partes interesadas.

Se emplea la matriz de riesgo junto con el panorama de riesgos para identificar los peligros y riesgos generados en el lugar de trabajo, cuenta con un comité paritario

de seguridad y salud ocupacional el cual ayuda a velar por los trabajadores y ser un canal frente a la gerencia en asuntos de seguridad en el trabajo, la ARL Sura brinda un apoyo mediante jornadas de capacitación, reconocimiento de factores de riesgo y exposición de las partes interesadas, con el fin de poder realizar identificación de riesgos y poder ser transmitidos a los representantes del COPASO, el acompañamiento de procesos organizacionales ayuda a tener actualizada e informada cada una de las actividades realizadas por los trabajadores y las partes interesadas, con el fin de tener un programa que sea vigente y aplicable a la norma.

Análisis y diagnóstico inicial de cumplimiento parcial de numerales de la norma OHSAS 18001:2007

- Se encontró un cumplimiento parcial de la NTC OHSAS 18001:2007 en el numeral 4.3.1 con un cumplimiento de 95%, se evidencia en el diseño de las áreas de trabajo, procesos, instalaciones máquinas y equipos en granjas no cumple de forma total debido a que de las 132 granjas solo 17 son propias de la empresa lo cual obliga a realizar inspecciones para la toma de arriendo, identificando dificultad de inmediatez al momento de realizar arreglos locativos debido a que solo se realiza una primera inspección y no una de forma continua para realizar seguimiento a las instalaciones, como un mínimo de 2 visitas por año.
- El numeral 4.3.3 obtuvo un 60% de cumplimiento con respecto a la asignación de responsabilidades y autoridad para el logro de objetivos, reflejándose en la poca acogida y apropiación por parte del personal y la escasa realización efectiva del programa de seguridad salud ocupacional, debido a que no se cuenta con evaluación de seguimiento y de mejoras, es por esto que es necesario realizar una evaluación de seguimiento con el cumplimiento de responsabilidades, conocimiento por parte de los jefes y evaluación de las granjas en las zonas para conocer el estado de su gestión.
- La implementación y operación del numeral 4.4.1 recursos, funciones, responsabilidades y rendición de cuentas, tiene un porcentaje de cumplimiento del 88% frente a la norma, debido a que las responsabilidades, funciones, no han sido acogidas por parte de los jefes y los trabajadores, omitiendo el compromiso de aporta para la mejora continua y poder facilitar la gestión de S y So eficaz, es por esto que es necesario realizar una evaluación de cumplimiento de los compromisos.
- El numeral 4.4.2 competencias, formación y toma de conciencia, tiene un porcentaje de cumplimiento del 73% debido a la falta de toma de conciencia

por parte de los trabajadores, la cual se refleja en la reincidencia de los mecanismo de lesión en accidentes presentados.

- El numeral 4.4.6 control operacional tiene un porcentaje de cumplimiento del 88%, debido a la falta de control relacionado con mercancía y equipos utilizados, evidenciándose en la falta de mantenimiento preventivo en fechas establecidas, retrasos en pedidos de repuestos de elementos de protección personal, dejando expuesto a los trabajadores a riesgos y peligros.
- El numeral 4.4.7 obtuvo un porcentaje 70% debido a que no se cuenta con planes de emergencia o conocimiento de números para poder atender diversas situaciones en granjas, solo se tiene conocimiento de control y manejo del fuego.
- El numeral 4.5.1 medición y seguimiento del desempeño tiene un porcentaje de cumplimiento del 50%, debido a que no se cuenta con seguimiento de indicadores de accidentalidad propios, solo los proporcionados por la ARL SURA lo cual impide que se haga una medición acorde y apropiada para la organización, La revisión de eficacia de las acciones correctivas y preventivas se dificulta debido a que estas acciones depende de diversas personas lo que hace que sea difícil obtenerlas de manera oportuna.
- El numeral 4.5.3 investigación de incidentes, no conformidades y acciones correctivas y preventivas tiene un porcentaje de cumplimiento del 94%, debido a la dificultad en la verificación de las condiciones inseguras, debido a la falta de compromiso por parte del personal.
- El numeral 4.6 revisión por la dirección tiene un porcentaje de cumplimiento del 95% en el desempeño de la gestión de SySO en cuanto a la organización, el cual es reflejado en numerales anteriores, por la falta de implementación y verificación de los responsables.

Finalizado el diagnóstico inicial de la gestión actual de seguridad y salud ocupacional en granjas de engorde y reproductora de la empresa Avidesa Mac Pollo S. A, se evidencia un 90% de cumplimiento de los requisitos de la NTC OHSAS 18001:2007, esto debido al cumplimiento parcial en 9 numerales.

Priorización de numeral es de la norma

Se realizará la priorización del cumplimiento parcial de los numerales de la norma, en la cual de acuerdo de necesidad, se desarrollaran en orden como se muestra a continuación en la tabla 3.

Tabla 3. Priorización de numerales de la norma OHSAS 18001:2007 con cumplimiento parcial de la gestión de SySO

NUMERAL NORMA PRIORIZADO	DIAGNÓSTICO INICIAL	PROPUESTA DE MEJORA
4.4.1	Las responsabilidades y funciones, no han sido acogidas por parte de los jefes y los trabajadores, omitiendo el compromiso de aporta para la mejora continua y poder facilitar la gestión de S y So eficaz.	Realizar una evaluación de cumplimiento de los compromisos y responsabilidades que tiene cada uno de los jefes frente a sus zonas, para así realizar rendiciones de cuentas a la coordinadora encargada de granjas de mejoras realizadas y situaciones presentadas en particular.
4.3.3	La asignación de responsabilidades y autoridad para el logro de objetivos, refleja la poca acogida y apropiación por parte del personal y la escasa realización efectiva del programa de seguridad salud ocupacional, no se cuenta con evaluación de seguimiento y de mejoras.	Realizar una evaluación de seguimiento del cumplimiento de responsabilidades, conocimiento de situaciones peligrosas por parte de los jefes, evaluación de las granjas en las zonas para conocer el estado de su gestión, mediante plazos establecidos para lograr los objetivos en intervalos regulares.
4.5.1	Medición y seguimiento, no se cuenta con seguimiento de indicadores de accidentalidad propios, solo los proporcionados por la ARL SURA lo cual impide que se haga una medición acorde y apropiada para la organización, La revisión de eficacia de las acciones correctivas y preventivas se dificulta debido a que estas acciones depende de diversas personas lo que hace que sea difícil obtenerlas de manera oportuna.	Realizar medición mediante indicadores, los cuales permitan tener medidas cuantitativas y cualitativas acorde a la organización y a sus necesidades, para así generar eficacia en controles y cumplimiento.
4.6	La revisión por la dirección en el desempeño de la gestión de SySO de la organización, muestra que no se ejerce control en las responsabilidades, evaluación desempeño, control de indicadores de cumplimiento, junto con la revisión de indicadores cuantitativos y cualitativos.	Realizar una evaluación de seguimiento con el cumplimiento de responsabilidades, conocimiento por parte de los jefes y evaluación de las granjas en las zonas para conocer el estado de su gestión y así mismo generar oportunidades de mejora, junto con la revisión de indicadores y comportamiento de accidentalidad.
4.3.1	Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles, se evidencia que el diseño de las áreas de trabajo, procesos, instalaciones máquinas y equipos en granjas no cumple de forma total debido a que de las 132 granjas solo 17 son propias de la empresa lo cual obliga a realizar inspecciones para la toma de arriendo, identificando dificultad de inmediatez al momento de realizar arreglos locativos debido a que solo se realiza una primera inspección y no una de forma continua.	Para poder mejorar la inmediatez en arreglos locativos de granjas tomadas en arriendo es necesario que se realicen inspecciones como mínimo 2 veces al año para así poder valorar situaciones de riesgo. Es necesario el acompañamiento y seguimiento por parte de los jefes de zona y antes de tomar en arriendo las granjas se garanticen la inmediatez de los arreglos por parte de sus dueños.

4.5.3	La investigación de incidentes, no conformidades y acciones correctivas y preventivas presenta dificultad en la verificación de las condiciones inseguras, debido a la falta de compromiso por parte del personal.	En cada una de las acciones correctivas y preventivas es necesario generar compromiso para el responsable, junto con la fecha de límite para entrega de estas acciones con el ánimo de evitar demora.
4.4.2	Las competencias, formación y toma de conciencia, presenta falencias en la toma de conciencia por parte de los trabajadores, la cual se refleja en la reincidencia de los mecanismos de lesión en accidentes presentados.	Generar incentivo en los trabajadores para así generar conciencia de las situaciones reales y potenciales en sus actividades laborales, mediante bonos de compra o premios por granja, en el caso de las responsabilidades de los trabajadores se generaran comparendos en primera instancia, llamados de atención y por ultimo llamado a descargos para poder atacar las normas establecidas
4.4.6	El control operacional tiene una falta de control relacionado con mercancía y equipos utilizados, mostrando una falta de mantenimiento preventivo en fechas establecidas, retrasos en pedidos de repuestos de elementos de protección personal, dejando expuesto a los trabajadores a riesgos y peligros.	Al realizar inspección de los elementos de protección personal en granjas se revisará un stock de almacenamiento de repuesto para así evitar el uso de elementos de protección en mal estado y pedidos retrasados. Los equipos de trabajo tiene una fecha de revisión de cada 4 meses es por esto que junto con mantenimiento granja se evaluara cada una de las herramientas utilizadas; los accidentes generados por mal estado de estas serán tomado como falta de compromiso y de responsabilidad de los jefes de zona.
4.4.7	La preparación y respuesta ante emergencia muestra que no se cuenta con planes de emergencia o conocimiento de números para poder atender diversas situaciones en granjas, solo se tiene conocimiento de control y manejo del fuego.	Dar a conocer al personal de granjas mediante charlas situaciones que se pueden generar y suministro de números de emergencia para poder mitigar estas situaciones y poder actuar de forma correcta ante las emergencias.

Fuente: Elaboración propia

Se realizó priorización de los hallazgos encontrados en la evaluación de la gestión actual del programa de seguridad y salud ocupacional realizados en la tabla 3 la cual se dieron posibles propuestas de mejora con el fin de lograr cumplir de manera completa los numerales de la norma para así realizar una gestión la cual sea eficaz y brinde aporte a la organización.

7.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS HISTÓRICOS PRESENTADOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS EN LAS GRANJAS REPRODUCTORAS Y DE ENGORDE Y SU COMPORTAMIENTO A TRAVÉS DE LOS AÑOS.

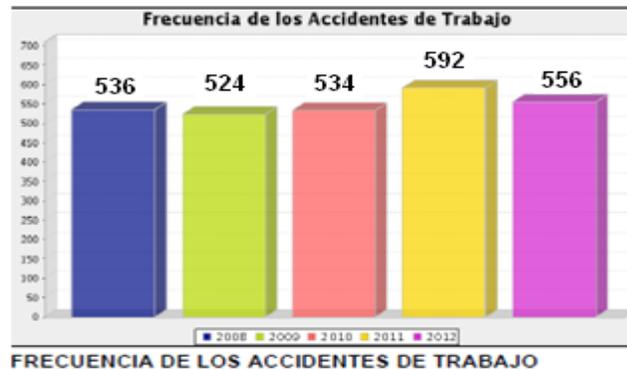
Todas y cada una de las actividades realizadas por el ser humano son generadas por esfuerzo y trabajo, estas acciones desencadena diversos eventos que pueden afectar de forma directa e indirecta al hombre, es por esto que es importante prevenir situaciones que ponga en peligro la integridad de las personas; desde la salud física hasta actividades propias del trabajo.

No es un secreto que la fuente de crecimiento de las organizaciones y su valor máspreciado es el personal, debido a que este evoluciona y se desarrolla aportando riquezas a las empresas, es por esto que para Avidesa Mac Pollo es importante el bienestar físico y mental de sus trabajadores pues es su fuente de valor máspreciada dentro de la organización; y en su búsqueda de mantener dicho bienestar se establece el programa de seguridad y salud ocupacional, el cual ayuda a controlando la exposición a riesgos y prevenir futuros accidentes que se pueden presentar.

Con el ánimo de poder conocer el comportamiento de la accidentalidad de la organización se presentará datos estadísticos de los últimos 5 años, con el fin de poder conocer la incidencia que ha generado el actual programa de seguridad y salud ocupacional y poder detectar mediante análisis estadístico, el comportamiento registrando en los accidentes de trabajo, esto con el ánimo de conocer el grado de concientización y la relación de dichos accidentes frente a el sector avícola.

A continuación se evidencia la accidentalidad en granjas reproductoras y de engorde de los años 2008 al 2012, en la cual se aprecia la tasa de accidentalidad del sector, la organización, frecuencia de accidentes de trabajo y ausentismo generado por incapacidades.

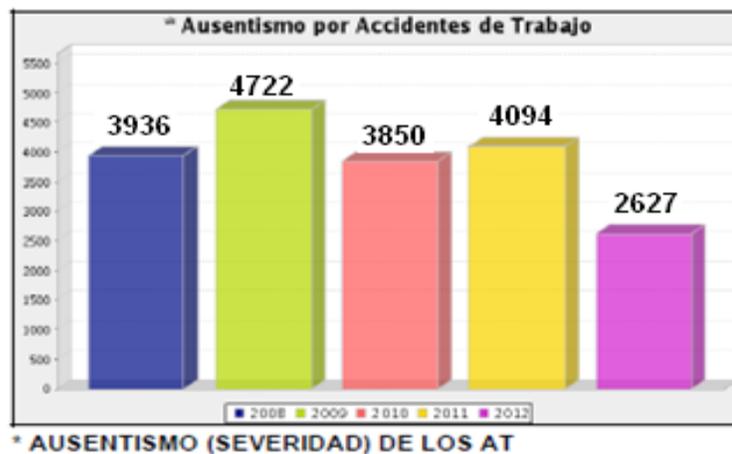
Gráfico 2. Frecuencia de los accidentes de trabajo



Fuente: Datos ARL SURA¹⁹

El gráfico 2. evidencia la frecuencia de accidente de trabajo en la organización, de los últimos 5 años en todas las áreas de la organización, con un total de 2742 accidentes de trabajo en este periodo, evidenciándose mayor accidentalidad en el año 2011 con 592 eventos y disminuciones de la tasa de accidentalidad en un 0.63%.

Gráfico 3. Ausentismo por accidentes de trabajo



Fuente: Datos ARL SURA AUSENTISMO POR ACCIDENTE DE TRABAJO²⁰

¹⁹ ARL SURA ESTADÍSTICAS ACCIDENTALIDAD n línea:
https://arpsura.suramericana.com/servicios_linea_portales/indexSeguridad.jsp#

²⁰ ARL SURA ESTADÍSTICAS ACCIDENTALIDAD: AUSENTISMO En línea:
https://arpsura.suramericana.com/servicios_linea_portales/indexSeguridad.jsp#

El gráfico 3 muestra el ausentismo de los trabajadores en toda la organización, asociado al número de días de incapacidad generados por accidentes de trabajo, evidenciándose un aumento en el año 2009 en 4722 días, con un promedio en los 5 años de 19229 días de incapacidad, en granjas los accidentes que generan mayor número de incapacidad son los generados por caídas, contacto con sustancias químicas, quemaduras. En este gráfico se incluyen accidentes graves, severos y leves, excluyendo enfermedades laborales.

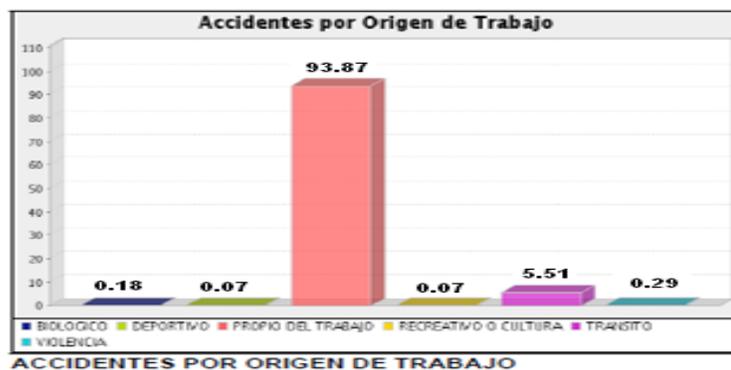
Gráfico 4. Tasa de accidentalidad Vs Tasa del sector



Fuente: Datos ARL SURA TASA DE ACCIDENTALIDAD²¹

La tasa de accidentalidad es apreciada en el gráfico 5, esta representa los accidentes de trabajo ocurridos entre periodos de 2008 a 2012, los cuales están definidos por el origen de trabajo; en el cual se evidencia que en su mayoría con un 93.087% los accidentes son causados por el propio trabajo y un 5.51% por tránsito debido a que muchos trabajadores no conocen las normas de tránsito, transitan con cargas pesadas o comenten actos inseguros.

