

Propuesta de Mejoramiento a las Actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el
Trabajo para la Distribuidora Tunja Boyacá de la Empresa AVSA S.A.

Vivian Julieth Hernández Lancheros



Universidad Antonio Nariño

Facultad de Ingeniería Industrial

Ingeniería Industrial

Tunja

2023

Propuesta de Mejoramiento a las Actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y
Salud en el Trabajo para la Distribuidora Tunja Boyacá de la Empresa AVSA S.A.

Vivian Julieth Hernández Lancheros

Proyecto de grado para optar por el título de Ingeniera Industrial

Director:

MEng. John Alexander Molina Miguez



Facultad de Ingeniería Industrial

Ingeniería Industrial

Tunja

2023

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado 1

Firma del jurado 2

Dedicatoria

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a Dios por concederme la sabiduría y la perseverancia necesaria para completar mis estudios de manera satisfactoria. A mis padres, les dedico mi más profundo reconocimiento por su apoyo inquebrantable y por acompañarme en cada etapa de este viaje académico. Su amor y orientación han sido fundamentales para mi logro.

Además, quiero expresar mi gratitud a mis queridos hermanos, quienes han brindado un respaldo incondicional a lo largo de este trayecto. Sus palabras de aliento y apoyo constante han sido un pilar fundamental para mi éxito.

Agradecimientos

Me gustaría expresar mi agradecimiento a todo el cuerpo docente y directivos de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Antonio Nariño. Su incansable empeño y dedicación en la enseñanza han sido verdaderamente inspiradores. Gracias a su compromiso, he tenido la oportunidad de obtener conocimientos valiosos y desarrollar habilidades necesarias para mi futuro profesional. Estoy profundamente agradecida por su apoyo y por brindarme una educación de calidad. A la Ingeniera Sandra Patricia Hernández Ávila y a mi director de trabajo el Ingeniero John Alexander Molina Miguez por su invaluable apoyo y disposición durante el proceso de desarrollo de mi trabajo de grado. Sus experiencias y conocimientos han sido fundamentales para el éxito de este trabajo.

Resumen

En este trabajo se realiza un diagnóstico al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa AVSA S.A en el departamento de Boyacá, específicamente en lo que respecta al control y prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales. Además, se plantea un plan de capacitación que incluye todos los riesgos relacionados a las tareas que desempeñan los Colaboradores en su rutina diaria, con el propósito de consolidar los conocimientos en la prevención de riesgos relacionados con dichos peligros.

Para recopilar datos, se utilizaron fuentes primarias y secundarias. como fuentes primarias, se obtuvieron datos de la Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa AVSA S.A La información recopilada de esta fuente se basó en un análisis estadístico de los accidentes e incidentes ocurridos durante los primeros 9 meses del año. Además, se realizaron entrevistas detalladas y observaciones directas. Estas entrevistas y observaciones se estructuraron considerando las variables específicas definidas en los objetivos del estudio. De esta manera, se asegura una recopilación exhaustiva y detallada de datos para el análisis en profundidad de la seguridad y salud ocupacional en la empresa AVSA S.A.

Palabras Clave:

Accidentes, Incidentes, ISO 45001:2018, Peligros, Plan De Capacitación, Riesgos, SG-SST

Absatract

In this work, a diagnosis is made of compliance with the Occupational Safety and Health Management System (OSH) in the company AVSA S.A in the department of Boyacá, specifically with regard to accident control and prevention, occupational incidents and diseases. In addition, a training plan is proposed that includes all the risks related to the tasks performed by the Collaborators in their daily routine, with the aim of consolidating knowledge in the prevention of risks related to such hazards.

Primary and secondary sources were used to collect data. as primary sources, data were obtained from the Occupational Safety and Health Analyst of the company AVSA S.A The information collected from this source was based on a statistical analysis of accidents and incidents that occurred during the first 9 months of the year. In addition, detailed interviews and direct observations were conducted. These interviews and observations were structured considering the specific variables defined in the study objectives. This ensures a thorough and detailed collection of data for in-depth analysis of occupational safety and health in the company AVSA S.A.

Keywords:

Accidents, Incidents, ISO 45001:2018, Hazards, Training Plan, Risks, SG-SST

Tabla de Contenido

Introducción	13
Línea y Tema de Investigación.....	15
Problema de Investigación	16
Planteamiento del Problema	16
Descripción del Problema.....	18
Formulación del Problema	19
Justificación.....	20
Objetivos	22
Objetivo General	22
Objetivos Específicos	22
Marco de Referencia	23
Antecedentes.....	23
Marco teórico.....	25
Marco Conceptual	29
Marco Geográfico.....	33
Marco Legal.....	34
Marco Académico.....	36
Diseño Metodológico	39

Tipo y Enfoques de Investigación	39
Recolección y Análisis de Datos	40
Fases y Actividades Metodológicas.....	41
Resultados Obtenidos.....	42
Diagnóstico de cumplimiento al SG-SST para la empresa AVSA S.A.	42
Panorama de incidentes y accidentes en la empresa	45
Panorama de peligros en la empresa	47
Panorama de los costos de un accidente e incidente laboral	49
Panorama de Capacitaciones en la Empresa	51
Diseño de un Programa de Capacitación para la empresa AVSA S.A	58
Programa de Capacitación para la empresa AVSA S.A.....	59
Conclusiones y Recomendaciones	72
Conclusiones.....	72
Recomendaciones.....	74
Referencias.....	75