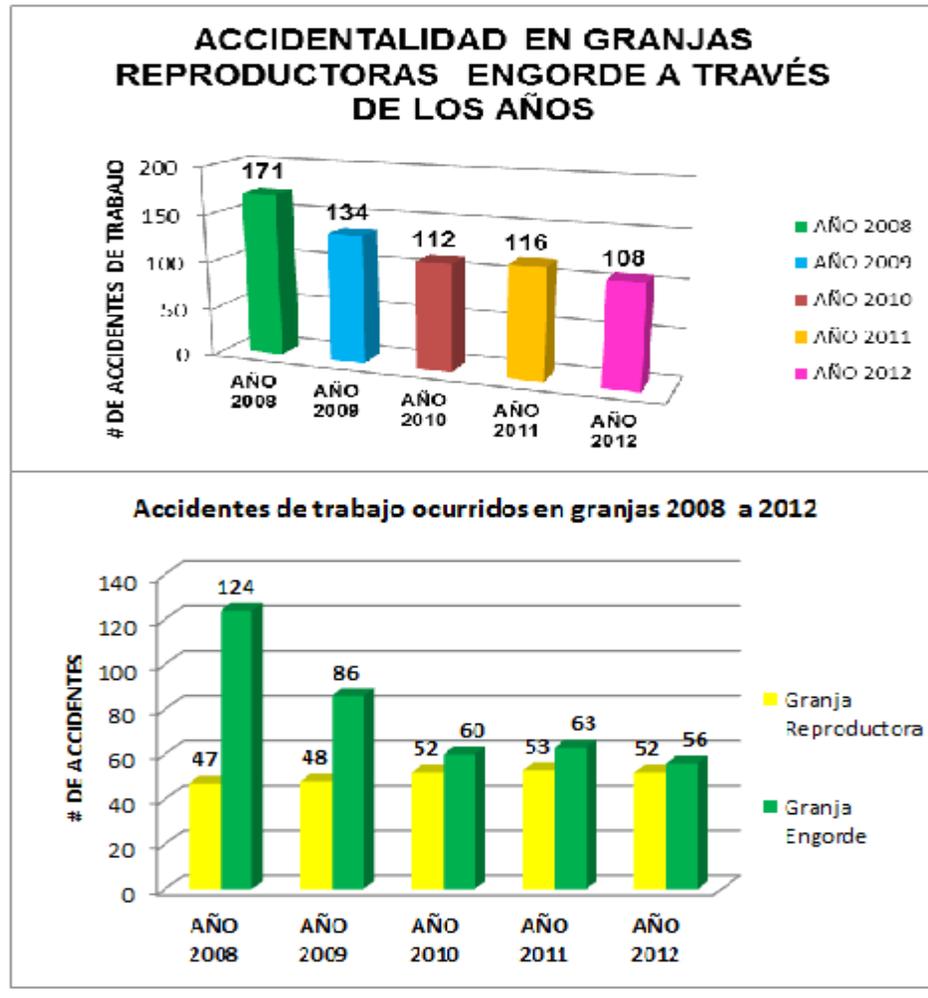
Gráfico 5. Accidentes por origen de trabajo



Fuente: Datos ARL SURA ACCIDENTE POR ORIGEN DE TRABAJO²²

²¹ ARL SURA ESTADÍSTICAS ACCIDENTALIDAD: tasa accidentalidad En línea: https://arpsura.suramericana.com/servicios_linea_portales/indexSeguridad.jsp#

Gráfico 6. Accidentalidad en granjas reproductoras y engorde a través de los años

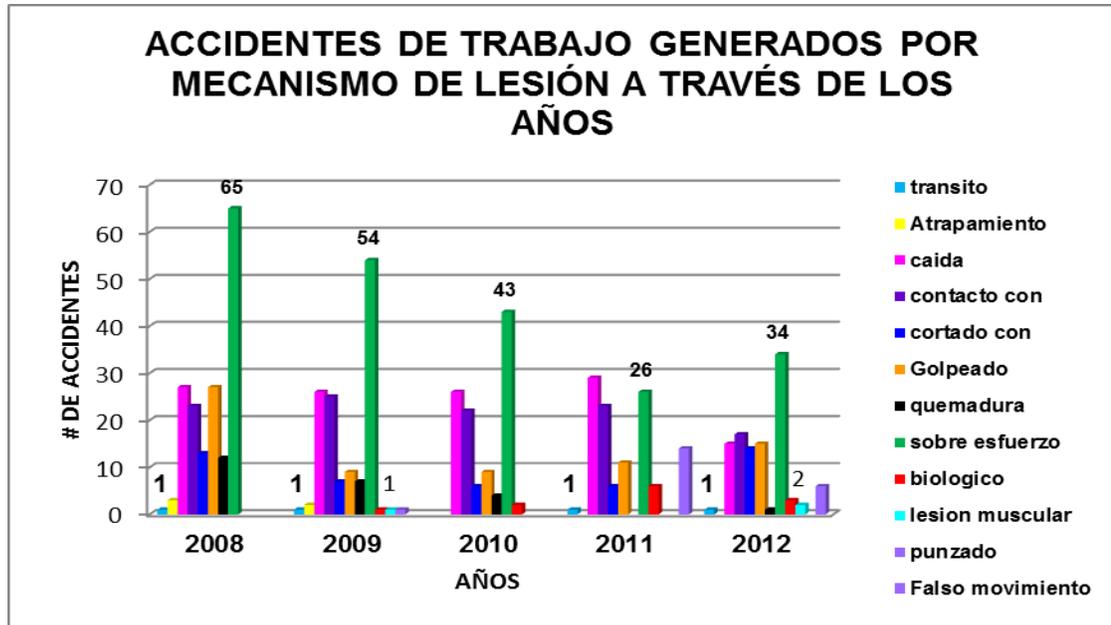


Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 6 muestra la accidentalidad ocurrida en granjas reproductoras y de engorde a través de los años, evidenciando un descenso en los años 2008 al 2012, con 63 accidentes de trabajo no ocurridos, lo cual es soportado por las jornadas de capacitación realizada y disminución de accidentes de trabajo generados por sobreesfuerzo, las granjas con mayor accidentalidad son las de engorde en el año 2008 con 124 AT debido a las caídas a nivel y los sobreesfuerzo generado por cargas, las granjas reproductoras en el 2011 con 53 accidente de trabajo generado por sobreesfuerzos, contacto con material particulado y químicos.

²² ARL SURA ESTADÍSTICAS ACCIDENTALIDAD: accidentalidad por origen de trabajo En línea: https://arpsura.suramericana.com/servicios_linea_portales/indexSeguridad.jsp#

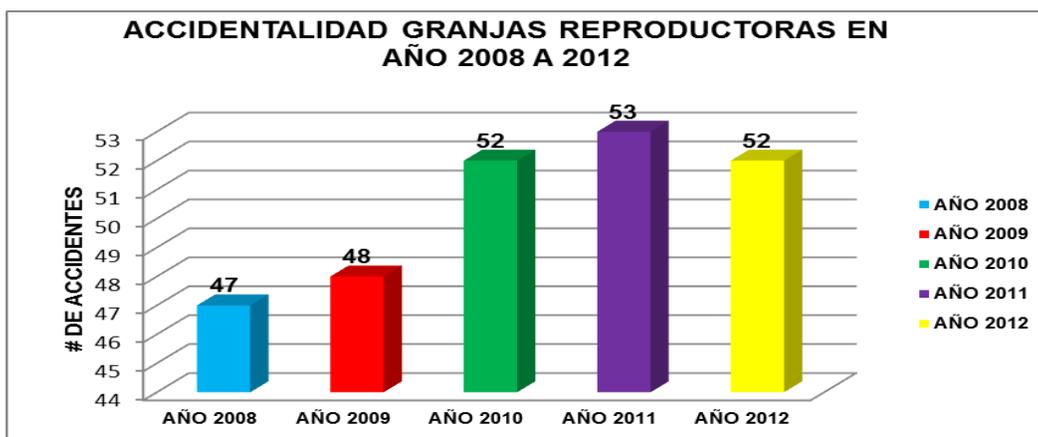
Gráfico 7. Accidentes de trabajo generados por mecanismo de lesión a través de los años



Fuente: Elaboración propia

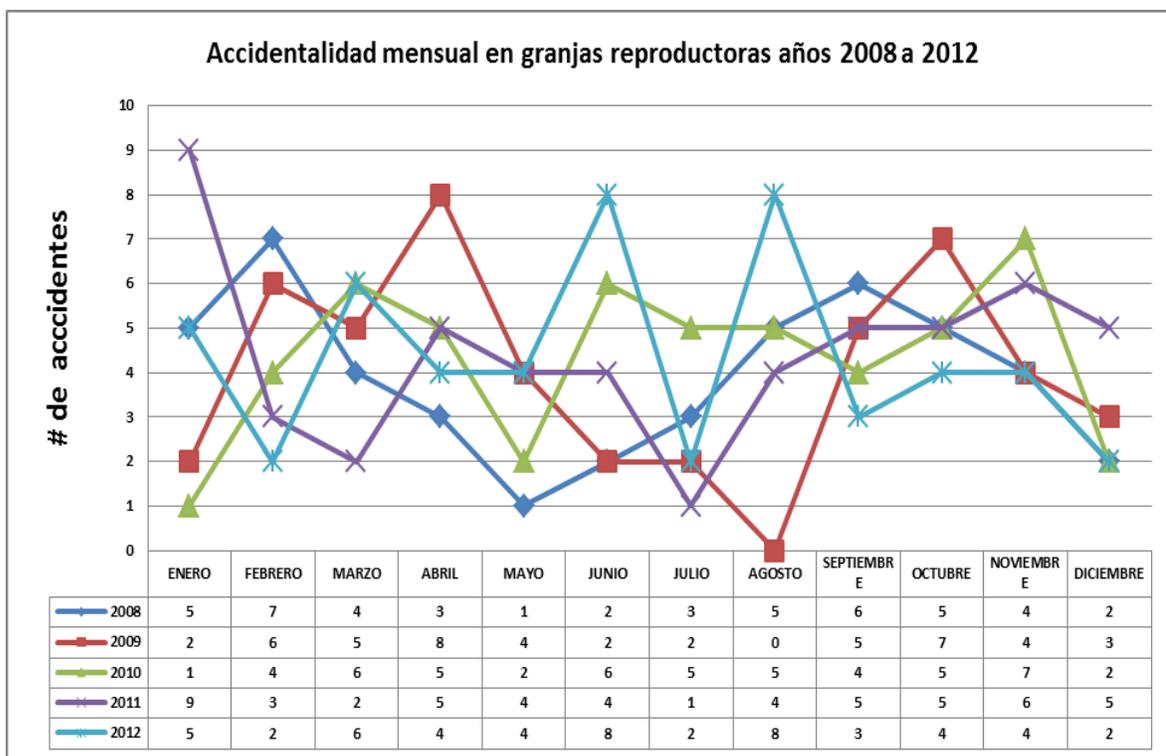
El anterior gráfico 7 muestra los mecanismos de lesión ocurridos en los últimos 5 años, el cual tiene como lesión más común la ocurrida por sobreesfuerzo causada por el manejo de cargas manuales más sin embargo al paso de los años se ha disminuido su incidencia con los estándares y disminución de pesos como es el caso del tamo, la lesión ocurrida por contacto con material particulado, químicos, debido a que el personal no ha tomado conciencia en el uso de gafas como elemento de protección personal, para la disminución de la exposición a riesgos, seguido del mecanismo de lesión caídas a nivel debido al mal estado de las vías de acceso y a actos inseguros generados por los trabajadores.

Gráfico 8. Accidentalidad en granjas reproductoras de 2008 a 2012



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Accidentalidad mensual en granjas reproductoras en los años 2008 a 2012



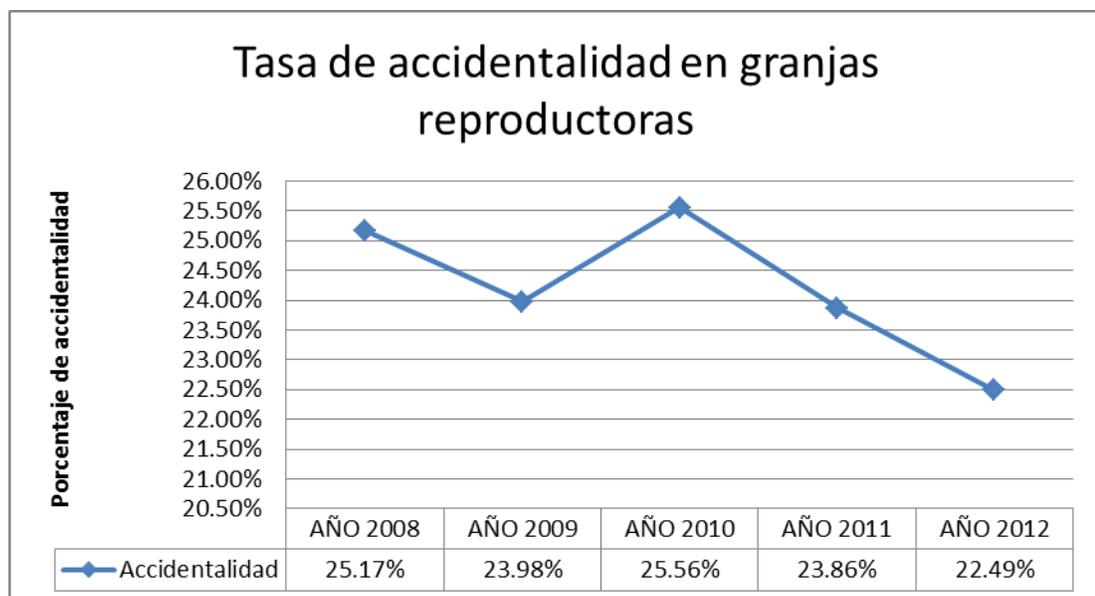
Fuente: Elaboración propia

El gráfico 8 muestra el total de accidentes de trabajo ocurridos en granjas reproductoras durante los últimos cinco años. Observando que se han

incrementado en los últimos periodos con 52 accidente, relacionando dicho aumento en los años 2010 y 2011.

El gráfico 9 se evidencia a fondo mensualmente el comportamiento a través de los años observando que en el año 2011 ocurrió el mayor aumento de accidentalidad en el mes de Enero con 9 accidente de trabajo, en el año 2008 presento diversas variaciones siendo este el año con menor accidentalidad registrado, cabe resaltar que en el año 2009 el mes de Agosto no presento accidentalidad alguna.

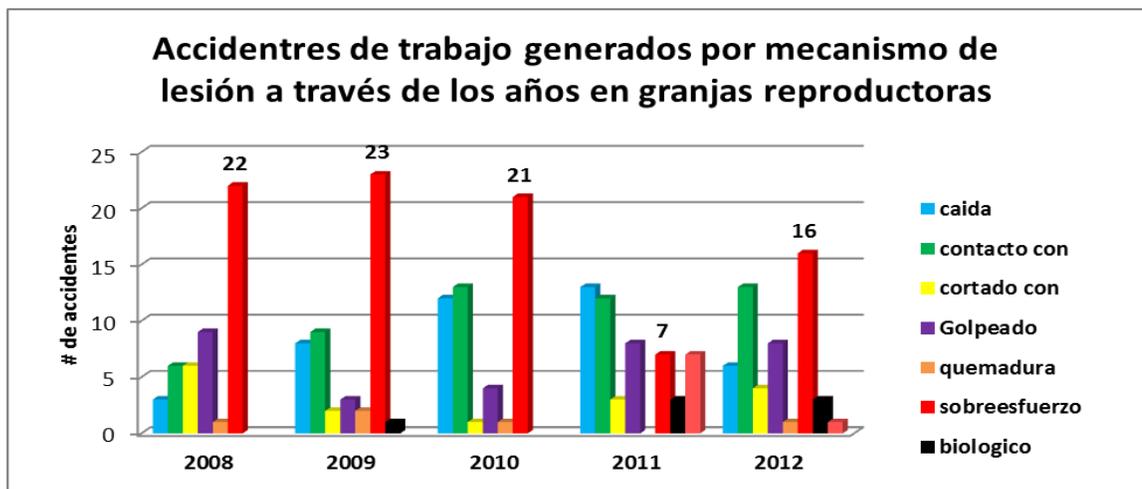
Gráfico 10. Tasa de accidentalidad en granjas reproductoras en años 2008 a 2012.



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 10 muestra la tasa de accidentalidad en granjas reproductoras a través de los años, en la cual se observa que en el año 2010 por 180 trabajadores 52 sufrieron accidentes de trabajo arrojando una tasa de 25.56% la cual representa la cuarta parte de los trabajadores, evidenciando que el índice es alto, debido a reincidencias de accidentes generados por sobreesfuerzos el cual al pasar de los años se ha mitigado, el problema actual contacto con sustancias químicas en ojos y golpes generados por uso incorrecto de herramientas y de elementos de protección personal.

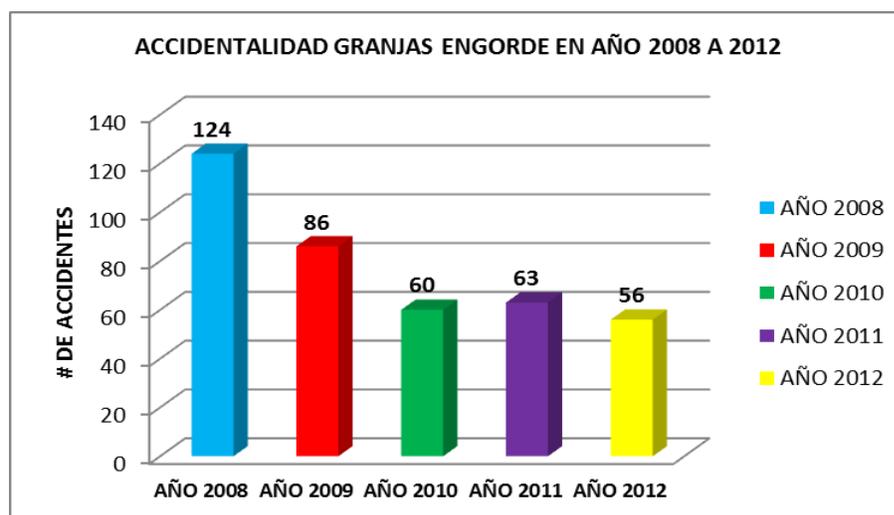
Gráfico 11. Mecanismo de lesión de accidentes de trabajo en granjas reproductoras en año 2008 a 2012



Fuente Elaboración propia

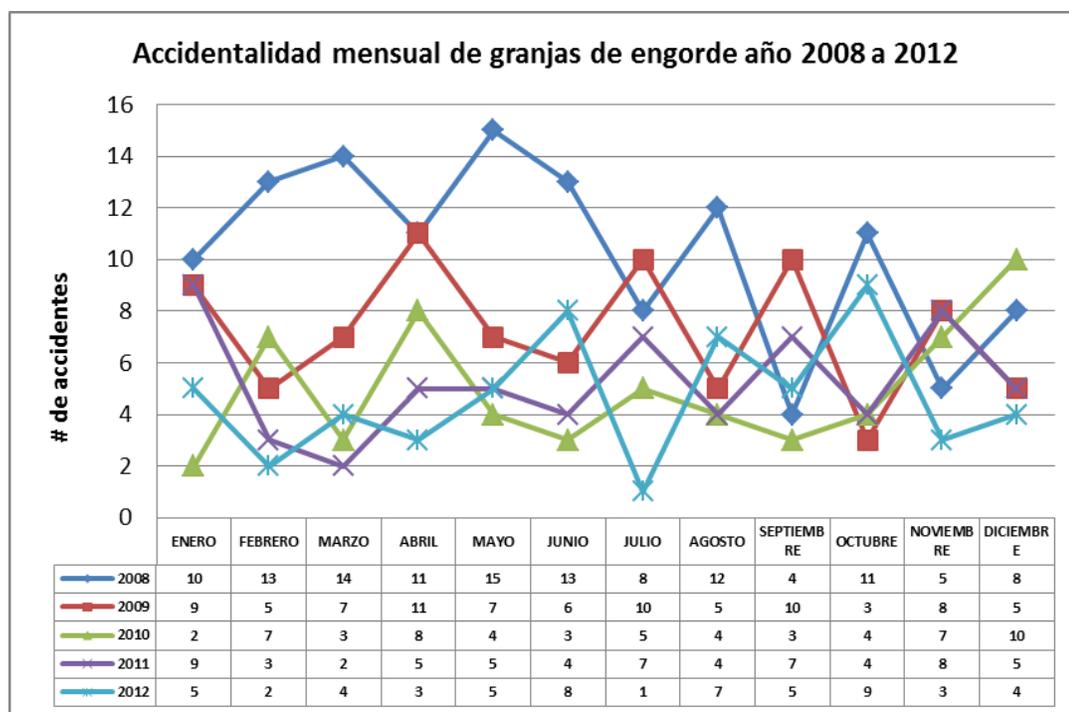
El anterior gráfico 11 muestra los mecanismos de lesión ocurridos en los últimos 5 años, el cual tiene como lesión más común la ocurrida por sobreesfuerzo causada por el levantamiento de cargas pesas y posturas inadecuadas. Se ha evidenciado disminuciones como es en el año 2012, debido a la capacitación y concientización de higiene en posturas y la importancia de realizar ejercicios de calentamiento y estiramiento al realizar dichas labores, el mecanismo de lesión de caídas es el problema actual debido a que las granjas tiene terrenos áridos lo cual dificulta su paso junto con los actos inseguros generados por los trabajadores al toman rutas alternas y peligrosas, por último el mecanismo de lesión por contacto con sustancias químicas, material particulado, es generado al mal uso de elementos de protección y sustancias químicas peligrosas en su manipulación.

Gráfico 12. Accidentalidad en granjas de engorde año 2008 a 2012



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 13. Accidentalidad mensual en granjas de engorde en los años 2008 a 2012



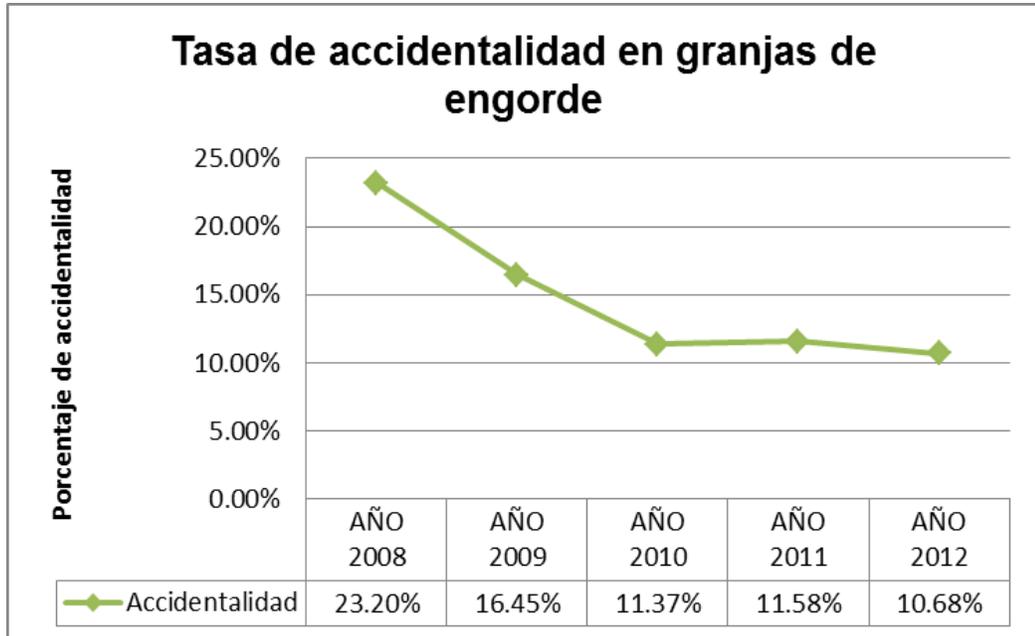
Fuente: Elaboración propia

El gráfico 12 muestra el total de accidentes de trabajo ocurridos en granjas de engorde durante los últimos cinco años, observando que se han disminuido en los últimos periodos con 56 accidente, relacionando esto con las capacitaciones realizadas, acompañamiento y mejoras en los elementos de protección en 2011.

El gráfico 13 se evidencia a fondo mensualmente el comportamiento a través de los años observando que en el año 2008 ocurrió el mayor aumento de accidentalidad en el mes de mayo con 15 accidentes de trabajo, el año 2012 presento diversas variaciones siendo este el año con menor accidentalidad registrado, cabe resaltar que en el año 2012 el mes de julio se presentó un solo accidente de trabajo.

Los mayores accidentes generados en granjas de engorde son por sobreesfuerzos los cuales han disminuido con la instalación de silos los cuales evita realizar descargue de alimento, programas de higiene postural, actualmente se han generado aumento en mecanismo de lesión como es en caídas a nivel debido a el acceso de terrenos y contacto con sustancias químicas, material particulado, plumas y residuos de tamo.

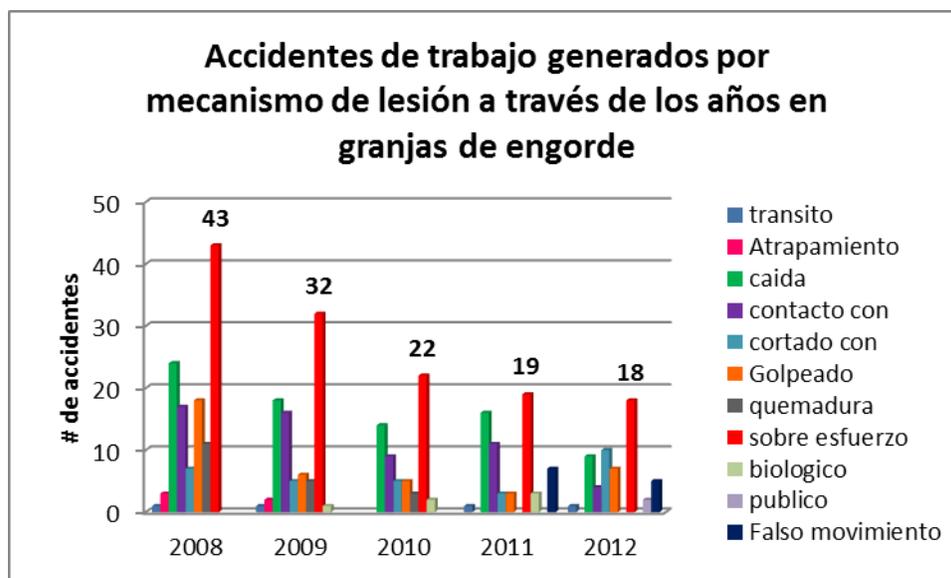
Gráfico 14. Tasa de accidentalidad en granjas de engorde en años 2008 a 2012.



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 14 muestra la tasa de accidentalidad en granjas de engorde a través de los años, en la cual se observa que en el año 2008 por 444 trabajadores 124 trabajadores sufrieron accidentes de trabajo arrojando una tasa de 23.20%, siendo esta la cuarta parte de los trabajadores lo cual representa un índice alto en relación con los trabajadores que laboran; al pasar de los años esta tasa ha disminuido en la actualidad a un 10.68% mediante mejoras en elementos de protección para la labor de caleado, uso de silos para almacenar alimento y mejoras en gafas de seguridad para labores dentro del galpón.

Gráfico 15. Mecanismo de lesión de accidentes de trabajo en granjas de engorde en año 2008 a 2012



Fuente: Elaboración propia

El anterior gráfico 15 muestra los mecanismos de lesión ocurridos en los últimos 5 años, el cual tiene como lesión más común la ocurrida por sobreesfuerzo causada por el levantamiento de cargas pesas y realización de labores con posturas inadecuadas, cabe resaltar que en granjas de engorde el volumen de cargas es mayor que en granjas reproductoras, debido a que deben hacer uso de mayor cantidad de bultos de alimento para racionar, se han disminuido estos eventos debido a las capacitaciones realizadas en relación a manejo de cargas y el uso de herramientas para realizar su traslado, actualmente el mecanismo de lesión crítico es el generado por caídas, contacto con y golpeado, esto debido a el terreno en el cual se desplazan los trabajadores, sustancias químicas, partículas que afectan los ojos y el desorden genera golpes por objetos mal ubicados.

Problemas actuales y prioridades

- Los accidentes que generan mayor número de días de incapacidad (ausentismo laboral) en granjas reproductoras y de engorde son por caídas, contacto con sustancias químicas en ojos, quemaduras en cara y extremidades.
- En granjas reproductoras y de engorde el mecanismo de lesión de caídas es el problema actual debido al terreno árido en granjas, lo cual dificulta su paso junto con actos inseguros generados por los trabajadores al toman rutas alternas y peligrosas.

- En granjas reproductoras y de engorde el mecanismo de lesión frecuente es contacto con sustancias químicas, material particulado, plumas y residuos de tamo, debido a el no uso adecuado de los elementos de protección, ya que los trabajadores no han tomado conciencia acerca del uso, sin ser necesaria la presencia de su supervisor; falta de repuestos de elementos de protección dañados que permitan su cambio inmediato, uso de sustancias químicas incompatibles la cual es generada por la reutilización de envases de diferente composición.
- La reincidencia de accidentes generados por contacto con sustancias químicas en ojos y golpes generados por uso incorrecto de herramientas y de elementos de protección personal, muestra que los eventos ocurridos anteriormente no han concientizado a los trabajadores acerca del cuidado personal.
- Actualmente el mecanismo de lesión frecuente es el generado por golpes, debido al desorden por objetos mal ubicados, uso de herramientas inadecuadas, y actos inseguros, lo cual muestra que los eventos ocurridos anteriormente no han concientizado a los trabajadores acerca del cuidado personal.
- Los accidentes generados por origen de trabajo actualmente se presentan por causa del propio trabajo, un 5.51% por transito debido a que muchos trabajadores transitan con cargas pesadas haciendo que pierda el equilibrio y visibilidad.

Priorización de problemas actuales

De acuerdo a la los problemas actuales presentados en granjas, los cuales se visualizan en los datos históricos mencionados es necesario priorizarlos con el fin de realizar un orden específico para dar cumplimiento a cada uno de ellos según su grado de incidencia, es por esto que la tabla 4 consolida la priorización con respecto a la accidentalidad y problemas actuales, en la cual se recomienda como lograr mitigar todos y cada uno de los problemas para así disminuir las exposición al riesgo.

Tabla 4. Priorización de problemas actuales en granjas con respecto a la accidentalidad

PRIORIZACIÓN	PROBLEMAS ACTUALES	RECOMENDACIONES PARA MITIGAR PROBLEMAS
1	En granjas reproductoras y de engorde el mecanismo de lesión de caídas es el problema actual debido al terreno árido en granjas, lo cual dificulta su paso, junto con actos inseguros generados por los trabajadores al toman rutas alternas y peligrosas.	Realizar arreglos de terreno en granjas mediante caminos de acceso, para facilitar el trasporte y traslado de los trabajadores con el fin de evitar tomar rutas alternas, que tengan caminos áridos y peligrosos.
2	En granjas reproductoras y de engorde el mecanismo de lesión frecuente es contacto con sustancias químicas, material particulado, plumas y residuos de tamo, debido a el no uso adecuado de los elementos de protección; falta de repuestos de elementos de protección dañados que permitan su cambio inmediato, combinación de sustancias químicas incompatibles la cual es generada por la reutilización de envases de diferente composición.	<ul style="list-style-type: none"> -Tener un stock de almacenamiento repuestos de elementos de protección el cual permita realizar cambios de manera inmediata. -Dar a conocer a los trabajadores mediante charlas, jornadas técnicas e inducción las sustancias químicas que no se deben mezclar. -Cada uno de los envases utilizados deben estar debidamente marcados para así conocer el contenido de estos, evitar reutilizar pimplinas.
3	La reincidencia de accidentes generados por contacto con sustancias químicas en ojos y golpes generados por uso incorrecto de herramientas y de elementos de protección personal, muestra que los eventos ocurridos anteriormente no han concientizado a los trabajadores acerca del cuidado personal.	-En cada una de las granjas donde ocurrieron los accidentes, socializar con los trabajadores acerca del evento ocurrido y así dar a conocer posibles soluciones para evitar que se replique; generar compromiso con todos y cada uno de los trabajadores para así generar conciencia, en caso de que ocurra nuevamente un accidente con causas similares se tomara con una falta disciplinaria y será tomada como un llamado de atención.
4	En tercer lugar se encuentra el mecanismo de lesión generado por golpes, debido al desorden por objetos mal ubicados, uso de herramientas inadecuadas, y actos inseguros, lo cual muestra que los eventos ocurridos anteriormente no han concientizado a los trabajadores acerca del cuidado personal.	Cada una de las granjas debe contar con herramientas que se encuentren en buen estado, debe contar con herramientas correctas, las bodegas de materiales deben estar organizadas y es responsabilidad del galponero, se realizara inspección.
5	Los accidentes generados por origen de trabajo actualmente se presentan por causa del propio trabajo, un 5.51% por transito debido a que muchos trabajadores transitan con cargas pesadas haciendo que pierda el equilibrio y visibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a los vacunadores y personal el cual se traslada en motocicletas para que conozcan las normas vigentes de tránsito. - Para el transporte de cargas en motos como lo son las motobombas o vacunas es necesario la instalación de parrillas las cuales ayuden a el traslado sin hacer uso de partes del cuerpo para poder sostenerla y no perder equilibrio y visibilidad

Fuente: Elaboración propia

7.3 PROPUESTA DE MEJORA EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO FUNDAMENTADA EN LA GESTIÓN DE LA LÍNEA ADMINISTRATIVA.

Para lograr plantear una propuesta de mejora es necesario conocer el funcionamiento de la línea administrativa y su estado actual frente a la norma OHSAS 18001:2007, esto con el fin de poder lograr mejoras y cumplir en un 100% cada uno de los numerales logrando que se apropien las actividades y se hagan de manera continua. Es por esto que con base al diagnóstico realizado en la tabla 2 se encontró cumplimiento parcial en los numerales 4.3.1,4.3.3, 4.4.1, 4.4.2, 4.4.6, 4.4.7, 4.5.1, 4.5.3, 4.6 los cuales se priorizaron en la Tabla 3, según la necesidad de la organización.

La metodología a utilizar para realizar la propuesta de mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, fundamentada en la línea administrativa es la siguiente.

- En base al diagnóstico inicial realizado a la gestión de seguridad y salud ocupacional, evidenciar hallazgos y conocer los aspectos a fortalecer del programa de seguridad y salud ocupacional en la línea administrativa en base a los numerales de la norma OHSAS 18001:2007.
- En base al diagnóstico inicial realizado a la gestión de seguridad y salud ocupacional, tomar los hallazgos y priorizarlos para así organizar los aspectos a fortalecer, que necesiten una gestión inmediata.
- Indagar las responsabilidades y funciones de los involucrados en la gestión de seguridad y salud ocupacional.
- Realizar un comparativo de las responsabilidades y funciones realizadas actualmente por los involucrados con respecto a la gestión propuesta en la línea administrativa.
- Realizar una propuesta de mejora en el cambio de roles y responsabilidades de los involucrados con el fin de poder realizar una gestión, la cual sea apoyada y adoptada de manera propia por las personas.
- En base a la priorización realizada en la tabla 3 de los hallazgos encontrados en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, se busca plantear una propuesta de mejora para fortalecer la línea administrativa la cual ayude a servir de base en el cumplimiento de la norma OHSAS 18001:2007 y ayude a disminuir e identificar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo.

El diagnóstico inicial de la gestión actual del programa de seguridad y salud ocupacional, se presenta en la Tabla 2, en la cual se evidencia acciones a mejorar en la línea administrativa, en cuanto a sus responsabilidades. Es por esto que actualmente según el programa de gestión de seguridad y salud ocupacional, la implementación y operación de las responsabilidades se encuentran a cargo de tres grupos.

- Un equipo gestor del programa de seguridad y salud ocupacional el cual tiene exceso de responsabilidades y que según el programa está encargado de la planeación, ejecución, apoyo y evaluación de las diferentes actividades.
- Un equipo líder conformado por los jefes, supervisores, veterinarios, administradores de granjas y supervisores de mantenimiento, encargados de la ejecución de herramientas administrativas establecidas por el equipo gestor como lo son: notificación de reportes de accidentes trabajo, investigación de incidentes y accidentes de trabajo, aplicación de listas de chequeo de condiciones de lugares de trabajo, realizar momentos sinceros, supervisión de cumplimiento de normas, estándares de seguridad y seguimiento de planes de acción establecido en las diferentes herramientas administrativas.
- Trabajadores: cumplir con las normas y recomendaciones del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, reglamento interno de trabajo y reglamento de higiene y seguridad industrial, participar de manera activa en actividades de capacitación y procurar el cuidado integral de su propia salud

Propuesta de mejora

De acuerdo al cumplimiento parcial de la gestión actual de seguridad y salud ocupacional, se generará una propuesta de mejora en la gestión de la línea administrativa mediante la asignación detallada de las actividades y responsabilidades de cada uno de los integrantes, mediante una comparación de las los responsables actuales, está propuestas mejoraran la línea de responsabilidades la cual se evidencia en la tabla 5.