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Ciudades con Puntos de Venta AVSA S.A.....	33
Ilustración 2 Estructura Organizacional Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo Centrada en Seguridad en el Trabajo.	44
Ilustración 3 Durante el último año, ¿ha participado en alguna capacitación o formación relacionada con los riesgos a los que está expuesto con frecuencia en su entorno laboral?.....	52
Ilustración 4 ¿Estaría interesado en participar en capacitaciones relacionadas con los riesgos a los que está expuesto?.....	52
Ilustración 5 ¿Se considera capaz de identificar riesgos y peligros en su entorno de trabajo?	53
Ilustración 6 ¿Está familiarizado con la distinción entre actos inseguros y condiciones inseguras en el contexto de la seguridad laboral?.....	54
Ilustración 7 ¿Está usted al tanto de las enfermedades o afecciones que podrían surgir como resultado de los peligros a los que está expuesto?	55
Ilustración 8 ¿Está familiarizado con las medidas o acciones que puede tomar para evitar o prevenir estas enfermedades?	56
Ilustración 9 ¿cuál considera que es el peligro al que está más expuesto durante su jornada laboral?.....	56

Índice de Tablas

Tabla 1. Marco Legal.....	34
Tabla 2 Incidentes y Accidentes 2023 Distribuidora Tunja.....	45
Tabla 3 Mecanismo de Lesión Accidente de Trabajo.....	46
Tabla 4 Mecanismo de Lesión Incidente de Trabajo.....	46
Tabla 5 Número de Expuestos por Área a los Distintos Peligros.....	47
Tabla 6 El Peligro Más Frecuente Relacionado con los Accidentes de Trabajo Hasta la Fecha.....	48
Tabla 7 Peligro Más Frecuente Relacionado con los Incidentes de Trabajo Hasta la Fecha.....	48
Tabla 8 Costo de una Incapacidad por Área.....	50

Tabla de Anexos

Anexo 1 Formato Control de Asistencia a Capacitación	83
Anexo 2 Formato de Evaluación de Capacitación.....	84
Anexo 3 Encuesta Aplicada de Conocimiento en Salud y Seguridad en el Trabajo.....	85
Anexo 4 Carta de Aceptación Para Realizar Practicas.....	86
Anexo 5 Certificación Pasantía.....	87

Introducción

Hoy en día, el enfoque en la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un imperativo para las empresas modernas. En un mundo cada vez más globalizado y tecnológicamente avanzado, donde las operaciones empresariales son complejas y dinámicas, garantizar un entorno laboral seguro y saludable se ha vuelto fundamental.

La creciente conciencia sobre los derechos y el bienestar de los colaboradores ha elevado la importancia de este tema. Los colaboradores Constituyen el recurso más preciado para cualquier organización, y una fuerza laboral sana y motivada es más productiva, creativa y comprometida.

Las capacitaciones en SST no solo son cruciales, sino que también se perfilan como el método más efectivo para sensibilizar y fomentar una cultura de prevención en el ámbito laboral. Estas sesiones formativas no solo brindan conocimientos sólidos, sino que también contribuyen significativamente al fomento de aptitudes esenciales que permitan la modificación de actitudes y comportamientos. Esta transformación resulta fundamental en el ámbito de la seguridad y salud laboral, ya que contribuye a prevenir y reducir la incidencia de eventos y consecuencias no deseadas en el entorno de trabajo.

El diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Constituye un paso esencial para toda empresa que tenga un compromiso con la seguridad de sus colaboradores, centrando su atención de manera específica en las áreas de accidentes e incidentes, de este modo, se puede identificar patrones, áreas de vulnerabilidad y posibles causas subyacentes. Esto brinda una comprensión nítida de los riesgos presentes, permitiendo a la empresa elaborar estrategias efectivas para su reducción.

Además, al evaluar el área de capacitación dentro del SG-SST, la empresa puede identificar las brechas de conocimiento y habilidades entre los colaboradores. Un plan de capacitación bien diseñado puede abordar estas brechas, Incrementar la percepción acerca de los riesgos y peligros particulares en el entorno laboral, así como instruir a los colaboradores acerca de las prácticas óptimas y los procedimientos seguros.

Establecer un plan de capacitación robusto y personalizado puede conducir a una disminución notable en la frecuencia de sucesos no deseados, Al mismo tiempo, mejora la preparación de los colaboradores para situaciones inesperadas, lo que a su vez puede minimizar la gravedad de los eventos si ocurren. Igualmente, promueve una cultura de seguridad dentro de la organización, en la cual cada miembro del equipo asume la responsabilidad y el compromiso hacia la seguridad propia y de sus compañeros.

Considerando todos estos aspectos cruciales, se desarrolla un plan de capacitación meticuloso para la empresa AVSA SA. Este plan no solo tiene como objetivo cumplir con las obligaciones legales, sino también preservar la salud física y emocional de los empleados de la empresa. Se comprende completamente que contar con un equipo de trabajo seguro y debidamente capacitado no solo es crucial para el bienestar de los empleados, también constituye un elemento fundamental para potenciar la productividad y el desempeño global de la empresa.

Línea y Tema de Investigación

Los sistemas integrados generalmente se refieren a la integración de varios sistemas y procesos dentro de una organización para que funcionen de manera armoniosa y eficiente como un todo, el propósito es implementarlos para mejorar la productividad.

Un sistema integrado proporciona una visión integral de todos los elementos de la entidad, exhibiendo de manera clara las conexiones entre ellos y los riesgos vinculados de manera transparente. Esta integración reduce la duplicación de esfuerzos y facilita la incorporación de nuevos sistemas en el futuro. Esto, a su vez, fomenta la implementación de prácticas óptimas con el objetivo de reducir riesgos y optimizar el aprovechamiento de los recursos disponibles.