Tabla 5. Diagnóstico de funciones y responsabilidades a de las actividades en la línea administrativa

ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES	RESPONSABLE ACTUALMENTE	PROPUESTA DE RESPONSABILIDADES
Responsabilidades del representante legal		
Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.	Alta gerencia	Alta gerencia
Designar a los responsables del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la entidad u organismo.	No se controla actualmente	Alta gerencia
Motivar al personal a través de cartas de reconocimientos.	No se aplica actualmente	Alta gerencia
Dar a conocer la Política de Seguridad y Salud		

Ocupacional a toda la organización, ejerciendo un liderazgo efectivo y motivador.	Alta gerencia	Alta gerencia
Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.	Alta gerencia	Alta gerencia
Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la Empresa. Autorizar los presupuestos y gastos para lograr los objetivos de Salud Ocupacional.	Alta gerencia	Alta gerencia
Participar en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional, mediante participación de revisiones de accidentes de trabajo.	Alta gerencia	Alta gerencia
Responsabilidades del equipo gestor: Coordinación de Salud Ocupacional		
Promover la comprensión de la Política de Salud Ocupacional en todos los niveles de la organización.	Equipo gestor	Equipo gestor
Actuar en calidad de asesor en todo lo relativo a la salud y seguridad, según lo requiera la gerencia.	Equipo gestor	Equipo gestor
Interpretar las leyes, resoluciones y ordenanzas relacionadas con la Salud Ocupacional y darlas a conocer a todo nivel.	Equipo gestor	Equipo gestor
Realizar mediciones y evaluaciones sistemáticas, a través de auditorías operativas para verificar el cumplimiento de las distintas actividades que se han definido en el programa de Control de Riesgos Operacionales, entregando lineamientos y retroalimentación, así como toda la información necesaria que permita alcanzar los objetivos planteados.	Equipo gestor	Equipo gestor
Elaborar y actualizar el programa de salud ocupacional y el panorama de factores de riesgos.	Equipo gestor	Equipo gestor
Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Equipo gestor	Equipo gestor
Hacer uso de indicadores como medición de la gestión actual y de los índices de accidentalidad.	No se lleva aplica actualmente	Equipo gestor
Coordinar la realización de inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar su estado y programar los correctivos que sean necesarios.	Equipo gestor	Equipo gestor
Elaborar y programar el presupuesto para realizar actividades definidas en la política de seguridad y salud ocupacional.	Equipo gestor	Equipo gestor
Notificar a la A.R.P a la que se encuentre afiliada la institución los accidentes y enfermedades profesionales dentro de los dos días hábiles siguientes a su ocurrencia y registrar las actividades desarrolladas dentro del programa.	Equipo gestor	Equipo gestor
Ser un apoyo en la realización de investigaciones de accidentes de trabajo, para así generar valor agregado.	Actualmente el equipo gestor es el encargado de realizar la investigación de accidentes de forma completa: realiza inspección, generar plan de acción y cumplimiento del mismo.	Equipo gestor
Llevar a cabo la Inducción en Prevención de Riesgos a todo trabajador nuevo o reubicado en su actividad o puesto de trabajo, será obligatorio "Informar los Riesgos Laborales" inherentes a la actividad concreta que desarrolla. (Cumplimiento del Art. 21 del Decreto Supremo 40).	Equipo gestor	Equipo gestor
Llevar un registro de la información documentado de todas las acciones que establece el Programa de Control de Riesgos Operacionales, el cual debe estar actualizado.	Equipo gestor	Equipo gestor
Informar acerca de decisiones respecto a las recomendaciones médicas del personal ya vinculado : procesos de reincorporación o de traslado	Equipo gestor	Equipo gestor
Realizar capacitaciones al personal con el ánimo de poder dar a conocer los riesgos y peligros a los cuales se enfrentan.	Equipo gestor	Equipo gestor
Aprobar los diseños de los nuevos equipos que han de utilizar el personal de granjas junto con los elementos de protección.	Equipo gestor	Equipo gestor
Ser un enlace entre las evaluaciones médicas de los trabajadores y conceptos de médicos laborales.	Equipo gestor	Equipo gestor

Responsabilidades del equipo líder: Jefes, Supervisores, Jefes de zona, Veterinarios, Administradores de granjas y Jefes y supervisores de mantenimiento		
Notificar y reportar los accidentes de trabajo ocurrido e incidentes.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Investigar incidentes y accidentes de trabajo.	Actualmente el equipo gestor es el encargado de realizar la investigación de accidentes de forma completa: realiza inspección, generar plan de acción y cumplimiento del mismo.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja. Con el apoyo del equipo gestor.
Realizar lista de chequeo para la verificación de condiciones y comportamientos seguros.	Equipo gestor	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Supervisar el cumplimiento de normas y estándares de seguridad.	No se controla actualmente	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Seguimiento a planes de acción establecidos.	Equipo gestor	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja. Con el apoyo del equipo gestor.
Asistir a capacitaciones de entrenamiento y reentrenamiento de conocimiento de las nuevas leyes.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Exigir al trabajador el uso adecuado de la dotación e implementos de seguridad para realizar las labores.	No se controla actualmente	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo.	No se controla actualmente	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Participar activamente en tareas de inducción y capacitación permanente de los empleados.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Realizar gestión e inspecciones del lugar de trabajado para así, poder mediante el equipo de gestor realizar mejoras en la infraestructura.	Equipo gestor	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Comunicar a el equipo coordinador de programa de salud ocupacional, situaciones en particular para así servir de apoyo en la gestión.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.	Equipo líder: supervisores, jefes de zona, veterinarios, administradores de granja.
Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional: COPASO		
Investigar las causas que afectan la salud de los trabajadores	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional
Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en las áreas correspondientes e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo sugiriendo las respectivas medidas de control y correctivas.	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional
Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores en materia de salud ocupacional.	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional
Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional
Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relacionados con salud ocupacional.	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional
Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional
Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional
Solicitar periódicamente a la empresa, informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional	Responsabilidades del comité Paritario De Salud Ocupacional
Mantener un archivo de las actas de cada reunión y	Responsabilidades del comité	Responsabilidades del comité

demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.	Paritario De Salud Ocupacional	Paritario De Salud Ocupacional
Responsabilidad de los trabajadores		
Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad.	Responsabilidad de los trabajadores	Responsabilidad de los trabajadores
Procurar el cuidado integral de su salud.	No se aplica actualmente	Responsabilidad de los trabajadores
Participar activamente en la prevención de los riesgos profesionales.	Responsabilidad de los trabajadores	Responsabilidad de los trabajadores
Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud.	Responsabilidad de los trabajadores	Responsabilidad de los trabajadores
Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal así como de los dispositivos de control asignados por la institución para el desarrollo de sus labores.	No se aplica actualmente	Responsabilidad de los trabajadores
Cumplir con las normas de seguridad y actividades establecidas o planeadas por el programa de salud ocupacional y por la institución para un desempeño laboral seguro y saludable.	No se aplica actualmente	Responsabilidad de los trabajadores
Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.	No se aplica actualmente	Responsabilidad de los trabajadores
Acatar y cumplir correctamente las medidas de prevención y protección que sean implementadas por la empresa para el desarrollo de la labor asignada.	No se aplica actualmente	Responsabilidad de los trabajadores
Participar en la elaboración y el diligenciamiento de la lista de verificación y permisos de trabajo.	Responsabilidad de los trabajadores	Responsabilidad de los trabajadores
Comunicar inmediatamente la ocurrencia de un Accidente del trabajo y/o Enfermedad Profesional a su Jefe Directo.	Responsabilidad de los trabajadores	Responsabilidad de los trabajadores
No realizar labores que no comprenda o no ha sido autorizado.	No se aplica actualmente	Responsabilidad de los trabajadores
Asistir a todos los exámenes médicos y de laboratorio que le indique la empresa.	Responsabilidad de los trabajadores	Responsabilidad de los trabajadores

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la tabla 5 de asignación de actividades y responsabilidades en la línea administrativa y según el contenido del programa de seguridad y salud ocupacional, actualmente no se cumple con las funciones y responsabilidades como se indica en la anterior tabla, por tanto no han sido acogidas por el personal, debido a que la alta gerencia y el equipo gestor, son las encargadas de la mayor parte de las actividades, sin delegar funciones a los encargados, incumpliendo parcialmente los numerales de la norma OHSAS 18001:2007 4.4.1,4.3.3,4.6.

Como primera instancia la alta gerencia junto con el equipo gestor debe, delegar las funciones que están específicas en la propuesta de cambio de responsabilidades de la Tabla 5 para el equipo líder y los trabajadores, generando con esto aportes y no sobrecargar al equipo gestor, para que cumpla sus funciones de planeación, ejecución, acompañamiento y evaluación de las diferentes actividades propuestas.

Por supuesto esta delegación y apropiación de las funciones debe ir acompañada de una capacitación constante por parte del equipo gestor el cual ayude a incorporar estas actividades como propias, para que los jefes, supervisores y trabajadores puedan realizarlas de manera correcta.

En el diagnóstico inicial del programa de seguridad y salud ocupacional se encontró cumplimiento parcial de nueve numerales de la norma OHSAS 18001:2007. Con el ánimo de mejorar el sistema de gestión actual se generaron propuesta para cumplir cada uno de los numerales y como se pueden llevar a cabo estos planes, junto con revisión de las mejoras por parte de los responsables de acuerdo a las asignación de responsabilidades y funciones. (Tabla 5), es así que la propuesta se ilustra en la tabla 6.

Tabla 6. Propuestas de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, fundamentada en la línea administrativa.

NUMERAL CUMPLIMIENTO PARCIAL	PROPUESTA DE MEJORA	COMO EJECUTAR LA PROPUESTA
4.4.1	Realizar una evaluación de cumplimiento de los compromisos y responsabilidades que tiene cada uno de los jefes frente a sus zonas, para así realizar rendiciones de cuentas a la coordinadora encargada de granjas de mejoras realizadas y situaciones presentadas en particular.	Evaluar la gestión del equipo en cuanto a sus responsabilidades y funciones establecidas en la Tabla 5, la cual estará presentada en la herramienta, mediante la evaluación de la gestión durante un año para así realizar ajustes y mejoras
4.3.3	Realizar una evaluación de seguimiento del cumplimiento de responsabilidades, conocimiento de situaciones peligrosas por parte de los jefes, evaluación de las granjas en las zonas para conocer el estado de su gestión, mediante plazos establecidos para lograr los objetivos en intervalos regulares	- Alta gerencia: resultados con un 30% y gestión con un 70%
4.6	Realizar una evaluación de seguimiento con el cumplimiento de responsabilidades, conocimiento por parte de los jefes y evaluación de las granjas en las zonas para conocer el estado de su gestión y así mismo generar oportunidades de mejora, junto con la revisión de indicadores y comportamiento de la accidentalidad.	- Equipo gestor: resultados con un 30% y gestión con un 70% - Equipo líder : a cada uno de sus integrantes resultados con un 30% y gestión con un 70% - Trabajadores: de acuerdo a sus responsabilidades Esta evaluación se realizara de dos formas una mediante presencia en el lugar de trabajo o entrevista ayudada de un formato con las actividades y responsabilidades
4.5.1	Realizar medición mediante indicadores, los cuales permitan tener medidas cuantitativas y cualitativas acorde a la organización y a sus necesidades, para así generar eficacia en controles y cumplimiento	Estos indicadores deben ser diseñados de acuerdo a cada organización, por el equipo gestos de seguridad y salud ocupacional. -Los indicadores a evaluar la cual está presente en el Anexo H con una evaluación mensual

4.3.1	Para poder mejorar la inmediatez en arreglos locativos de granjas tomadas en arriendo es necesario que se realicen inspecciones como mínimo 2 veces al año para así poder valorar situaciones de riesgo. Es necesario el acompañamiento y seguimiento por parte de los jefes de zona y antes de tomar en arriendo las granjas se garanticen la inmediatez de los arreglos por parte de sus dueños.	Realizar inspecciones formales dos veces al año por parte del equipo gestor: -Seguimiento mensual por parte de los jefes de zona del siguiente formato empleado en el Anexo I
4.5.3	En cada una de las acciones correctivas y preventivas es necesario generar compromiso para el responsable, junto con la fecha de límite para entrega de estas acciones con el ánimo de evitar demora.	De acuerdo a funciones y responsabilidades.
4.4.2	Generar incentivo en los trabajadores para así generar conciencia de las situaciones reales y potenciales en sus actividades laborales, mediante bonos de compra o premios por granja, en el caso de las responsabilidades de los trabajadores se generaran comparendos en primera instancia, llamados de atención y por ultimo llamado a descargos para poder atacar las normas establecidas	Incentivar a las granjas que no presenten accidentes de trabajo, con cartas de reconocimiento e incentivo con bonos de alimento o de útiles escolares.
4.4.6	Al realizar inspección de los elementos de protección personal en granjas se revisará un stock de almacenamiento de repuesto para así evitar el uso de elementos de protección en mal estado y pedidos retrasados. Los equipos de trabajo tiene una fecha de revisión de cada 4 meses es por esto que junto con mantenimiento granja se evaluara cada una de las herramientas utilizadas; los accidentes generados por mal estado de estas serán tomado como falta de compromiso y de responsabilidad de los jefes de zona.	Realizar inspecciones se deben realizar cada mes -Seguimiento mensual por parte de los jefes de zona del siguiente formato empleado (Anexo J) (Anexo K) (Anexo L) todos los trabajadores deben llenar el formato de recepción de elementos de protección personal haciendo uso del Anexo M y ser enviado a la coordinación de salud ocupacional.
4.4.7	Dar a conocer al personal de granjas mediante charlas situaciones que se pueden generar y suministro de números de emergencia para poder mitigar estas situaciones y poder actuar de forma correcta ante las emergencias.	-coordinación de salud ocupacional junto con ARL SURA y conocimiento de números de emergencia.

Fuente: Elaboración propia

Esta gestión de mejora se enfoca a mejoras en la línea administrativa para lograr el cumplimiento del programa de salud ocupacional con respecto a la norma y que sea útil para la organización y sus actividades encaminadas a la disminución de accidentes e incidentes.

7.4 PLANTEAMIENTO DE HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE PERSONAL, QUE INDIQUE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.

La propuesta de mejora en la línea administrativa, se centra en apoyar las responsabilidades y funciones de los directamente implicados, es por esto que es importante plantear una herramienta que indique el estado de evaluación de desempeño de la alta gerencia, el grupo de apoyo, grupo líder, COPASO y trabajadores, en relación con la seguridad y salud en el trabajo para así realizar mejoras continuas de la gestión con respecto a los resultados obtenidos.

Se busca lograr la alta gerencia, el grupo de apoyo, grupo líder, COPASO y trabajadores cumplan los compromisos de manera formal, con la ayuda de la evaluación de desempeño de las actividades, la cual servirá para conocer el apoyo que se le está dando al cumplimiento de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y a la mejora en el entorno de trabajo.

La metodología a utilizar se centra en medir cuantitativamente el desempeño del personal en la gestión de seguridad y salud ocupacional, con el fin de realizar un acompañamiento en las actividades con el objetivo de realizar una gestión la cual sea eficaz y obtengan disminuciones de accidentalidad y mayor apropiación de los grupos involucrados en la preservación del cuidado en el lugar de trabajo. Es por esto que el procedimiento para lograr realizar la evaluación de desempeño se evidencia en la Tabla 7, en la cual se evidencia 5 pasos a seguir.

1. Determinar el encargado de asignar y crear las funciones y responsabilidades, de las actividades que tengan efecto sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional.
2. Comunicar las funciones y responsabilidades designadas al personal que desempeña dichas funciones con el fin de entender y retroalimentar su gestión y aporte en el programa de seguridad y salud ocupacional.
3. Designar el equipo evaluador de cada grupo con el fin de realizar una evaluación la cual sea neutral y verídica.
4. Con el fin de determinar el cumplimiento de las responsabilidades se realizará dos evaluaciones una en los meses de Enero y Febrero y la segunda en los meses de Julio y Agosto. La metodología utilizada en la evaluación, califica de acuerdo a las responsabilidades designadas, la evaluación se divide en dos partes:
 - Resultado de disminución de un 10% de accidentalidad evidenciado en estadísticas administradas por el equipo gestor en el comportamiento de la accidentalidad, mediante reducción de accidentes de trabajo: obtendrá un puntaje de 30%

- Cumplimiento de las responsabilidades y funciones asignadas para el aporte del programa de seguridad y salud ocupacional: el cual se evalúa mediante el ANEXO O de evaluación de responsabilidades en el cual se asigna un puntaje de 70% de cumplimiento total.
5. Registros y análisis de resultados obtenidos de la evaluación realizada, con base a los datos registrados en el programa se evalúa tomar acciones de mejora.

A continuación se expone detalladamente la metodología mencionada anteriormente en la tabla 7.

Tabla 7. Procedimiento de evaluación de desempeño del personal en aspectos de SySO

ETAPA		DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Normas generales	Las funciones, responsabilidades y autoridad del personal que administra, desempeña, y verifica actividades que tengan efectos sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional actividades, instalaciones y procesos de la organización se definen y documentan en el Programa de Salud Ocupacional y se comunican en las inducciones o re inducciones, con el fin de facilitar la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	Alta Gerencia	Programa de seguridad y salud ocupacional
		Comunicar las funciones, responsabilidades y autoridad al personal que desempeña y verifica actividades que tengan efectos sobre los riesgos y peligros, actividades, instalaciones y procesos de la Organización.	Es responsabilidad de: Equipo gestor: directora gestión humana, jefe, coordinadora, analista auxiliares y practicante y la gerencia	Evaluación del cumplimiento de las responsabilidades
2	Normas y Responsabilidades específicas	Evaluar el cumplimiento de las responsabilidades en Seguridad y Salud Ocupacional del personal a su cargo o en su defecto designar la persona con la competencia adecuada para hacer dicha evaluación.	Alta Gerencia, equipo gestor	
		Designación la responsabilidad de realizar las evaluaciones.	Alta Gerencia	Registro evaluación de Responsabilidades
3	Realización de la evaluación.	Evaluación del Gerente	COPASO	
		Evaluación de equipo gestor: directora gestión humana, jefe coordinadora, analista, auxiliar de salud ocupacional	Alta Gerencia	
		Evaluación del equipo líder y operativo(trabajadores)	Equipo Gestor	

4	Metodología	<p>1. Evidencia de datos de disminución de un 10% de la accidentalidad presentada en datos administrados por el equipo gestor: obtendrá un puntaje de 30% en resultados.</p> <p>2. Cumplimiento de las responsabilidades y funciones asignadas para el aporte del programa de seguridad y salud ocupacional: el cual se evalúa mediante el ANEXO O de evaluación de responsabilidades en el cual se asigna un puntaje de 70% de cumplimiento total en gestión.</p> <p>-Con el fin de determinar el cumplimiento de las responsabilidades se realizará dos evaluaciones una en los meses de Enero y Febrero y la segunda en los meses de y Agosto.</p> <p>Se utilizara una escala de valoración para la evaluación de responsabilidades y funciones del Anexo O:</p> <p>Calificación: 1 Deficiente Incumplimiento total de las funciones y responsabilidades en SySO asignadas y falta total de compromiso con un puntaje de 50% a 0%</p> <p>Calificación: 2 Regular Incumplimiento ocasional de las funciones y responsabilidades en SySO, sin embargo, se observan propósitos de cambio, con un puntaje de 50% a 70%</p> <p>Calificación: 3 Bueno Cumplimiento del 80% de las funciones y responsabilidades del cargo.</p> <p>Calificación: 4 Excelente Cumplimiento total de las funciones y responsabilidades del cargo. 90% a 100%</p>	Alta Gerencia, equipo gestor	Formato evidencia evaluación responsabilidades
5	Registros y análisis de resultados	Una vez recolectada la evidencia, se deben digitar los resultados en el REGISTRO EVALUACIÓN DE RESPONSABILIDADES de cada trabajador. Con base en los datos registrados, el programa evalúa si es necesario tomar acciones. En caso afirmativo, tales acciones deberán determinarse de acuerdo a los hallazgos de la evaluación.	Equipo gestor jefe de bienestar y salud ocupacional	Registro evaluación de responsabilidades.

Fuente: Elaboración propia.

- **Propuesta de evaluación de responsabilidades y funciones en el programa de seguridad y salud ocupacional de Avidesa Mac Pollo en Granjas.**

La evaluación de desempeño de la gestión de personal en las actividades de seguridad y salud ocupacional, busca mejorar y fortalecer en el ámbito de la línea administrativa para lograr cumplir y generar valor a la organización, en la evaluación elaborada se tiene en cuenta las actividades de cada uno de los equipos desarrollada en dos etapas.