En calidad de pasante para la empresa AVSA SA de la distribuidora Tunja Boyacá, en el área de seguridad y salud en el trabajo, La dirección de la investigación seleccionada se centra en los sistemas integrados de gestión dentro de las organizaciones, especialmente en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional, de acuerdo con las pautas establecidas por la UDCII de la Facultad de Ingeniería Industrial.

Problema de Investigación

Planteamiento del Problema

En Colombia, la ausencia de medidas preventivas y el incumplimiento de las regulaciones establecidas por el SG-SST son las causas primordiales de accidentes y enfermedades laborales en la nación. Es deber de todas las empresas, independientemente de su tamaño o industria, administrar de manera eficaz los riesgos que puedan surgir en el ambiente laboral y que puedan poner en peligro la seguridad y salud de sus colaboradores.

En las empresas y organizaciones, cuando se producen accidentes y enfermedades laborales entre los trabajadores, se experimenta una reducción en la producción y la productividad debido a las ausencias de estos colaboradores afectados. Por lo tanto, resulta crucial instalar y mantener una supervisión exhaustiva del sistema de SG-SST con el fin de elevar la calidad de la empresa u organización

A nivel nacional, ha habido un notable incremento en los niveles de accidentes y enfermedades. Según el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), en el año 2022, se registraron 1,110,983 empresas afiliadas a este sistema. Además, se reportaron 537 muertes catalogadas como laborales, 32,357 enfermedades calificadas como laborales y 545,133 accidentes catalogados de la misma manera (Ministerio de Salud, 2023).

Esto indica un aumento del 6% en la cifra total de accidentes en comparación con períodos anteriores, alcanzando un total de 542.983 accidentes laborales y una tasa de 4,65 accidentes por cada 100 trabajadores.

Estos datos sugieren que las empresas no están comprometidas de manera adecuada con la ejecución del SG-SST. Se observa una carencia en capacitación y supervisión en el ámbito de los riesgos laborales. Por consiguiente, resulta imperativo establecer en todas las empresas y organizaciones, sin importar su naturaleza, una cultura de seguridad preventiva. Esto posibilitará prevenir la ocurrencia de enfermedades, accidentes e incidentes laborales, asegurando de esta manera la salud y bienestar de los trabajadores, al mismo tiempo que disminuye los niveles de siniestralidad en el ámbito del SGRL.

La empresa AVSA S.A. dispone de un sistema de seguridad, aunque no ha diseñado un plan de capacitación específico para abordar los distintos riesgos que existen en las diversas áreas de la organización. Actualmente, las capacitaciones se limitan a las que establece la ley, como la capacitación inicial en inducción a peligros y riesgos. La empresa carece de un plan de capacitación estructurado y programado que posibilite la formación continua de su personal, orientada a las necesidades específicas de prevención de riesgos de cada área.

Durante el último trimestre, se llevó a cabo una única capacitación dirigida a los brigadistas, impartida por personal de bomberos y centrada en la respuesta oportuna ante emergencias. Esta circunstancia evidencia la ausencia de una perspectiva más abarcadora y proactiva en la formación sobre seguridad laboral en el seno de la empresa.

Asimismo, se observa una necesidad de perfeccionar el trabajo y el control de seguimiento de las condiciones inseguras por parte de los gestores de puntos de venta. En cada visita realizada a estos puntos, no se evidencian mejoras significativas, a pesar de las condiciones inseguras previamente identificadas. Del total de condiciones inseguras identificadas, el 75% corresponde a peligros relacionados con condiciones de seguridad, el 15% a peligros biomecánicos y el 10% a

peligros físicos. La falta de mejoras en estas condiciones inseguras expone diariamente a los trabajadores a incidentes o accidentes provocados por estas deficiencias en la seguridad laboral.

Descripción del Problema

AVSA S. A es la empresa avícola número uno en Colombia, está enfocada en la cría de aves, cuenta con una cadena productiva completa que va desde la incubación del huevo hasta la comercialización del pollo para el consumo humano, Esta empresa reconoce la problemática de los accidentes y enfermedades laborales, por lo que ha establecido como política de seguridad la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, así como la implementación de controles para resguardar la seguridad y salud de todo el personal. Esta política se extiende a todos los centros de trabajo, a los trabajadores directos, a los colaboradores en misión, a los estudiantes/aprendices y a los visitantes.

La empresa AVSA S.A cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, no basta con solo implementar este sistema, se necesita llevar a cabo un seguimiento que permita un mayor control y poder brindar a los trabajadores un entorno de trabajo seguro.

Este SST, que está representado por el Comité de SST, y el comité paritario de SST, quienes buscan cumplir con la ejecución del SG-SST con asesoría de la ARL sura, Este sistema implica la implementación de medidas de intervención propuestas en la Matriz de peligros y riesgos, cumpliendo de esta manera con lo establecido por la legislación.

Hoy en día en la empresa AVSA S.A se siguen unos lineamientos en la identificación, valoración y control de peligros, sin embargo, se ha podido observar que de las 54 personas que han ingresado en el último trimestre, un 80% de los trabajadores han demostrado que no están

capacitados adecuadamente para identificar y diferenciar lo que es un peligro, un riesgo, un acto inseguro y una condición insegura entre otros ítems importantes que hacen parte del SG-SST aumentando así la posibilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo, este dato se obtiene de un diagnóstico previo realizado al inicio de cada inducción y durante el tiempo que dura la misma. Adicionalmente, cuando el trabajador a ingresado a ejercer labores y ha recibido la inducción, es difícil realizar un seguimiento debido a que no existe un plan de capacitación que pueda proporcionar un refuerzo a los conocimientos ya adquiridos.