- Resultados obtenidos
- Gestión realizada de acuerdo a sus responsabilidades y funciones

De acuerdo a la evaluación de las responsabilidades y funciones en el programa de seguridad y salud ocupacional de Avidesa Mac Pollo en granjas la cual se evidencia en el Anexo O se determina la realización de la evaluación presentada en la tabla 7, en la cual el equipo evaluador debe ser distinto al evaluado con el fin de tener un concepto neutro y objetivo, el periodo a evaluar serán dos uno en los meses de Enero y Febrero y la segunda en los meses de Julio y Agosto.

En el Anexo O se presenta la propuesta de formato de evaluación de responsabilidades y funciones en el programa de seguridad y salud ocupacional de Avidesa Mac Pollo en granjas, el cual se aplica para la evaluación de la alta gerencia. Equipo gestor, equipo líder, COPASO, trabajadores, en la cual está especificado todas y cada una de los ítems a evaluar según la asignación de funciones a desempeñar elaboradas por la alta gerencia. Cada asignación de calificación de los ítems a evaluar está dada por:

Calificación: 1 Deficiente Incumplimiento total de las funciones y responsabilidades en SySO asignadas y falta total de compromiso con un puntaje de 50% a 0%

Calificación: 2 Regular Incumplimiento ocasional de las funciones y responsabilidades en SySO, sin embargo, se observan propósitos de cambio, con un puntaje de 50% a 70%

Calificación: 3 Bueno Cumplimiento del 80% de las funciones y responsabilidades del cargo.

Calificación: 4 Excelente Cumplimiento total de las funciones y responsabilidades del cargo. 90% a 100%

Se pondera el total de puntaje obtenido con respecto a los ítems evaluados, el cual consiste en la suma de puntaje de calificación obtenido de cada responsabilidad evaluada, se realiza el cálculo del puntaje esperado en cual consiste en el número de ítems a evaluar por la calificación máxima la cual es 4, por último y para conocer el porcentaje de cumplimiento de la gestión realizada se toma el puntaje obtenido en la evaluación realizada sobre el puntaje esperado por 100, de acuerdo al porcentaje obtenido este se relaciona con el asignado a la prueba el cual es el 70%.

Después de planteada la herramienta de gestión de personal, que indique la evaluación de desempeño de las actividades en relación con la seguridad y salud en el trabajo y la propuesta de mejora en la línea administrativa basada en el cambio de enfoque de los roles, es necesario según los datos históricos analizados realizar una mejora en los hallazgos presentes en granjas con el fin de poder realizar una gestión integral, la cual se centre en corregir y mejorar las evidencias latentes que influyen de manera directa de la seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a los datos históricos presentados en granjas reproductoras y de engorde, se presenta a continuación los hallazgos críticos ocurridos en granjas actualmente evidenciado en la tabla 4, en la cual de acuerdo a cada una de las responsabilidades y funciones propuestas en la línea administrativa, se realizará una propuesta de mejora para dar soluciones y recomendaciones con el fin de mitigar los riesgos actuales a los que se enfrentan los trabajadores, evidenciado en la tabla 8.

Tabla 8. Soluciones propuestas y herramientas de mejora para problemas actuales en granjas con respecto a la accidentalidad

PRIORIZACIÓN	PROBLEMAS ACTUALES	RECOMENDACIONES PARA MITIGAR PROBLEMAS	RESPONSABLES Y HERRAMIENTAS PARA REALIZAR LA GESTIÓN
1	En granjas reproductoras y de engorde el mecanismo de lesión de caídas es el problema actual debido al terreno árido en granjas, lo cual dificulta su paso, junto con actos inseguros generados por los trabajadores al toman rutas alternas y peligrosas.	Realizar arreglos de terreno en granjas mediante caminos de acceso, para facilitar el transporte y traslado de los trabajadores con el fin de evitar tomar rutas alternas, que tengan caminos áridos y peligrosos.	-Evaluación e inspección locativa evidenciada en el Anexo H. -comunicación con el COPASO de eventualidades acerca de condiciones inseguras.
2	En granjas reproductoras y de engorde el mecanismo de lesión frecuente es contacto con sustancias químicas, material particulado, plumas y residuos de tamo, debido a el no uso adecuado de los elementos de protección; falta de repuestos de elementos de protección dañados que permitan su cambio inmediato, combinación de sustancias químicas incompatibles la cual es generada por la reutilización de envases de diferente composición	-Tener un stock de almacenamiento repuestos de elementos de protección el cual permita realizar cambios de manera inmediata. -Dar a conocer a los trabajadores mediante charlas, jornadas técnicas e inducción las sustancias químicas que no se deben mezclar. -Cada uno de los envases utilizados deben estar debidamente marcados para así conocer el contenido de estos, evitar reutilizar pimpinas	-Evaluación e inspección de elementos de protección (Anexo I, Anexo J). Por parte de los jefes de zona. -Equipo gestor: coordinadora de salud ocupacional, analistas y auxiliar: mediante jornada técnica, apoya de la ARL SURA, dar a conocer de manera práctica las fichas técnicas de sustancias químicas y publicar en cartera de granjas productos que no se deben mezclar
3	La reincidencia de accidentes generados por contacto con sustancias químicas en ojos y golpes generados por uso incorrecto de herramientas y de elementos de	-En cada una de las granjas donde ocurrieron los accidentes, socializar con los trabajadores acerca del evento ocurrido y así dar a conocer posibles soluciones	-Generar compromisos y metas con los trabajadores, para así evitar accidentes y lesiones, en granjas donde se repliquen accidentes

	protección personal, muestra que los eventos ocurridos anteriormente no han concientizado a los trabajadores acerca del cuidado personal.	para evitar que se replique; generar compromiso con todos y cada uno de los trabajadores para así generar conciencia, en caso de que ocurra nuevamente un accidente con causas similares se tomara con una falta disciplinaria y será tomada como un llamado de atención.	generar una charla. Esto está a cargo por los jefes y supervisores y el apoyo del área de protección ocupacional
4	En tercer lugar se encuentra el mecanismo de lesión generado por golpes, debido al desorden por objetos mal ubicados, uso de herramientas inadecuadas, y actos inseguros, lo cual muestra que los eventos ocurridos anteriormente no han concientizado a los trabajadores acerca del cuidado personal.	Cada una de las granjas debe contar con herramientas que se encuentren en buen estado, debe contar con herramientas correctas, las bodegas de materiales deben estar organizadas y es responsabilidad del galponero, se realizara inspección.	- Evaluación e inspección de equipos presente en el Anexo K, a cargo de jefes y supervisores, el responsable de estos equipos es el trabajador y del uso que a este se le dé.
5	Los accidentes generados por origen de trabajo actualmente se presentan por causa del propio trabajo, un 5.51% por transito debido a que muchos trabajadores transitan con cargas pesadas haciendo que pierda el equilibrio y visibilidad.	Capacitar a los vacunadores y personal el cual se traslada en motocicletas para que conozcan las normas vigentes de tránsito. - Para el transporte de cargas en motos como lo son las motobombas o vacunas es necesario la instalación de parrillas las cuales ayuden a el traslado sin hacer uso de partes del cuerpo para poder sostenerla y no perder equilibrio y visibilidad	-Realizar capacitaciones con la ARL SURA en el colegio de motos para así conocer las normas vigentes. -Realizar instalación de parrillas de transporte de carga que no sobrepase las normas establecidas por la dirección de tránsito. -Realizar inspección a los vehículos(motocicletas)en el ANEXO N

Fuente: Elaboración propia

7.5 PROPUESTA DE LIDERAZGO DE LA GERENCIA EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, COMO ELEMENTO DE ÉXITO EN LA ORGANIZACIÓN.

Para poder llevar a cabo una gestión de seguridad y salud ocupacional es esencial el acompañamiento y liderazgo de la gerencia, la cual se encarga del establecimiento de responsabilidades para la coordinación, revisión, información, participación y control de actividades de seguridad y salud ocupacional.

Es por esto que para generar mejoras en la gestión de seguridad y salud ocupacional es importante el papel de la alta gerencia, como cabeza y eje del programa, el cual se ve reflejado en el compromiso y entrega en sus responsabilidades. Es así que según el diagnóstico de la asignación de funciones y responsabilidades de las actividades en la línea administrativa en la tabla 5 es importante aumentar el liderazgo el cual permita realizar una administración conjunta y enfocada en una misma meta, disminuir los riesgos y peligros presentes en el lugar de trabajo.

Los numerales 7.3 y 7.4 en los cuales están descritos el actual sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, se planteó propuestas de mejoras en el cumplimiento de los numerales 4.3.1,4.3.3,4.4.1,4.4.2,4.4.6,4.4.7,4.5.1,4.5.3,4.6, junto con el desarrollo de herramienta de gestión de personal que indique el desempeño de las actividades y funciones, para lograr generar valor en la línea administrativa y llevar a cabo mediante dicho cumplimiento, una disminución de la exposición a riesgos y peligros en el lugar de trabajo, la cual se reflejará en la disminución de accidentes e incidentes presentados en las estadísticas de medición y seguimiento y en evaluaciones de gestión de responsabilidades y funciones del programa de seguridad y salud ocupacional evidenciado en el Anexo O.

Metodología de la propuesta de liderazgo de la gerencia

Inicialmente a propuesta de liderazgo de la gerencia será puesta en marcha, mediante el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional como se indica en la tabla 2, la cual evidencia el diagnóstico de la gestión de seguridad y salud ocupacional y el cumplimiento de evaluación de responsabilidades y funciones de cada uno de los grupos para dar cumplimiento de la gestión SySO, evidenciado en el Anexo O.

Esta propuesta está ligada al liderazgo y al mejoramiento de la gestión realizada por la gerencia en el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo. La cual se centra en identificar las metas de la administración mediante cinco objetivos fundamentales los cuales están determinados por veinte elementos que permiten lograr un programa exitoso de seguridad y salud ocupacional, el cual se basa en asignar a los responsables de cada elemento, evaluar su desempeño y suministrar evidencias de soporte al cumplimiento de cada elemento en la tabla 9.

El elemento del éxito en la organización se centra en el acompañamiento y apoyo de los elementos expuestos en el gráfico 16, para así lograr que todos los grupos apoyen las mejoras y se pueda lograr una seguridad por fuera del trabajo.

Un sistema de administración de seguridad provee trayectorias estructuradas para mejorar la comunicación, alcanzar las metas trazadas y desarrollar al personal.

Metas de la administración

La administración el control desde 5 objetivos fundamentales:

- Identificar: todas las exposiciones a pérdida
- Evaluar el riesgo de cada exposición
- Desarrollar un plan
- Implementar el plan
- Monitorear o controlar

El compromiso gerencial debe estar enfocado en la comprensión, creencia, entusiasmo, planificación, organización, dirección y control. En otras palabras, el compromiso es una exigencia cotidiana, es parte de la cultura organizacional.

Se han determinado los veinte elementos de un programa exitoso de salud y seguridad, estos a su vez han resultado ser exitosos para lograr resultados óptimos, los cuales generaran éxito en la organización guiados por la alta gerencia.

Grafico 16. Elementos para lograr obtener un programa de SySO basado en liderazgo de la gerencia.



Fuente: Administración moderna de la seguridad y control de pérdidas²³

Tabla 9. Propuesta de liderazgo de la gerencia mediante elementos de control para lograr obtener una gestión SySO exitosa

	ELEMENTOS	CONCEPTO	RESPONSABLES	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA DE SOPORTE
1	Liderazgo y administración	Este involucramiento en el sistema, debe traducirse en una declaración de la política de seguridad y salud ocupacional. Así mismo en la ejecución y control de la gestión de seguridad y salud ocupacional.	Alta gerencia Equipo gestor	1. Evaluación mensual. 2. Evaluación en dos periodos enero febrero – julio-agosto	1. Programa de seguridad y salud ocupacional 2. Diagnóstico de gestión de seguridad y salud ocupacional Tabla 2
2	Entrenamiento de liderazgo	Enfocarse en el liderazgo, la revisión de funciones, el control y la aplicación del programa, etc. Además de como motivar y lograr el involucramiento de los trabajadores.	Alta gerencia	Anual	1. Administración de responsabilidades y funciones evidenciado en Tabla 5
3	Inspecciones planeadas y mantenimiento	Exámenes sistemáticos de las instalaciones, equipos, herramientas, materiales y el uso de ellos por los empleados.	Equipo líder Alta gerencia Equipo gestor	Evaluación mensual y seguimiento.	1. Aplicar lista de chequeo de lugar de trabajo en Anexo I 2. Lista de verificación de equipos Anexo L 3. Entrega de dotación y elementos de protección Anexo M

²³ DNV, el control administrativo de las pérdidas, Capítulo 3 En: Administración moderna de la seguridad y control de pérdidas, Georgia, 283p.

4	Análisis y procedimientos de tareas críticas	Identificación de factores de riesgo y peligros asociado, con tareas y funciones del cargo	Alta gerencia Equipo Gestor Equipo líder Trabajadores	Diariamente	1.Aplicar lista de chequeo de lugar de trabajo en Anexo I
5	Investigación de accidentes/incidentes	Investigar todos y cada uno de los eventos accidentes e incidentes poder así corregir eficazmente la falta o falla de control administrativo.	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo) Equipo líder	Mensualmente	1.Formato de investigaciones de accidentes e incidentes. 2.Estadísticas de accidentalidad.
6	Observación de tareas	La observación de un desempeño subestándar puede identificar el entrenamiento, la motivación, el equipo, los procedimientos, los materiales, o los problemas de mantenimiento, de manera que se puedan tomar las medidas para controlar los riesgos.	Alta gerencia Equipo Gestor Equipo líder Trabajadores	Bimensual	Formato inspección locativa Anexo I Evaluación de funciones y responsabilidades Anexo O.
7	Preparación para emergencias	Este elemento evalúa la existencia de un sistema operativo debidamente organizado y materialmente bien implementado, manejado por personal con un adecuado nivel de entrenamiento, para actuar eficazmente ante situaciones de emergencia	Alta gerencia Equipo Gestor Equipo líder Trabajadores	Semestral	Evaluación de identificación de factores de riesgo en el lugar de trabajo
8	Reglas y reglamentos de trabajo	Este elemento busca un sistema que permita establecer las principales guías para el comportamiento que se espera de los trabajadores frente a situaciones y actividades críticas que involucren una alta exposición a riesgos	Alta gerencia Equipo Gestor	Bimensual	Programa de seguridad y salud ocupacional vigente. Documento emitido en contratación de las funciones y responsabilidades
9	Análisis de accidentes/incidentes	El análisis de accidentes/incidentes implica una revisión metódica de las causas y consecuencias reales o potenciales de los accidentes e incidentes ocurridos en la empresa en un cierto período.	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo) Equipo líder	Diariamente	Investigación de accidentes e incidentes. Estadísticas actualizadas de cumplimiento de inspección.
10	Entrenamiento de conocimientos y habilidades	Los esfuerzos formales de la organización para proveer a los empleados la competencia y la capacidad para desempeñar su trabajo de acuerdo con los estándares de seguridad,	Alta gerencia Equipo líder	Semestral	Asistencias a capacitaciones a jornadas técnicas. Evaluaciones de conocimiento de jornadas técnicas
11	Equipo de protección personal	Suministrar equipos adecuados, acordes a cada una de las actividades realizadas.	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo) Equipo líder	Mensualmente	1.Evaluación elementos de protección personal Anexo J y Anexo K
12	Control de salud e higiene industrial	Los esfuerzos para lograr esto deben ser eficientes y minuciosos, ya que los peligros contra la salud como agentes químicos, físicos, biológicos y ergonómicos están constantemente presentes y, sin embargo, son a menudo difíciles de detectar.	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo)	Anual	1.Evaluación de salud ocupacional con médico especialista laboral

13	Evaluación del sistema	Se realiza en el grado de cumplimiento del sistema(Tabla 5) y según los indicadores de gestión propuestos en el programa de SySO	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo) COPASO	Bimensual Enero-Febrero y Julio -Agosto	1.Evaluación de gestión de responsabilidades y funciones en tabla 5
14	Ingeniería y administración del cambio	Lo controles de ingeniería y la administración del cambio son un excelente método de pre-contacto para el control de accidentes, ya que, elimina los peligros antes de que los trabajadores sean expuestos reduciendo al mínimo la posibilidad de lesión, enfermedad o daño a la propiedad	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo)	mensual	1.Evaluación locativa ANEXO I y verificación del equipo Anexo L
15	Comunicaciones personales	El intercambio podría ser entre un supervisor/líder de grupo y un empleado o entre dos empleados, uno de los cuales tiene más conocimiento de una tarea particular y motivación para comunicarla.	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo) Equipo líder Trabajadores COPASO	bimensual	1. Evaluación de desempeño de las actividades realizadas. 2. Evaluación práctica.
16	Comunicaciones grupales	Las comunicaciones en grupos son un método importante para asegurar el éxito en las comunicaciones entre el supervisor/líder de grupo y empleados, haciendo uso efectivo del tiempo invertido en la comunicación, permitiendo la participación del empleado y proporcionando igual exposición a la información vital	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo) Equipo líder Trabajadores COPASO	bimensual	1. Comunicados emitidos para conocimiento de los trabajadores. 2. Comunicados realizados de los trabajadores al COPASO con el estado de su gestión actual.
17	Promoción general	sistema efectivo de información y comunicaciones internas, con capacidad para generar un clima organizacional favorable al logro de los objetivos	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo)	Semestral	Comunicados emitidos y preguntas a trabajadores acerca de conocimiento de comunicados.
18	Contratación y colocación	Un sistema administrativo que permita disponer y conservar una dotación de recursos humanos suficiente y eficiente para realizar cada una de las actividades	Alta gerencia Equipo líder	Mensual	1. Hoja de vida de personal, perfil de cargo.
19	Registros e informes	un sistema de archivos que resguarde debidamente los registros e informes de inspecciones, capacitaciones, reuniones y cualquier otra actividad relacionada con el sistema	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo) Equipo líder COPASO	Semestral	1.Resitros e informes Inspecciones actualizadas, capacitaciones, investigación de accidentes e incidentes
20	Seguridad fuera del trabajo	Este elemento busca la existencia de un programa que fomente la seguridad de los trabajadores fuera del lugar de trabajo, es decir en sus actividades cotidianas junto a su grupo familiar	Alta gerencia Equipo gestor(apoyo)	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia

La propuesta de liderazgo de la gerencia en gestión de seguridad y salud ocupacional, es soportada por los elementos de la tabla 9, la cual se centra en el apoyo de los directamente interesados para así lograr mediante elementos de control de manera conjunta las responsabilidades y funciones del programa de SySO, logrando de manera exitosa la gestión de la alta gerencia, mediante tareas conjuntas que darán beneficios para la organización. En la cual los trabajadores tendrán un ambiente de trabajo seguro, funciones asignadas de manera correcta para que los equipos no sean recargados y logren cumplir a cabalidad sus responsabilidades, presentando resultados óptimos y mayores gestiones logrando que la organización se beneficie y se evidencie la disminución de los accidentes e incidentes causados por la no identificación de los riesgos y peligros de manera adecuada.

El mejoramiento consiste en el apoyo e involucramiento para lograr resultados a partir de una gestión realizada, la cual se basa en analizar los hallazgos a fortalecer de las estadísticas y del diagnóstico del sistema de SySO en granjas para poder lograr un manejo administrativo acorde a la gestión el cual se reflejará en disminución de accidentes e incidentes y situaciones de peligro para los trabajadores.

CONCLUSIONES

La realización del diagnóstico inicial de la gestión de seguridad y salud ocupacional en granjas con relación a la norma OHSAS 18001:2007, es fundamental para elaborar una propuesta de mejora del manejo administrativo de la gestión de SySO ya que permite conocer la situación actual en la que se encuentra el sistema y cada una de las granjas, y ayuda a tener una directriz para poder evaluar las condiciones totales de cumplimiento de los requisitos.

El analizar el comportamiento de la accidentalidad basado en las estadísticas permite conocer los resultados obtenidos en el grado de apoyo y gestión realizada para la disminución de riesgos y peligros evidenciada desde el grado de compromiso de los grupos interesados.

El mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, fundamentada en la línea administrativa, permite desde el ámbito administrativo mejorar en el sistema total, el cual permite conocer las evidencias a corregir y direccionar toda la gestión enfocada en los aspectos prioritarios para así lograr que se trabaje de manera conjunta en un mismo objetivo.

La asignación y comunicación de las responsabilidades y funciones en las actividades de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, es fundamental en la puesta en marcha del sistema ya que se genera conciencia a los grupos de interés acerca de su aporte en el cumplimiento de objetivos y se evita sobrecargas de trabajo y retrasos en el cumplimiento de logros.

El generar conciencia y acompañamiento en el cumplimiento de las responsabilidades y funciones permite realizar una labor más sencilla, permite que las actividades estén distribuidas de forma correcta según el grado de conocimiento, disponibilidad de tiempo y autonomía.

La propuesta de evaluación de desempeño de las actividades, funciones y responsabilidades de los grupos, permite conocer el grado de apropiación y compromiso en la disminución de riesgo y peligros y sus aportes en la búsqueda de mejoras en el entorno de trabajo.

La evaluación de desempeño de las funciones junto con el diagnóstico del sistema de gestión de SySO y los resultados estadísticos, permiten realizar mejoras y un apoyo conjunto el cual evidencie los esfuerzo realizados por el personal y los resultados obtenidos por los cambios hechos.

El éxito de la organización está en contar con personal capacitado que a medida en que se enriquece su conocimiento pueden añadir valor al proceso que ejecutan y para ello es necesario contar con el compromiso del personal para lograr un mismo objetivo.

Para lograr una gestión exitosa es necesario fortalecer el liderazgo de la gerencia frente a la gestión de seguridad y salud ocupacional, la cual busque enlazar los elementos necesarios para lograr la disminución de los riesgos y peligros con el fin de servir de apoyo constante para lograr el bienestar de las personas.

La verdadera gestión exitosa de seguridad y salud ocupacional es cuando se apropian las responsabilidades y se toma conciencia real de la importancia de autocuidado, la cual que se refleja en la seguridad fuera del trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la gestión de seguridad y salud ocupacional, no es un tema netamente de interés del equipo gestor (área salud ocupacional) es un tema que involucra a toda la organización desde jefes de zona, supervisores, trabajadores, miembros del comité, área de seguridad y salud ocupacional y la alta gerencia, el bienestar es un bien común en la organización la cual busca que se generen aportes para realizar mejoras.

Se recomienda mayor participación y comunicación por parte de los trabajadores y jefes de zona del comité paritario de salud ocupacional con el fin de poder conocer de manera pronta los hallazgos encontrado en el lugar de trabajo o posibles sugerencias de mejora.

Se recomienda a la empresa Avides Mac Pollo dar asignar y comunicar las responsabilidades y funciones con el fin de poder realizar una gestión conjunta, la cual permita conocer los problemas latentes en los lugares de trabajo de manera oportuna y generar posibles soluciones sin esperar periodos prolongados de tiempo y sobrecarga de trabajo en los otros equipos.

Es importante que las funciones y responsabilidades estén definidas con el fin de avanzar y mejorar la gestión de SySO y no estancarse en las soluciones de problemas que reinciden debido a la falta de apoyo.

La evaluación de desempeño de actividades en relación con la seguridad y salud en el trabajo, se recomienda debido a que se ejerce control la cual se reflejará en la disminución de la accidentalidad y mayor bienestar y salud en los trabajadores.

Se recomienda que al iniciar un trabajador nuevo a laborar en Avides Mac Pollo, el supervisor a cargo designe a una persona capacitada la cual entrene al trabajador en un tiempo determinado, mediante ayuda en labores para así, poder constatar que la persona está plenamente capacitada para realizar las labores de manera correcta.

Se recomienda la implementación de indicadores de gestión propios que aporten información acerca del comportamiento de la accidentalidad para poder realizar medición de los resultados obtenidos con el fin de conocer de manera oportuna el comportamiento y realizar seguimientos según la necesidad de la organización.

Se sugiere que la gestión de SySO se base en el liderazgo de la gerencia, la cual sirva de eje para el funcionamiento de los elementos que tenga como fin enfocarse en un solo objetivo y es el apoyo a la gestión de la mejora para que se sienta que la seguridad y salud es un derecho del ser humano y no una obligación impuesta por la organización.

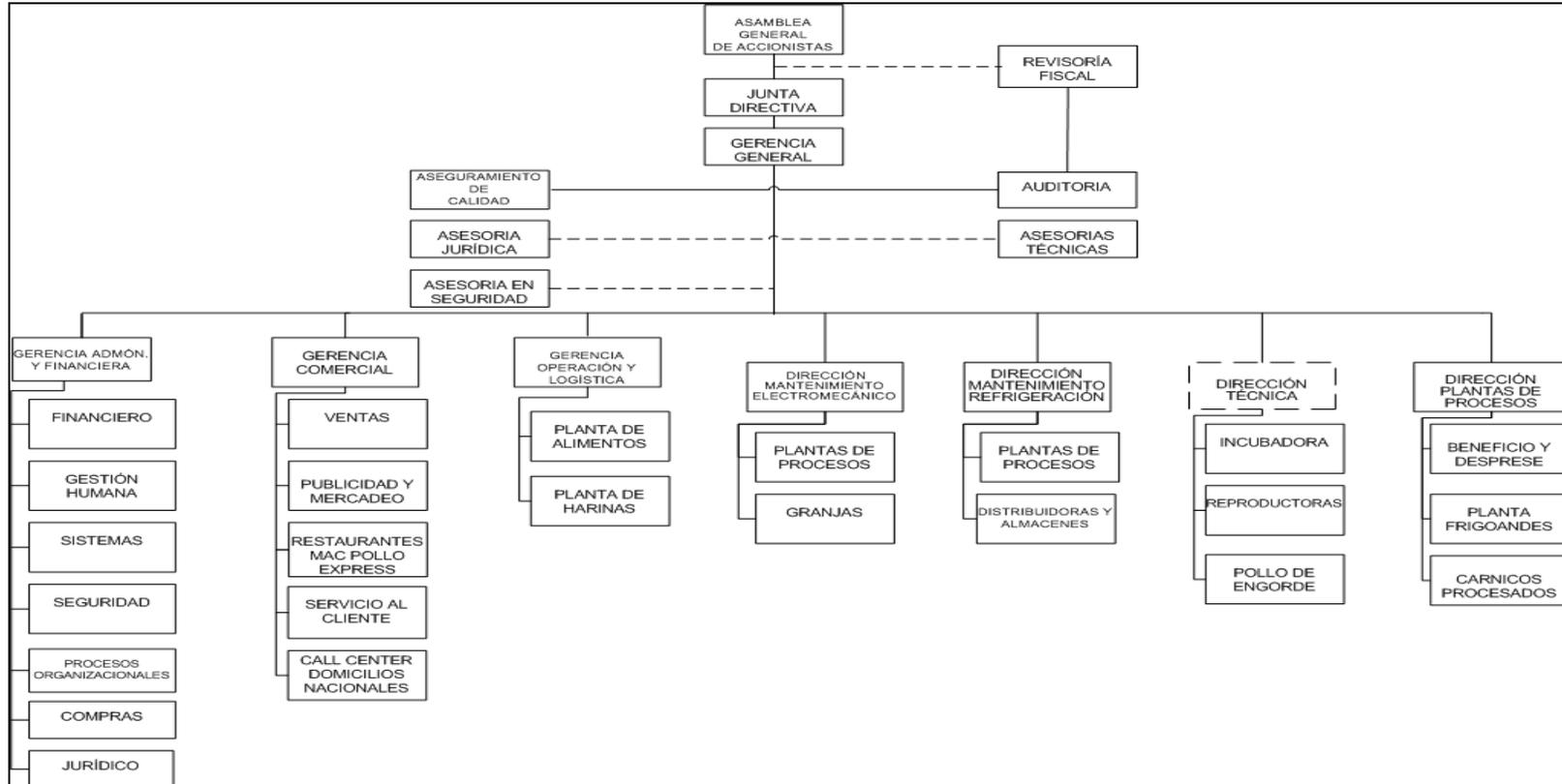
BIBLIOGRAFÍA

- Arévalo Pérez Amanda Salud ocupacional: Herramienta para fomentar la calidad de vida de los trabajadores de granjas de pollo de engorde de Distraves S. A Ubicada en la ciudad de Bucaramanga, Bucaramanga 2011,111h, Proyecto de grado (Trabajadora Social) Universidad Industrial de Santander.
- Avidesa Mac Pollo S.A. ADAM (sistema integral de nómina y administración de recursos humanos) –Personal activo, directos y aprendices 2013 [citado el 30 de Enero 2013].
- Avidesa Mac Pollo S. A Familia de productos Mac Pollo (En línea), [citado el 30 de enero de 2013], <http://www.macpollo.com/product.htm>.
- Gobierno de Colombia: Información (En línea), [citado el 29 de enero de 2013],<http://www.gobiernoenlinea.gov.co/web/guest/novedades?articleId=2038359&groupId=10136>.
- Glosario Suratep administradora de riesgos profesionales: información (En línea) Bucaramanga, 2013, [citado el 10 Abril de 2013]. <http://www.suratep.com/glosario/>.
- Koontz Harold, Administración, Una perspectiva global, Editorial Mc. Graw Hill, 11ª edición, México, 1998.
- Navas Bautista Luisa, Gestión de las actividades de bienestar y salud ocupacional en las granjas reproductoras y de engorde en la empresa Avidesa Mac Pollo S. A, Bucaramanga, 2011,162h, (Trabajo de grado) Ingeniería Industrial, Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.
- Norma técnica colombiana :NTC OHSAS 18001: (En línea), [citado el 29 de enero de 2013], <http://www.corponor.gov.co/corponor/sigescor2010/GESTION%20ESTRATEGICA/NORMOGRAMA/NTCOHSAS180012007RequisitosSistemaseguridad.pdf>

- Panorama de riesgos ARL SURA: Consultado (En línea) [citado el 7 de Abril 2013]:http://www.arpsura.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=339&catid=59&Itemid=47.
- Parra Valderrama, Kelly P, Investigación de accidentes e incidentes de trabajo en granjas reproductoras y de engorde en Avidesa Mac Pollo S. A, Bucaramanga 2009 34h, práctica empresarial (Ingeniera Industrial) Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.
- Peluha Monroy Diana F, Gestión del programa de salud ocupacional en el área comercial de la empresa Avidesa Mac Pollo S. A, Bucaramanga 2008 228h, práctica empresarial (Ingeniera Industrial) Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.
- Salud y Seguridad: mi responsabilidad: consultado (En línea) [citado el 7 de Abril de 2013),<http://seguroyo.blogspot.com/2010/02/marco-conceptual-basico-syso.html>.
- Sindicato público de empleados: Salud Ocupacional Colombia: (En línea)[citado el 7 de Abril de 2013), http://www.sindesena.org/descargas/doc_view/278-la-salud-ocupacional.raw?tmpl=component.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, consultado (En línea) [citado el 7 de Abril de 2013), <http://ri.ues.edu.sv/549/1/10136982.pdf>.

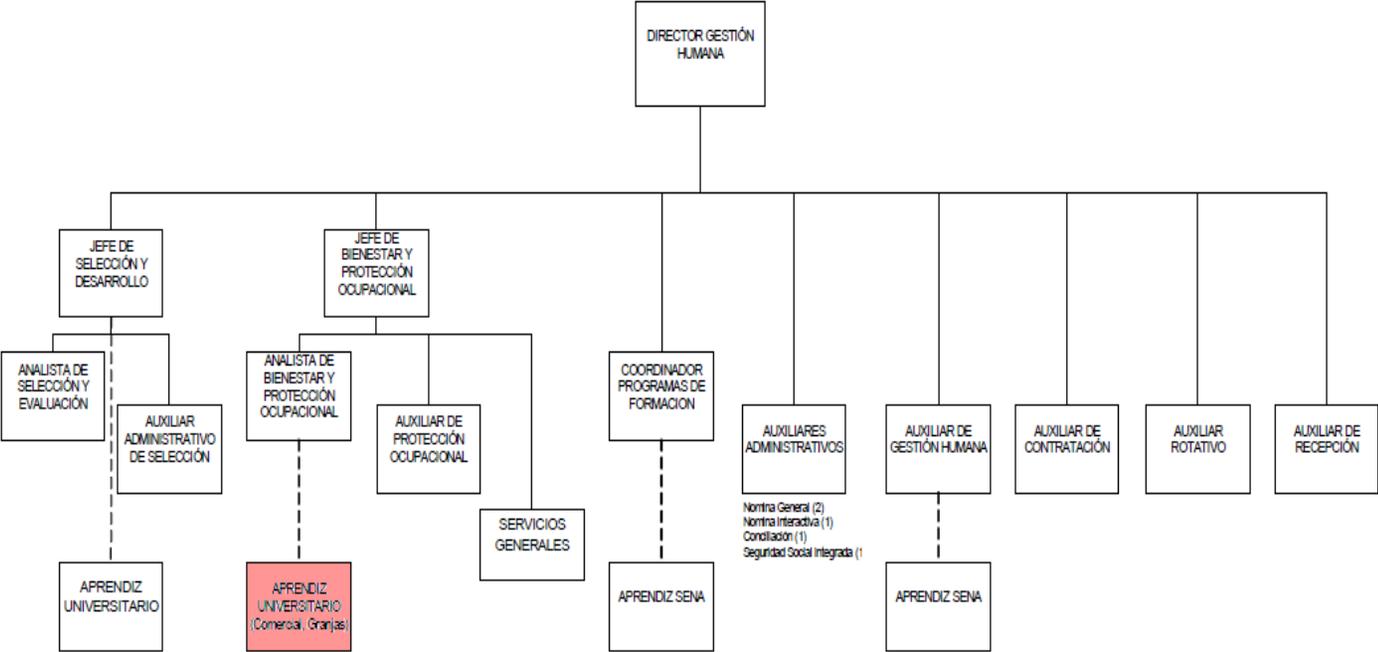
ANEXOS

ANEXO A. Estructura organizacional Avidesa Mac Pollo S. A



Avidesa Mac Pollo cuenta con un número de 2791 trabajadores directos
 Fuente: Procesos Organizacionales

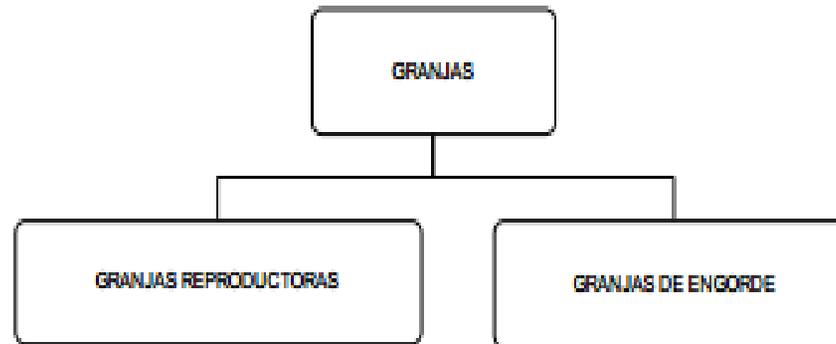
ANEXO B. Organigrama del departamento de gestion humana de Avidesa Mac Pollo S.A