Así mismo, al momento de realizar el seguimiento se observa una falta de cooperación en la identificación de condiciones inseguras por parte de los trabajadores y los gestores de puntos de venta, generando que estas locaciones cada vez que se realice una inspección de seguridad se registren más condiciones inseguras a raíz de las ya existentes, evidenciando que en el último semestre solo un 60% de las condiciones identificadas anteriormente se les ha realizado mejora y por lo tanto provoca una disminución en el aseguramiento del ambiente de trabajo.

Formulación del Problema

¿Cómo afecta la falta de un plan de capacitación integral en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a la prevención de riesgos laborales y el desempeño seguro de los empleados en la empresa AVSA S.A?

Justificación

Con el transcurso del tiempo, la economía global ha inducido transformaciones en las empresas, forzándolas a volverse más competitivas, a crear estrategias para mejorar sus diferentes procesos tanto internos como externos, a nivel de salud promueve la prevención de accidentes y enfermedades laborales Transformando esta situación en una ventaja competitiva con respecto a otras compañías.

Este SG-SST brinda una ayuda a las organizaciones en la identificación de riesgos y peligros críticos para así poder crear medidas de control y garantizar un ambiente seguro, así mismo Explora la manera de involucrar a los colaboradores en el proceso de toma de decisiones con el objetivo de dirigir a la empresa hacia una mejora continua.

El sistema de seguridad y salud en el trabajo a través de las políticas de seguridad, los reglamentos de higiene y seguridad industrial; la clasificación, evaluación y valoración de riesgos y peligros; y la planificación anual del SG-SST que tiene como objetivo garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores durante el ejercicio de sus funciones. Así mismo, El cumplimiento con este sistema de seguridad evidenciado en documentos legibles y entendibles evita cualquier tipo de sanción al momento de una auditoría por parte del ministerio de trabajo.

Siendo así necesario que se realice una correcta planificación en la malla curricular de los distintos tipos de actos educativos (sensibilización, capacitación, formación y entrenamiento) de acuerdo con la valoración del peligro en cada área de trabajo.

Por lo tanto, Para hacer cumplir las normas establecidas para la prevención de accidentes incidentes y enfermedades laborales es necesario llevar a cabo esta planificación de actos

educativos que permita informar de manera efectiva los tipos de prevención para cada peligro presente en las áreas de trabajo, que a su vez sean impartidas por personal especializado en el área para así tener un mayor control de prevención en incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

De la misma forma, se hace necesario realizar de manera constante inspecciones a condiciones de seguridad en los diferentes puntos de venta y en la distribuidora llevando a cabo un seguimiento exhaustivo a estas condiciones inseguras identificadas con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro.

Por ello en calidad de pasante universitario y a necesidad de la empresa AVSA S. A como se evidencia en la carta de aceptación para pasante en aprendiz SST, se llevará a cabo la planeación de una malla curricular de peligros presentes en las áreas de trabajo y un seguimiento a las condiciones inseguras identificadas durante el tiempo que dura la pasantía con el fin de garantizar cumplimiento a los ítems establecidos en el mismo y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar un plan de capacitación para las áreas principales de la empresa, que permita Fortalecer la prevención y aportar a la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de AVSA S.A seccional Boyacá.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de cumplimiento al SG-SST para la empresa AVSA S.A.
- Diseñar un plan de capacitación para las distintas áreas de la empresa de acuerdo con los peligros que se encuentran presentes y así poder contribuir al cumplimiento los objetivos del sistema.

Marco de Referencia

Antecedentes

En el contexto del estado del arte, se presentan diversas propuestas innovadoras relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en diferentes organizaciones y territorios nacionales e internacionales.

Internacional

En el contexto de la empresa MGI SAC en Lima, Perú, durante el año 2022, se llevó a cabo una iniciativa significativa que resultó en el desarrollo e implementación de un plan de SST. El objetivo principal de esta investigación es evaluar cómo la ejecución del plan SST afecta la incidencia de accidentes laborales. Se analizan variables relacionadas con la aplicación efectiva del plan, así como la frecuencia de accidentes durante un período de dos meses y medio. La metodología involucra el uso de registros detallados que documentan las capacitaciones realizadas, los incidentes y accidentes laborales ocurridos, y las inspecciones efectuadas para evaluar el cumplimiento de las normativas de seguridad establecidas. Este enfoque da como resultado que efectivamente un plan de capacitación disminuye los accidentes de trabajo hasta en un 80% (Cabanillas Bacon & Manrique Vilcapuma, 2022).

Nacional

Uno de los enfoques se centra en la implementación de un modelo integral de evaluación y seguimiento a los principales ítems del SG-SST para el territorio Occidente, en Caldas, Antioquia, Colombia, con el objetivo de fortalecer los aspectos administrativos de información en la compañía Femsa. Este proyecto de grado tiene como meta la implementación de herramientas

de evaluación y controles de seguimiento para las responsabilidades del sistema SG-SST. Además, se busca desarrollar una herramienta informativa fácil de utilizar que permita analizar datos y tomar decisiones de manera sencilla con el propósito de asegurar el bienestar de los empleados en los sectores que gestiona Femsa (Gil & Cruz, 2018).

Otra iniciativa relevante se relaciona con el diseño de un modelo de comunicación y participación colectiva en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Investments & Business Global en Cartagena de Indias, Colombia. El propósito de este proyecto es definir estrategias de comunicación y participación para todos los trabajadores, independientemente de sus jerarquías en la organización. En este caso, se han implementado las estrategias de las 5 S's para mejorar la organización del espacio de trabajo y optimizar los procesos laborales (Matute Berrios, 2021).

Además, se ha desarrollado un procedimiento para la identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales en la Alcaldía municipal de Gutiérrez, Cundinamarca Colombia. La finalidad de este proyecto es crear un formato que permita realizar un auto informe de las condiciones de salud y trabajo. Este enfoque facilita la diligencia de la matriz de identificación de peligros y la generación de medidas de control y prevención (Acuña Guasca , 2021).

Por último, se ha trabajado en un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa MJ y Asociados SAS ubicada en la Ciudad de Bogotá Colombia, la meta principal de este estudio es diseñar un programa de capacitación integral que se centra en la minuciosa identificación de los riesgos existentes en la empresa. Este programa utiliza diversas estrategias y temáticas específicas para intervenir de manera proactiva en áreas de riesgo, con el propósito fundamental de prevenir posibles incidentes, accidentes y enfermedades laborales (Pastran Natera, Benavides Rodríguez, & Castiblanco Padilla, 2022).

Regional

Se implementó un plan institucional de capacitación en la empresa CorpoBoyacá, siguiendo un enfoque estratégico que comprendió fases de sensibilización y diagnósticos de necesidades adaptados a las particularidades de cada área en la organización. Este proceso se fundamentó en los principios clave de integridad, continuidad, economía, participación, objetividad, complementariedad y énfasis en la práctica. El objetivo primordial de este plan fue asegurar una mejora continua en el desempeño del personal, promoviendo la adquisición de habilidades y conocimientos pertinentes para cada sector de la empresa (CORPOBOYACÁ, 2021).

En resumen, estos proyectos y propuestas reflejan una diversidad de enfoques y estrategias que están siendo implementadas en diferentes contextos organizacionales y territoriales en Colombia para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo así al bienestar y la seguridad de los trabajadores en sus respectivos entornos laborales.

Marco teórico

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se trata de un sistema cuya función principal es prevenir accidentes y enfermedades derivadas de las condiciones del entorno laboral. Se basa en un proceso lógico y secuencial respaldado por la mejora continua, a incluir la política, la organización, la planificación, la implementación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora. Su objetivo exclusivo es anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en

los lugares de trabajo. Además, se ocupa de mejorar tanto las condiciones del entorno laboral como la salud física y mental de los trabajadores.

Este sistema de gestión es aplicable a todos los empleados, ya sean del sector público o privado, asalariados o autónomos. Incluye a aquellos contratados como cooperadores u operarios en misión, así como a aquellos vinculados a las organizaciones mediante contratos civiles, comerciales o administrativos. En resumen, se aplica a todo tipo de trabajadores.

Contar con un sistema de gestión en una organización presenta la ventaja de mejorar el ambiente laboral, promoviendo el bienestar y la calidad de vida en el trabajo. Además, contribuye a la reducción de accidentes y enfermedades laborales, lo que resulta en un aumento de la productividad de la organización al minimizar el ausentismo causado por tales incidentes (trabajo, gov.co, 2023).

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un comité responsable de difundir y dar seguimiento a las normativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en entidades tanto públicas como privadas.

La Resolución 2013 de 1986 establece que “para la conformación del comité debe haber representantes del empleador y trabajador por igual número en ambas partes” (APC Colombia, 1986). La resolución especifica las siguientes disposiciones: si la organización tiene menos de 10 personas, se debe designar una Vigía Ocupacional; si tiene más de 10 y menos de 49 trabajadores, se requiere un representante por cada parte con sus respectivos suplentes; en el caso de contar con más de 50 y menos de 499 trabajadores, deben haber 2 representantes por cada parte con sus respectivos suplentes; si la organización tiene más de 500 y menos de 999 trabajadores, se necesita 3 representantes por cada parte con sus respectivos suplentes; y finalmente, si la empresa cuenta

con más de 1000 trabajadores, se deben designar 4 representantes con sus respectivos suplentes por cada parte.

Entre las metas del COPASST se incluyen supervisar la implementación del SG-SST en la organización. Asimismo, busca fomentar una cultura de autocuidado entre los trabajadores, desarrollar estrategias que faciliten la difusión efectiva de lecciones aprendidas, y participar en las investigaciones de accidentes e incidentes laborales, todo con el propósito de cumplir con los lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Sanchez Pinilla , 2016).

Sistema General de Riesgos Laborales

“El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (SURA, ARL SURA, 2023).

En el decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 se estableció que el Sistema General de Riesgos Laborales hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral que es establecido por la Ley 100 de 1993.

Los objetivos de este sistema se centran en implementar actividades que contribuyan a mejorar las condiciones laborales, salvaguardando a todos los trabajadores de posibles riesgos que puedan surgir en las organizaciones y afectar la salud, ya sea a nivel individual o colectivo. Además, busca establecer prestaciones para la atención de la salud y compensación económica por incapacidad (parcial o permanente), y fortalecer las actividades destinadas a la investigación de accidentes y enfermedades laborales.

Algunas de las características clave de este sistema incluyen su dirección y administración a cargo del Estado, la obligatoriedad de afiliación para todos los trabajadores, y que la cobertura comienza al día siguiente de la afiliación.

Ciclo PHVA

El ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) Es un enfoque interactivo que implica la resolución de problemas y tiene como objetivo mejorar procesos e implementar cambios. El ciclo PHVA se centra en las mejoras continuas. Su finalidad es ejecutar este proceso no solo una vez sino varias veces en distintos periodos de tiempo para poder buscar mejoras continuas, con este ciclo se pueden desarrollar hipótesis, poner a prueba ideas y buscar la mejora.