Fuente: Procesos Organizacionales

ANEXO C. Organigrama del area de granjas de Avidesa Mac Pollo S.A

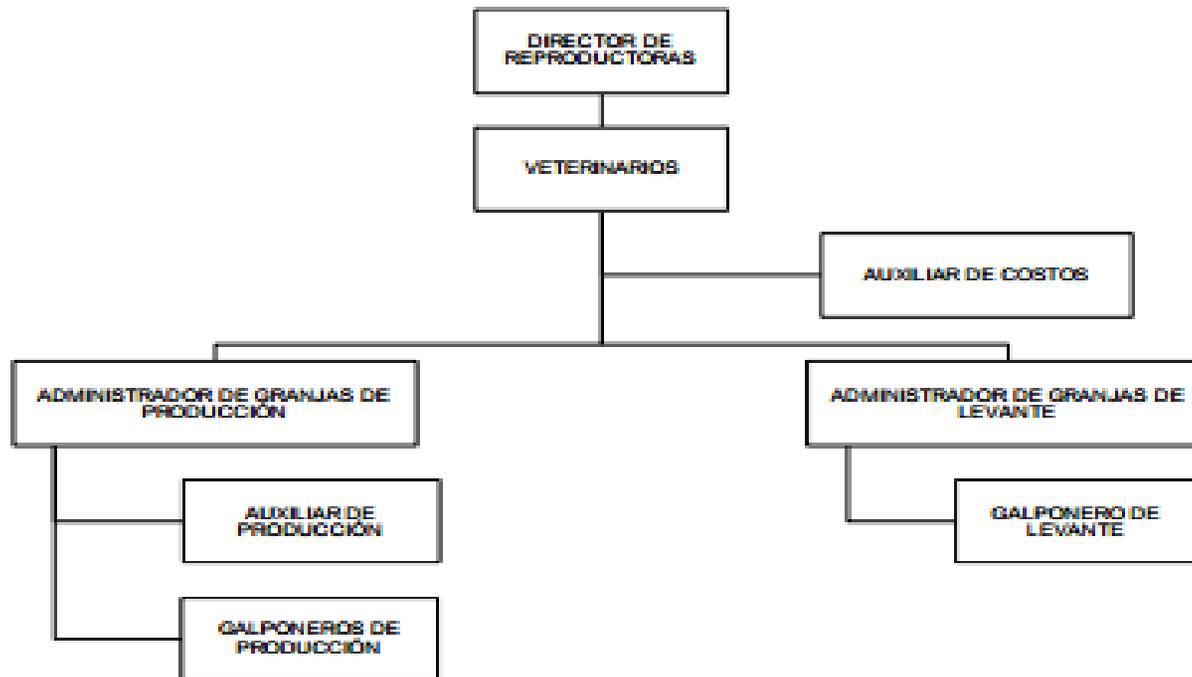
Organigrama del área de granjas



Fuente: Procesos Organizacionales

ANEXO D. Organigrama Granjas Reproductora Avidesa Mac Pollo S. A

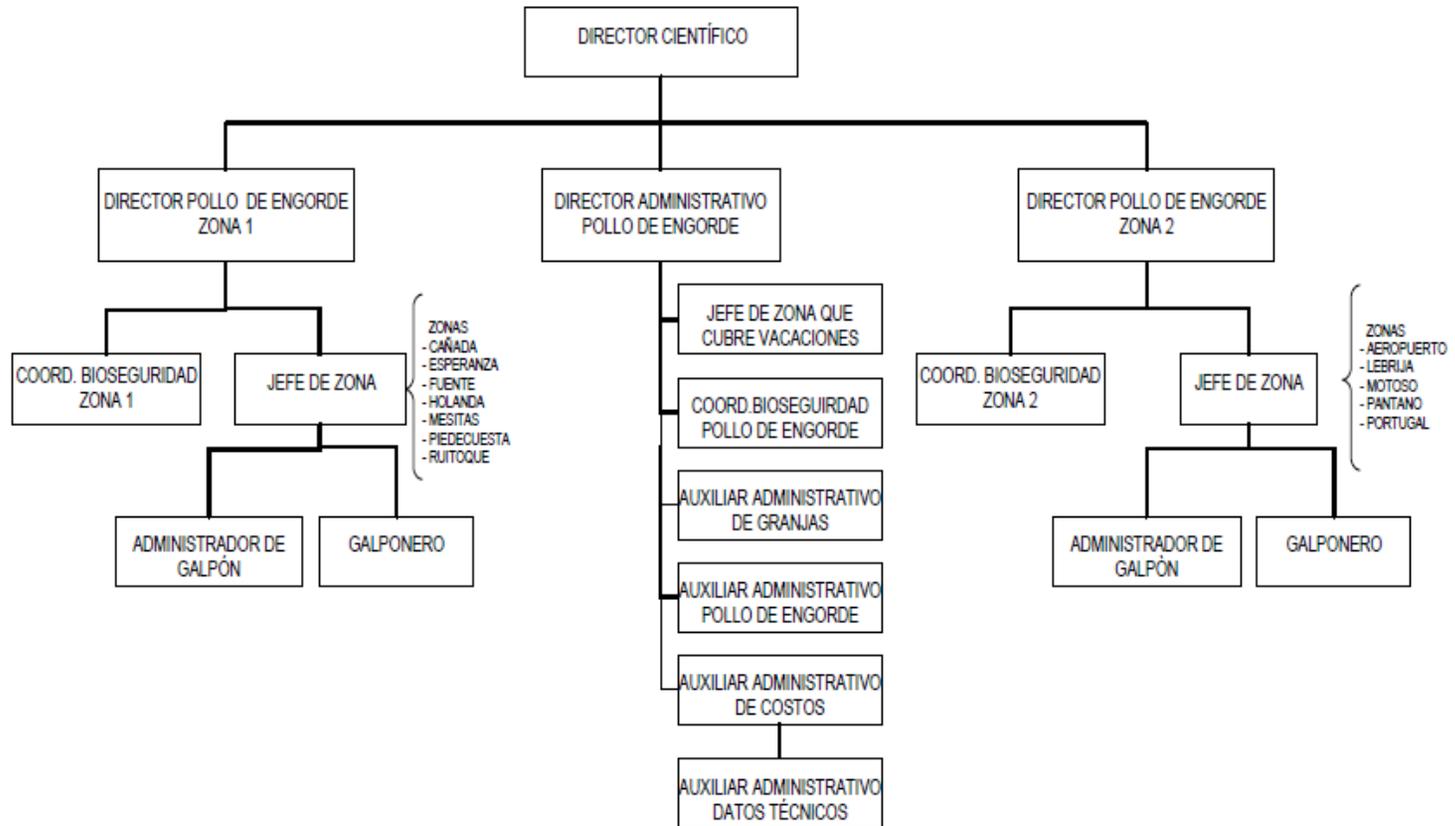
Organigrama de granjas reproductoras



Fuente: Procesos Organizacionales

ANEXO E. Organigrama pollo de engorde Avidesa Mac Pollo S. A

ORGANIGRAMA POLLO DE ENGORDE



Fuente: Procesos Organizacionales

ANEXO F. Relación de granja reproductora y engorde analizado en gestión de seguridad y salud ocupacional

DIRECTOR ZONA 1 -						
ZONA CAÑADA	ZONA ESPERANZA	ZONA FUENTE	ZONA HOLANDA	ZONA MESITAS	ZONA PIEDECUESTA	ZONA RUITOQUE
Mauricio Chaparro	Andres Schneider	Diego Basto	Martin Sinuco	Andrés Cadavid	Juan Sebastián Ortiz	Orlando Carrillo
NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS
CHAPARRAL	ALAMEDA-1	CUSTODIA	CABAÑA	BUENAVISTA	BUENOS AIRES	AVIPAVAS
MARVIL	ALAMEDA-2	S. J. DE LA FUENTE	DENVER	ENCANTO	COPIYAL	BELEN-1
TOPO	MARTIN DE TOURS	LAGOS	GRANJA	MESITAS	HERMITA 1	BELEN-2
V. ESPERANZA	SAUCES	MANZANITO	HATO	MONTEBELLO	HERMITA 2	JERICO
V. PARAISO	TRES MARIAS	NVO. AMANECER	NAVARRA 1	PAMPA	HERMITA 3	LIMONCITO
V. ESTELIA	S. ALBERTO	REINA	NAVARRA 2	RANGELANDIA	LAUREL	PENINSULA
LAGUNITA * (2)		ALBORADA	NAVARRA 3	RETIRO	TRINCOMALE	POLS
BRISAS		ROBLE	S. RAFAEL	SALADO	V. JULIANA	PRIMAVERA
			V. NIZA	VICTORIA	V. VIVIANA	V ALEJANDRA
			GUACHIPALO	V. CLAUDIA		V LUZ
			SANTA CRUZ	V. GOYI		V.MARYLUZ
				V. LAURI		
				V. LILIANA		
				V. PAOLA		
				LOS CASTAÑOS		

Fuente: Procesos Organizacionales

DIRECTOR ZONA 2 - Alfonso Moscoso Cruz				
ZONA AEROPUERTO	ZONA LEBRIJA	ZONA PORTUGAL	ZONA PANTANO	ZONA MOTOSO
Lucy Rangel	Jorge Correa	Mauricio Villamizar	Oscar Navarro	José Fndo. García
NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS	NOMBRE GRANJAS
CAMPEGNIA	BOSQUE	EDEN BCA.	ARRAYANES-1	AVICARLOS -1
FLORES	GAQUES	PRIMAVERA BCA.	ARRAYANES-2	AVICARLOS-2
PIEDAD-1	JUNTAS	RAUDAL	ARRAYANES-3	AVICARLOS-3
PIEDAD-2	REPOSO-A	TERRAZAS	CHIMITA	AVICARLOS-4
ROSARIO	REPOSO-B		SAN JUAN BAUTISTA	AVICARLOS-5
S. CAYETANO	ROSALES		V. YESENIA	BRILLANTE
SANTA ANA	TORTUGA		HORIZONTE	CASCADA
TIVIGARO	TOSCANA		TRIGUERITOS	DIAMANTE
V. WENDY	V. CAMPESTRE		V. DANIELA	SANTIAGO
RECREO	V. LUCIA		V. VALENTINA	V FERNANDA
BALSORA	CANAIMA			YUCATAN(2)
CARACOLES	ALPES			GUAMO

 GRANJAS VISITADAS Y ANALIZADAS DURANTE LA REVISIÓN DE LA GESTIÓN
 * Reproductora: 13
 * Engorde: 54
 Color roj

 Granjas visitas y con priorizacion en su gestión.

REPRODUCTORAS			
ZONA LOS SANTOS	ZONA LEBRIJA	ZONA PIEDECUESTA	ZONA LA MESA
Camilo Medina	Yohanna Robledo	GERARDO DIAZ	CESAR MUÑOZ
AGUILAS	CHARCOLARGO	VENTANITAS-1	EL VERDE
VIRGINIA	HORMIGA	VENTANITAS PROD	ZAQUE
MR. POLLO	S. BARTOLOMÉ	BORE	ROSABLANCA
		LA VENTA	

Fuente: Procesos Organizacionales

ANEXO H. Indicadores de medición y seguimiento

- **ÍNDICE DE FRECUENCIA DE INCIDENTES**

$$\text{IF incidentes} = \frac{\text{No. De incidentes en el año}}{\text{No. HHT año}} \times 240.000$$

No. HHT año : número de horas hombre trabajadas al año

K. Esta constante es igual a 200.000 y resulta de multiplicar 100 trabajadores que laboran 40 horas semanales por 50 semanas que tiene el año.

- **ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, con y sin incapacidad registrados durante el último año.

$$\text{IF AT} = \frac{\text{No. Total de AT en el año}}{\text{No. HHT año}} \times 240.000$$

- **PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

Expresa la relación porcentual existente entre los accidentes de trabajo con incapacidad y el total de accidentes en la empresa.

$$\% \text{IFI AT} = \frac{\text{No. de AT con incapacidad en el año}}{\text{No. total de AT año}}$$

- **ÍNDICE DE SEVERIDAD DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

Corresponde a la relación entre el número de días perdidos y cargados por los accidentes de trabajo durante el último año.

$$\text{IS AT} = \frac{\text{No. de días perdidos y cargados ANSI por AT en el año}}{\text{No. HHT año}} \times 240.000$$

- **ÍNDICE DE LESIONES INCAPACITANTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo con incapacidad. Su utilidad radica en la comparabilidad entre diferentes secciones de la misma empresa.

$$\text{ILI AT} = \frac{\text{IFI AT} \times \text{IS AT}}{1000}$$

- **PROPORCIÓN DE LETALIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

Expresa la relación porcentual de accidentes mortales ocurridos en el periodo en relación con el número total de accidentes de trabajo ocurridos en el mismo periodo.

$$\text{Letalidad AT} = \frac{\text{No. de AT mortales en el año}}{\text{No. Total de AT año}} \times 100$$

- **PROPORCIÓN DE PREVALENCIA GENERAL DE ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Es la proporción de casos de enfermedad profesional (nuevos y antiguos) existentes en una población en un periodo determinado.

$$\text{P.P.G.E.P} = \frac{\text{No. de casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de EP año X}}{\text{No. promedio de trabajadores año}} \times k$$

La constante K puede ser 100, 1000 o 10000 dependiendo el tamaño de la empresa.

- **PROPORCIÓN DE INCIDENCIA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Mide la proporción de personas que desarrollan cualquier tipo de enfermedad profesional y se refiere al número de casos nuevos en un periodo determinado.

$$P.I.G.EP = \frac{\text{No. de casos nuevos de EP reconocidas año}}{\text{No. promedio de trabajadores año}} \times 1000$$

- **PROPORCIÓN DE INCIDENCIA ESPECIFICA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Para calcular la tasa de incidencia de una enfermedad específica, se tomará en el numerador el número de casos nuevos reconocidos de la enfermedad de interés y en el denominador el número de trabajadores expuestos a los factores de riesgo para la misma enfermedad.

$$I.ESPE. EP = \frac{\text{No. de casos nuevos de reconocidos EP específica año}}{\text{No. 1/2 de trabajo. Expuestos al factor de riesgo asociado con la EP específica año}} \times 1000$$

- **ÍNDICE DE FRECUENCIA DE AUSENTISMO**

Los eventos de ausentismo por causas de salud incluyen toda ausencia al trabajo atribuible a enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.

$$IFA = \frac{\text{Núm. eventos de ausencia por causas de salud durante el último año}}{\text{Número de horas - hombre programadas en el mismo periodo}} \times 240.000$$

- **PORCENTAJE DE TIEMPO PERDIDO**

$$\%TP = \frac{\text{No. días (u horas) perdidos en el periodo}}{\text{No. días (u horas) programadas en el periodo}} \times 100$$

Tabla resumen para los indicadores de efectividad del sistema

Nombre indicador	Período anterior	Período actual	Variación
Índice de frecuencia de AT			
Índice de frecuencia de AT incapacitantes			
Índice de severidad de AT			
Tasa de prevalencia general de enfermedad profesional			
Tasa de ausentismo general			
Tasa de ausentismo por accidente de trabajo			
Grado de satisfacción usuarios del programa			

ANEXO I. Lista de chequeo condiciones de seguridad en granjas

FECHA: _____		ENGORDE: _____	
RESPONSABLE: _____		REPRODUCTORA: _____	
ZONA: _____		No. DE GALPONES: _____	
NOMBRE DE GRANJA: _____			

TUNEL	No. ___		OBSERVACIONES								
SITUACION A OBSERVAR	SI	NO									
1. LAS TEJAS, VIGAS Y COLUMNAS DE LOS TECHOS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO REPRESENTAN RIESGO DE DESPLOME).											
2. LOS PISOS SON UNIFORMES (SIN DESNIVELES, BALDOSAS LISAS, NO REPRESENTAN RIESGO DE CAÍDAS).											
3. LAS PAREDES SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO PRESENTAN GRIETAS).											
5. LAS INSTALACIONES ELÉCTRICAS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO: LAS LÍNEAS TIENEN AISLAMIENTO, EXISTEN TOMAS, PLAFONES E INTERRUPTORES, LAS CAJAS DE TACOS TIENEN TAPA PROTECTORA.											
6. EL TUNEL CUENTA CON BUENA ILUMINACIÓN INTERIOR Y EXTERIOR.											
7. NO EXISTEN FUGAS DE AGUA O TUBERIAS ROTAS QUE GENEREN ACUMULAMIENTO DE AGUA, QUE REPRESENTEN RIESGO POR CAIDA A NIVEL DEBIDO AL PISO HUMEDO.											
8. EL SANITARIO Y EL LAVAMANOS DEL BAÑO FUNCIONAN CON NORMALIDAD.											
CASAS	No. ___		OBSERVACIONES								
SITUACION A OBSERVAR	SI	NO									
9. LAS TEJAS, VIGAS Y COLUMNAS DE LOS TECHOS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO REPRESENTAN RIESGO DE DESPLOME).											
10. LOS PISOS SON UNIFORMES (SIN DESNIVELES Y NO REPRESENTAN RIESGO DE CAÍDAS).											
11. LAS PAREDES SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO PRESENTAN GRIETAS).											
12. LAS PUERTAS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO Y CORRECTAMENTE AJUSTADAS AL MARCO.											

13. LAS INSTALACIONES ELÉCTRICAS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO: LAS LÍNEAS TIENEN AISLAMIENTO, EXISTEN TOMAS, PLAFONES E INTERRUPTORES, LAS CAJAS DE TACOS TIENEN TAPA PROTECTORA.											
16. LA CASA CUENTA CON BUENA ILUMINACIÓN INTERIOR Y EXTERIOR.											
17. EL POZO SÉPTICO SE ENCUENTRA DEBIDAMENTE TAPADO.											
BODEGAS	No. ___										
SITUACION A OBSERVAR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	OBSERVACIONES
18. EL TAMAÑO DE LA BODEGA ES ADECUADO (CUENTA CON ESPACIO SUFICIENTE PARA ALMACENAR EL ALIMENTO Y PARA EL LIBRE DESPLAZAMIENTO).											
19. LAS ESTIBAS TIENEN LOS TABLONES COMPLETOS Y SE ENCUENTRAN LIBRES DE PUNTILLAS QUE SOBRESALGAN.											
20. LAS TEJAS, VIGAS Y COLUMNAS DE LOS TECHOS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO REPRESENTAN RIESGO DE DESPLOME).											
21. LOS PISOS SON UNIFORMES (SIN DESNIVELES Y NO REPRESENTAN RIESGO DE CAÍDAS).											
22. LAS PAREDES SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO PRESENTAN GRIETAS).											
23. LAS PUERTAS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO Y CORRECTAMENTE AJUSTADAS AL MARCO.											
24. LAS INSTALACIONES ELÉCTRICAS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO: LAS LÍNEAS TIENEN AISLAMIENTO, EXISTEN TOMAS, PLAFONES E INTERRUPTORES, LAS CAJAS DE TACOS TIENEN TAPA PROTECTORA.											
25. LA BODEGA CUENTA CON BUENA ILUMINACION INTERIOR Y EXTERIOR.											
26. LA ZONA DE DESCARGUE DE ALIMENTO ES AMPLIA Y EL PISO ES UNIFORME, PERMITE EL ESPLAZAMIENTO SEGURO.											
GALPONES	No. ___										
SITUACION A OBSERVAR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	OBSERVACIONES
27. LAS TEJAS, VIGAS Y COLUMNAS DE LOS TECHOS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO REPRESENTAN RIESGO DE DESPLOME).											
28. LOS PISOS SON UNIFORMES (SIN DESNIVELES Y NO REPRESENTAN RIESGO DE CAÍDAS).											
29. LAS MALLAS DEL GALPÓN SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO ESTÁN ROTAS Y CUBREN LA TOTALIDAD DEL GALPÓN).											
30. LAS PUERTAS DE LOS SALONES SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO Y CORRECTAMENTE AJUSTADAS A SU MARCO.											
31. LOS ANDENES DEL GALPON TIENEN PISOS UNIFORMES Y SON EN CEMENTO, PERMITEN EL DESPLAZAMIENTO SEGURO.											

32. FUNCIONA EL TRINQUETE DE SEGURIDAD EN LOS MALACATES.												EL GALPÓN TIENE SISTEMA DE MALACATES: SI ()-NO()
33. NO EXISTE CONTACTO ENTRE EL CABLEADO Y LAS SUPERFICIES METALICAS DEL TECHO O MALLAS DEL GALPÓN.												
34. EL SISTEMA ELÉCTRICO ES ALIMENTADO POR CUERDAS QUE PROVIENEN DE UN POSTE A LA CAJA DE CONTROL, LAS CUERDAS AL ENTRAR A LA CAJA NO HACEN CONTACTO CON SUPERFICIES METÁLICAS.												
35. LAS INSTALACIONES ELÉCTRICAS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO: LAS LÍNEAS TIENEN AISLAMIENTO, EXISTEN TOMAS, PLAFONES E INTERRUPTORES, LAS CAJAS DE TACOS TIENEN TAPA PROTECTORA.												
36. LOS DIFERENTES SALONES DEL GALPÓN CUENTAN CON BUENA ILUMINACION INTERIOR.												
37. EL GALPON CUENTA CON BUENA ILUMINACION EXTERIOR.												
38. LOS POSTES DE LUZ SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO.												
39. LAS ESCALERAS USADAS EN LAS DIFERENTES LABORES DE LA GRANJA SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (ES ESTABLE, TIENE LOS ESCALONES COMPLETOS Y LA ALTURA DE LOS ESCALONES ES UNIFORME)												EL GALPÓN TIENE ESCALERAS: SI ()-NO()
												SI RESPONDE <i>SI</i> ESPECIFIQUE EL MATERIAL EN QUE ESTÁN HECHAS LAS ESCALERAS QUE TIENE:
												SI RESPONDE <i>NO</i> ESPECIFIQUE LAS MEDIDAS DE LAS ESCALERAS QUE NECESITA:
TANQUES AÉREOS Y AL NIVEL DEL SUELO DE ALMACENAMIENTO	No. ___											
SITUACION A OBSERVAR	SI NO							OBSERVACIONES				
40. LA BASE DE LOS TANQUES AÉREOS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO REPRESENTAN RIESGO DE DESPLOME).												
41. EL TAMAÑO DE LA BASE DE LOS TANQUES AÉREOS ES ADECUADO (TIENE ESPACIO SUFICIENTE QUE FACILITE TRABAJAR SOBRE ELLA).												
MOTOBOMBAS	No. ___											
SITUACION A OBSERVAR	SI NO							OBSERVACIONES				
43. LAS MOTOBOMBAS ELECTRICAS SE ENCUENTRAN CONECTADAS CORRECTAMENTE: SIN CABLES PELADOS CON SU RESPECTIVA CUCHILLA O ARRANCADOR Y CONECTADA A UN PUNTO FIJO.												

44. LAS MOTOBOMBAS QUE TIENEN POLEAS POSEEN GUARDAS PROTECTORAS.								LA MOTOBOMBA TIENE SISTEMA DE POLEAS: SI ()-NO ()
45. LA CASETA DE BOMBEO CUENTA CON BUEN SISTEMA DE ILUMINACION TANTO INTERIOR COMO EXTERIOR, FACILITANDO LA OPERACIÓN EN HORAS NOCTURNAS.								EXISTE CASETA PARA LA MOTOBOMBA: SI ()-NO ()
46. EL CABLEADO DE LA MOTOBOMBA SE ENCUENTRA EN BUEN ESTADO, LAS CUERDAS SE ENCUENTRAN LIBRES DE RAMAS Y NO HACEN CONTACTO CON SUPERFICIES METÁLICAS AL LLEGAR A LA CASETA.								
COMPOSTA								
SITUACION A OBSERVAR	SI	NO	OBSERVACIONES					
47. LAS TEJAS, VIGAS Y COLUMNAS DE LOS TECHOS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO REPRESENTAN RIESGO DE DESPLOME).								
48. LOS PISOS SON UNIFORMES, SIN DESNIVELES.								
49. LAS MALLAS DE LA COMPOSTA SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO (NO ESTÁN ROTAS Y CUBREN LA TOTALIDAD DEL GALPÓN).								
50. LA PUERTA SE ENCUENTRA EN BUEN ESTADO Y CORRECTAMENTE AJUSTADA AL MARCO.								
51. LOS INTERRUPTORES DE LA LUZ SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO, AJUSTADOS A LA PARED.								
51. LOS INTERRUPTORES DE LA LUZ SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO, AJUSTADOS A LA PARED.								
52. LA CASETA DE LA COMPOSTA CUENTA CON BUEN SISTEMA DE ILUMINACION TANTO INTERIOR COMO EXTERIOR, FACILITANDO LA OPERACIÓN EN HORAS NOCTURNAS.								
PLAN DE INTERVENCIÓN								
ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE					
Nombre de la persona responsable Del diligenciamiento de la lista de chequeo _____								

Fuente: Procesos Organizacionales

ANEXO J. Formato de inspección de los elementos de protección personal para granjas

FECHA: _____ RESPONSABLE: _____ ENGORDE: _____ ZONA: _____ REPRODUCTORA: _____ NOMBRE DE GRANJA: _____ No. DE GALPONES: _____					
MACANEAR					
EPP	IMAGEN	REFERENCIA	ESTADO		OBSERVACIONES
			BE	ME	
Protector Auditivo		Protector auditivo Peltor H7B tipo nuca (26db)			
Careta de Esmerilar		c/visor acrílico 921313			
Gafas		Uní Lentes Claras T/Económicas Ref: 11882515			
Delantal de Carnaza		Largo 60*1,20 mts.			
Arnés para macaneadora		NA			
Guantes Vaqueta		Guantes Vaqueta Tipo ingeniero corto Ref: Vaq GR.V07			
Canilleras Cortas		Canilleras corte caña larga Arseg			

ENCALAR					
EPP	IMAGEN	REFERENCIA	BE	ME	OBSERVACIONES
Guantes Industrial		Talla 10 Calibre 25 Extralargo Verde con Applique			
Guante Industrial		T – 10, Calibre 25 Sin Orillo			
Delantal Industrial		82*115 Negro Calibre 25 Ref: 2515			
Gafas		Uní lentes claras T/Económicas Ref:11882515			
FORMOLEAR					
EPP	IMAGEN	REFERENCIA	BE	ME	OBSERVACIONES
Pieza Facial Media Cara		En Silicona Suavizada (RP00034)			
Gafas de seguridad		AOSafety Ref: 166453M			

Fuente: Procesos Organizacionales

FIRMA DEL JEFE DE ZONA: _____

ANEXO K. Formato de revisión de mascarillas de formaldehido

FECHA: _____ RESPONSABLE: _____ ZONA: _____ NOMBRE DE GRANJA: _____	ENGORDE: _____ REPRODUCTORA: _____ No. DE GALPONES: _____
--	--

PARTES DE MASCARA	IMAGEN	REF.	Mascara 1				Mascara 2				Mascara 3				CANTIDAD A SOLICITAR
			PIEZA DERECHA		PIEZA IZQUIERDA		PIEZA DERECHA		PIEZA IZQUIERDA		PIEZA DERECHA		PIEZA IZQUIERDA		
			BE	ME	BE	ME	BE	ME	BE	ME	BE	ME	BE	ME	
2 CARTUCHO FORMALDEHIDO		6005													
2 RETENEDOR DE FILTRO		501													
2 FILTROS		5N11													
2 VÁLVULA DE INHALACIÓN		7582													
PIEZAS ÚNICAS			BE	ME	BE	ME	BE	ME	BE	ME	BE	ME			
VÁLVULA DE EXHALACIÓN		7583													
ARNÉS		7581													

SOPORTE DE FILTRO		7586						
PARTE DE SILICONA		Esta pieza no tiene repuesto, por consiguiente se le da de baja a la máscara de formaldehído						

Fuente: Procesos Organizacionales

FIRMA DEL JEFE DE ZONA: _____

ANEXO L. Lista de verificación de los equipos en granjas

FECHA: _____

RESPONSABLE: _____

ZONA: _____

NOMBRE DE GRANJA: _____

ENGORDE: _____

REPRODUCTORA: _____

No. DE GALPONES: _____

CRIADORA	NO: _____		OBSERVACIONES								
	SI	NO									
1. la válvula de seguridad se encuentra en buen estado (no presenta fisuras a simple vista).											
2. existen fugas de gas en la válvula de seguridad (recomendaciones: se puede determinar si presenta fugas salpicando agua jabón o por medio de una fosforera por los alrededores de la válvula)											
3. la manecilla de seguridad se encuentra completa y en buen estado.											
4. el tubo piloto se encuentra en buen estado y completo (iniciando desde la válvula de seguridad y finalizando en la punta del quemador).											
5. la boquilla del tubo quemador se encuentra en buen estado (la malla no presenta huecos y cubre la totalidad de la boquilla)											
6. el quemador circular se encuentra en buen estado (no presenta fisuras).											

Observación: en granjas se puede encontrar dos tipos de criadoras con y sin filtro, es conveniente identificarlas para hacer un buen uso ya que se trabaja con una presión diferente y puede ocasionar el deterioro parcial o completo, además de presentar riesgo de incendio. Para las que poseen filtro se trabaja con un máximo de 1/2 bar equivalente a 7psi y las que no se puede manejar máximo un presión de 1 bar equivalente a 15 psi.

flauta y mangueras	NO: _____		OBSERVACIONES								
	SI	NO									
situación a observar											
1. el manómetro de la flauta se encuentra en buen estado (la aguja marca la presión dada por el trabajador)											
2. existen fugas en el											

regulador de la flauta (recomendaciones: se puede determinar si presenta fugas salpicando agua jabón o por medio de una fosforera por los alrededores de los reguladores)												
3. las mangueras se encuentran en buen estado (no presenta huecos que ocasionen fugas)												
quemador	NO: _____		OBSERVACIONES									
situación a observar	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI		
1.las mangueras cuentan con su respectivas mariposas o empaques												
2.las mangueras se encuentran en buen estado (no presentan huecos que ocasionen fugas)												
3.la válvula o llave del quemador cuenta con la manecilla en buen estado (no presenta fisuras)												
4.la boquilla del quemador se encuentra bien asegurada al tubo galvanizado del quemador												
guadañadora	NO: _____		OBSERVACIONES									
situación a observar	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI		
1. la cuchilla se encuentra en buen estado (no se encuentra vencida)												
2. el codo o transmisión de la guadañadora se encuentra lubricado (recomendación: se debe lubricar con grasa roja multiusos de manera diaria)												
la boquilla del quemador se encuentra bien asegurada al tubo												

galvanizado del quemador												
3. los epp para la guadañadora se encuentran en buen estado y completos.(protector auditivo, careta de esmerilar, peto de carnaza, gafas de seguridad, guantes de vaqueta y canilleras cortas)												protector auditivo si() no() careta de esmerilar si() no() peto de carnaza si() no() gafas de seguridad si() no() guantes de vaqueta si() no() canilleras cortas si() no()

Fuente: Procesos Organizacionales

FIRMA DEL JEFE DE ZONA: _____

ANEXO N. Formato de inspección para motocicletas vacunadores granjas

Diligencie con letra clara y legible

Fecha de inspección: _____ Ciudad: _____

Nombre: _____ Cédula: _____

Cargo: _____ Jefe inmediato: _____

1. Verifique los siguientes datos de la moto y Elementos de Protección personal del motociclista. Registre bajo su concepto en los campos asignados:

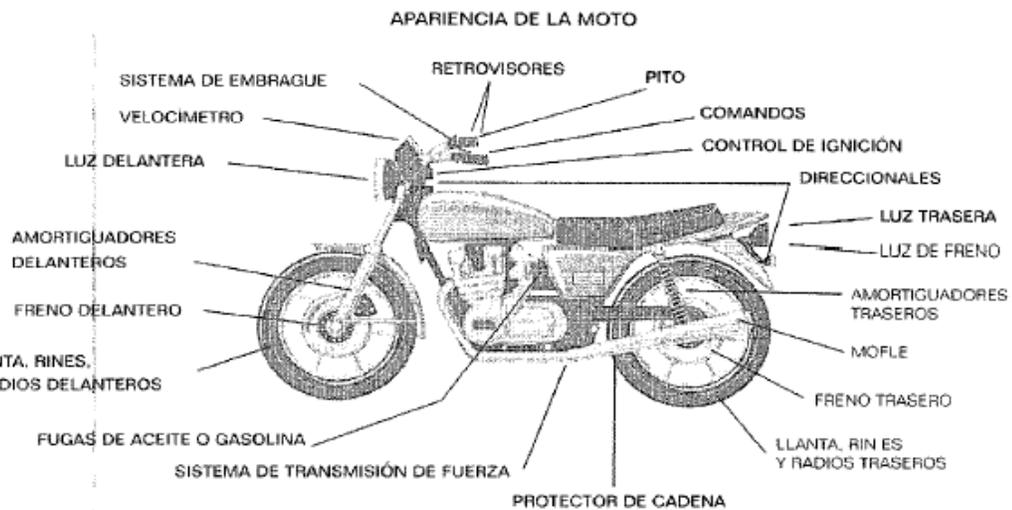
Marca: _____ Placa:

--	--	--	--	--	--	--

 draje: _____

	SI	NO	OBSERVACIONES
Licencia de Conducción			Categoría:
Tarjeta de Propiedad			
Certificado Técnico-Mecánico			Fecha de Vencimiento:
Seguro SOAT			Fecha de Vencimiento:
Casco en buen estado			
Identificación del casco			
Víscera			
Gafas			Tipo:
Guantes			Tipo:
Impermeable			

2. Marque con un visto bueno (✓) si las partes evaluadas se encuentran bien y con una equis (x) si éstas se encuentran en mal estado o faltante. En observaciones explique lo malo que observó.



Observaciones: _____

Nombre de quien realizó la inspección:	Firma del empleado con CC.
--	----------------------------

Fuente: Procesos Organizacionales



ANEXO O. Evaluación de responsabilidades y funciones del programa de seguridad y salud ocupacional de Avidesa Mac Pollo en granjas

Objetivo: lograr cumplir con los compromisos de manera formal, con la ayuda de mecanismo de evaluación para así lograr el mejoramiento continuo					CÓDIGO ERFSYSOG-001	
Nombre de persona evaluada:		Cargo:		Firma:		
Equipo al cual pertenece:						
Periodo de Evaluación:		Cargo:		Firma:		
Nombre Evaluador:						
RESPONSABILIDAD (Ítems a Evaluar)	ALTA GERENCIA	EQUIPO GESTOR director gestión humana jefe, coordinadora, analista y auxiliar de SO	EQUIPO LIDER jefes de zona, veterinarios, administradores de granjas, jefes y supervisores de mantenimiento	COMITÉ PARIETARIO DE SALUD OCUPACIONAL	PARTE OPERATIVA Y TRABAJADORES	
Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.						
Designar a los responsables del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la entidad u organismo.						
Motivar al personal a través de cartas de reconocimientos.						
Dar a conocer la Política de Seguridad y Salud Ocupacional a toda la organización, ejerciendo un liderazgo efectivo y motivador.						
Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.						
Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la Empresa. Autorizar los presupuestos y gastos para lograr los objetivos de Salud Ocupacional.						
Participar en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional, mediante participación de revisiones de accidentes de trabajo.						
Promover la comprensión de la Política de Salud Ocupacional en todos los niveles de la organización						
Actuar en calidad de asesor en todo lo relativo a la salud y seguridad, según lo requiera la gerencia.						
Interpretar las leyes, resoluciones y						

ordenanzas relacionadas con la Salud Ocupacional y darlas a conocer a todo nivel.					
Realizar mediciones y evaluaciones sistemáticas, a través de auditorías operativas para verificar el cumplimiento de las distintas actividades que se han definido en el programa de Control de Riesgos Operacionales, entregando lineamientos y retroalimentación, así como toda la información necesaria que permita alcanzar los objetivos planteados.					
Elaborar y actualizar el programa de salud ocupacional y el panorama de factores de riesgos.					
Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.					
Hacer uso de indicadores como medición de la gestión actual y de los índices de accidentalidad.					
Coordinar la realización de inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar su estado y programar los correctivos que sean necesarios.					
Elaborar y programar el presupuesto para realizar actividades definidas en la política de seguridad y salud ocupacional.					
Notificar a la A.R.P a la que se encuentre afiliada la institución los accidentes y enfermedades profesionales dentro de los dos días hábiles siguientes a su ocurrencia y registrar las actividades desarrolladas dentro del programa.					
Ser un apoyo en la realización de investigaciones de accidentes de trabajo, para así generar valor agregado.					
Llevar a cabo la Inducción en Prevención de Riesgos a todo trabajador					

nuevo o reubicado en su actividad o puesto de trabajo, será obligatorio "Informar los Riesgos Laborales" inherentes a la actividad concreta que desarrolla. (Cumplimiento del Art. 21 del Decreto Supremo 40).					
Notificar y reportar los accidentes de trabajo ocurrido e incidentes.					
Investigar incidentes y accidentes de trabajo.					
Realizar lista de chequeo para la verificación de condiciones y comportamientos seguros.					
Supervisar el cumplimiento de normas y estándares de seguridad.					
Asistir a capacitaciones de entrenamiento y reentrenamiento de conocimiento de las nuevas leyes.					
Exigir al trabajador el uso adecuado de la dotación e implementos de seguridad para realizar las labores.					
Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo.					
Participar activamente en tareas de inducción y capacitación permanente de los empleados					
Realizar gestión e inspecciones del lugar de trabajado para así, poder mediante el equipo de gestor realizar mejoras en la infraestructura.					
Comunicar a el equipo coordinador de programa de salud ocupacional, situaciones en particular para así servir de apoyo en la gestión.					
Investigar las causas que afectan la salud de los trabajadores					
Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en las áreas correspondientes e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo sugiriendo las					

respectivas medidas de control y correctivas.					
Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores en materia de salud ocupacional.					
Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.					
Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relacionados con salud ocupacional.					
Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.					
Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.					
Solicitar periódicamente a la empresa, informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.					
Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.					
Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad.					
Procurar el cuidado integral de su salud.					
Participar activamente en la prevención de los					

riesgos profesionales.					
Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud.					
Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal así como de los dispositivos de control asignados por la institución para el desarrollo de sus labores.					
Cumplir con las normas de seguridad y actividades establecidas o planeadas por el programa de salud ocupacional y por la institución para un desempeño laboral seguro y saludable.					
Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.					
Acatar y cumplir correctamente las medidas de prevención y protección que sean implementadas por la empresa para el desarrollo de la labor asignada					
Participar en la elaboración y el diligenciamiento de la lista de verificación y permisos de trabajo.					
Comunicar inmediatamente la ocurrencia de un Accidente del trabajo y/o Enfermedad Profesional a su Jefe Directo.					
No realizar labores que no comprenda o no ha sido autorizado.					
Asistir a todos los exámenes médicos y de laboratorio que le indique la empresa.					
PUNTAJE OBTENIDO					
Nota: Elija el cargo de la persona a evaluar y califique en las áreas en blanco teniendo en cuenta el rango de calificación así: (Deficiente (1), Aceptable(2), Bueno(3), Excelente(4))				PUNTAJE ESPERADO	
INTERPRETACION				PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	
Puntaje Esperado	Número de items a evaluar * 4				
Puntaje Obtenido	Sumatoria puntaje obtenido en cada responsabilidad evaluada				
Porcentaje de cumplimiento	(Puntaje obtenido / puntaje esperado) *100				

Fuente: Elaboración propia