Este ciclo es de bastante utilidad para analizar y resolver problemas en las organizaciones puesto que se compromete con la mejora continúa ofreciendo flexibilidad y una mejora más interactiva.

Este ciclo resulta altamente beneficioso cuando se pretende simplificar y mejorar un proceso de trabajo repetitivo, desarrollar un nuevo proceso de negocios, iniciar la implementación de mejoras, minimizar errores y maximizar resultados, entre otras posibles situaciones.

Para iniciar con el ciclo PHVA se necesita “planificar”, que consiste en determinar qué es lo que se va a hacer o realizar, se requiere de información como los objetivos de la idea, las métricas de éxito, quienes va a ejecutar la idea, riesgos y complicaciones, beneficios al ejecutar la idea y un cronograma de actividades.

Seguido de la fase “hacer” que trata de poner a prueba lo planificado en una escala pequeña para poder asegurar el éxito. Continuando con la fase “verificar” que se centra en la detección de pequeños problemas e inconvenientes para resolverlos inmediatamente y así evitar que se vuelvan

grandes problemas e interfieran en la ejecución de la idea, y, por último, La etapa de "actuar" implica la implementación concreta de las ideas de mejora en el proyecto o área específica de destino (Martins, 2022).

Marco Conceptual

Acción Correctiva

Se refiere a una acción o conjunto de acciones necesarias que deben llevarse a cabo para eliminar la causa o motivo de una no conformidad, una condición insegura detectada o cualquier otra situación no deseable (QAEC, s.f.).

Acción de Mejora

Se trata de una acción o serie de acciones destinadas a mejorar el rendimiento de la organización en seguridad y salud en el trabajo, de manera coherente con su política en este ámbito (Minjusticia, 2015).

Acción Preventiva

Es una acción que tiene como objetivo reducir o eliminar las causas o motivos de una no conformidad u otra situación peligrosa (QAEC, s.f.).

Amenaza

Este es un riesgo latente que implica la posibilidad de que ocurra un evento físico, ya sea de origen natural o causado por acciones humanas de manera accidental o inducida. Este evento

tiene la capacidad de manifestarse con una gravedad significativa, provocando pérdidas de vidas, lesiones u otros impactos en la salud. Asimismo, puede ocasionar daños y pérdidas en bienes, infraestructura, medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (REPUBLICA, 2012).

ARL

Estas son compañías aseguradoras que brindan cobertura para los riesgos que pueden surgir en los lugares de trabajo, a incluir también aquellos riesgos que puedan presentarse durante el trayecto hacia el lugar de trabajo. Son empresas aseguradoras de vida que se dedican a ofrecer seguros laborales (RINCON, 2019).

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Se refieren a los elementos o factores que desempeñan un papel importante en la generación de riesgos que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, ya sea directa o indirectamente. Estos incluyen las condiciones generales de las instalaciones físicas, así como los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno laboral. También abarcan factores ergonómicos, biomecánicos y psicosociales que pueden contribuir a la generación de riesgos en el ámbito laboral (LABORALES, 2023).

Emergencia

Se trata de una situación inesperada que requiere atención inmediata, específicamente en casos de emergencia que involucren accidentes que necesiten hospitalización. Una emergencia se define como una condición de peligro o catástrofe que interrumpe el funcionamiento normal de la

empresa y exige una respuesta inmediata y coordinada por parte de los trabajadores, el grupo de brigadistas de emergencia y primeros auxilios, y en algunos casos, grupos de apoyo. , dependiendo de la magnitud de la situación (Editorial Etecé, 2021).

Estándares Mínimos

Se trata de un conjunto de directrices, deberes y normativas de cumplimiento obligatorio para los trabajadores y contratistas. Estas normas definen, confirman y supervisan las condiciones fundamentales de capacidad técnico-administrativa, así como la suficiencia patrimonial y financiera necesaria para iniciar y desarrollar actividades, y para cumplir con SG-SST (SEGUROS, 2023).

Evaluación del Riesgo

Este proceso implica determinar el nivel de riesgo asociado considerando la probabilidad de que el riesgo se materialice y la severidad de las consecuencias en caso de que ocurra (OPS, s.f.).

Mejora Continua

Este proceso periódico surge de la optimización continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de lograr mejoras en el desempeño de este ámbito. Se realiza de manera alineada con la política de SST de la organización (SYDLE, 2022).

No Conformidad

se refiere al incumplimiento de una exigencia, que puede manifestarse como una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, u otros criterios establecidos (QAEC, s.f.).

Peligro

Elemento, condición o acción con la capacidad de generar perjuicio a la salud de los trabajadores, a los equipos o a las instalaciones (UPB, s.f.).

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un registro que refleja la dedicación de la dirección de la empresa al bienestar de todos los trabajadores y al mismo tiempo fija metas para implementar un programa de SST.

El propósito de esta política es expresar las intenciones, el compromiso de llevarlas a cabo y los medios para lograrlo en la organización (HSETools, 2021).

Revisión Proactiva

Es la responsabilidad del colaborador o contratista que conlleva la disposición y habilidad para anticiparse, llevando a cabo acciones preventivas y correctivas, así como tomar decisiones que propicien mejoras en el SG-SST (MINTRABAJO, 2014).

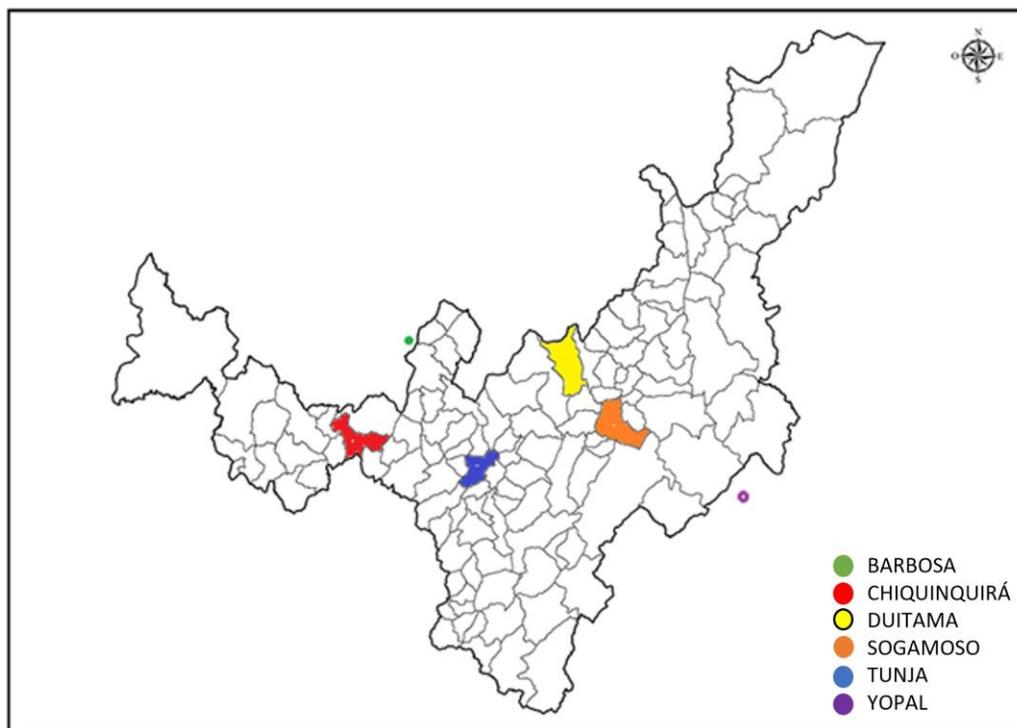
Riesgo

Conjunción de la probabilidad de que se produzcan uno o más eventos o exposiciones peligrosas y la gravedad del daño que estos pueden ocasionar (MINTRABAJO, 2014).

Marco Geográfico

Ilustración 1

Ciudades con Puntos de Venta AVSA S.A



Fuente: Mapas para Colorear (Mapas para Colorear , 2012).

Nota: ciudades con Puntos de Venta que Pertenece a la Distribuidora Tunja AVSA S.A, adaptada de Municipios del Departamento de Boyacá, Mapas para Colorear, 2023 (www.mapasparacolorear.com), MPC © 2023

Una de las distribuidoras de AVSA S.A se encuentra ubicada en el departamento de Boyacá en la ciudad de Tunja, se encuentra en la Cr 6 3 51-174 Bodega 19, esta distribuidora tiene a cargo los puntos de venta que se encuentran en la ciudad siendo seis en diferentes lugares; así mismo, como se muestra en la ilustración 1, controla diferentes ciudades del departamento donde tienen cobertura como lo son Sogamoso, Duitama y Chiquinquirá, contando con cuatro, tres y dos puntos

respectivamente, adicional un punto de venta que se encuentra en la ciudad de Yopal Casanare y otro en Barbosa Santander; dando un total de 17 puntos de venta.

Marco Legal

La seguridad y salud en el trabajo son aspectos fundamentales para el bienestar de los trabajadores y el funcionamiento eficiente de las organizaciones. Siendo así, en la tabla 1 marco legal, se nombran unas normas y regulaciones que deben seguir las empresas para garantizar condiciones laborales seguras y saludables. El cumplimiento de estas disposiciones no solo protege a los empleados, sino que también contribuye a la productividad y sostenibilidad a largo plazo de las empresas.

Tabla 1.

Marco Legal

Nombre	Descripción
Decreto 1295 de 1994:	Decreto emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que establece la estructura y gestión del Sistema General de Riesgos Profesionales. Este decreto aborda cuestiones como la afiliación, la clasificación de riesgos, las prestaciones asistenciales relacionadas con los riesgos laborales y las cotizaciones, así como las prestaciones por incapacidad, entre otros temas (AJ, 2023).
Decisión 584 de 2004 de la CAN:	El Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores establece normativas con el propósito de promover y acciones regulares en los lugares de trabajo de los países miembros. Estas

normas tienen como objetivo reducir o eliminar los daños a la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de actividades necesarias para prevenir riesgos derivados del trabajo (SICE, 2022).

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (SURA A. , 2023).

Busca mejorar las condiciones y el entorno laboral, así como la salud en el trabajo, con el objetivo de garantizar el bienestar del trabajador tanto a nivel físico como mental.

Decreto 1072 de 2015 (versión 15 de abril de 2016) Regula el sistema de gestión de SST, Fue establecido para guiar a los colaboradores en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua. Su objetivo es gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.(trabajo, ministerio de trabajo , 2016).

Resolución 0312 de 2019 Busca fijar los requisitos mínimos para el SST, aplicables tanto a individuos como a entidades legales. Estos requisitos son de cumplimiento obligatorio para colaboradores y contratistas, y establecen, verifican y controlan las condiciones esenciales de capacidad técnico-administrativa, así como de suficiencia patrimonial y financiera necesarias para el funcionamiento y desarrollo de actividades en el sistema de gestión de SST en el trabajo. (TRABAJO M. D., 2019).

Decreto Este decreto regula los criterios para determinar la magnitud de las
núm. 0472, multas en casos de violación a las normas de Seguridad y Salud en
de 17 de el Trabajo (SST) y Riesgos Laborales. Además, establece normas
marzo de para la aplicación de medidas como la clausura temporal o cierre
2015, definitivo del lugar de trabajo, así como la paralización o
 prohibición inmediata de trabajos o tareas. También incluye otras
 disposiciones relevantes. (SURA, SURA, 2015).

Decreto Este decreto adopta la lista de enfermedades profesionales y,
núm. 1832 además, determina que si una enfermedad no está detallada en la
de 1994 lista pero se demuestra una relación causal con factores de riesgo
 laboral, será reconocida como una enfermedad profesional.
 (TRABAJO O. I., 2014)

Marco Académico

Relación con las líneas de investigación de la facultad

La facultad de ingeniería industrial de la universidad Antonio Nariño cuenta con dos líneas de investigación las cuales son: productividad, competitividad e innovación, y, sistemas integrados de gestión en las organizaciones, este trabajo de grado tiene relación directa con la segunda línea de investigación ya que esta trata de contribuir a la implementación de los sistemas integrados de gestión con el fin de fortalecer las organizaciones, lo que se busca lograr para el sistema de gestión

de SST de la empresa AVSA S. A al promover la identificación de riesgos y peligros, así mismo, la capacitación en temas relacionados con todo el personal de la misma.

Relación con la misión del programa de ingeniería industrial

La relación que existe al generar este trabajo de grado con la misión del programa es que se desarrolla la responsabilidad frente a las necesidades de desarrollo del recurso humano, es decir se establece un compromiso directo con brindar conocimiento necesario en temas de seguridad y cuidado integral de salud de todo el personal de la empresa.

Relación con la visión del programa de ingeniería industrial

Al generar este proyecto generó un reconocimiento a la universidad Antonio Nariño por los aportes académicos que brindo a la empresa AVSA S.A a razón de mis aportes significativos en el desarrollo de mis funciones frente al sistema de gestión de SST, que contribuyen al mejor funcionamiento de la empresa.

Relación con los objetivos del programa de ingeniería industrial

Este proyecto tiene relación directa con el objetivo del programa de ingeniería industrial Ya que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad mediante la promoción de estilos de vida saludables, la adopción de posturas adecuadas y la notificación de condiciones inseguras, todo con la finalidad de garantizar la salud de todos los trabajadores que forman parte de la empresa AVSA S.A.

Asignaturas del programa aplicadas en el trabajo de grado

Salud Ocupacional

Será sumamente beneficioso, ya que aporta conocimientos esenciales relacionados con la mejora de las condiciones y del entorno laboral mediante la promoción del bienestar en la salud física, mental y social de los trabajadores. Así mismo, en la identificación y evaluación de los diversos peligros y riesgos presentes en las áreas de trabajo, con el fin de crear un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades identificadas.

Gestión del Talento Humano

Aporta conocimientos en cuanto a la identificación de aptitudes, actitudes y destrezas que requiera el personal para poder realizar las tareas definidas a cada cargo de manera correcta y sin mayor esfuerzo evitando enfermedades, accidentes e incidentes laborales y contribuyendo a un mayor desempeño como empresa.

Sistemas Integrados de Gestión

Esta asignatura reviste una gran importancia al proporcionar los conocimientos fundamentales necesarios para comprender y aplicar de manera efectiva el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa. Contribuye significativamente al desarrollo de habilidades específicas que son esenciales para llevar a cabo adecuadamente un plan de capacitación en este ámbito.

Estadística Aplicada

Implica la correcta comprensión e interpretación de los datos recolectados. Estos conocimientos son fundamentales para llevar a cabo ajustes y mejoras de manera efectiva, permitiendo cumplir con los objetivos establecidos en el plan de capacitación de la manera más eficiente posible.

Diseño Metodológico

Tipo y Enfoques de Investigación

Cuando se mencionan los distintos enfoques se tiene conocimiento de que cada tipo de enfoque trabaja con datos particulares, así mismo el análisis y la interpretación para cada uno contiene características específicas que nos ayudará en el cumplimiento de las metas que se establecen en el plan de trabajo del SG-SST.

Existen tres tipos de enfoques de investigación, cualitativo, cuantitativo y mixto; El enfoque cualitativo implica la recolección de datos sin utilizar mediciones numéricas, con el propósito de descubrir o refinar preguntas de investigación durante el proceso de interpretación (Hernandez Sampieri, enfoque cualitativo, 2017) Por otro lado, el enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos para poner una prueba de hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y verificar teorías (Hernandez Sampieri, enfoque cuantitativo, 2017) Finalmente, el enfoque mixto consiste en la recopilación, análisis y conexión de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o serie de investigaciones para abordar un planteamiento del problema. (Hernandez Sampieri, enfoque mixto, 2017), en esta investigación el enfoque será mixto, ya que necesitaremos la parte

cuantitativa que se centra en las realidades objetivas teniendo en cuenta la lógica y metas de los procesos orientándolos hacia el análisis de los datos sólidos, estos datos reales serán de gran utilidad para crear un historial y estudiar el motivo de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se presentan en la empresa AVSA MAC POLLO S.A. y así poder realizar estrategias para disminuir la ocurrencia de estos (Solís, 2019).

Por esto mismo el enfoque mixto es adecuado tanto para la recolección y obtención de datos como para adquirir resultados más confiables. Al contar con datos específicos, propiedades, características y rasgos importantes se tendrá un alcance descriptivo-exploratorio ya que pide datos reales y nos brinda una interpretación más acertada.

Recolección y Análisis de Datos

La recolección de datos se realizará a través de observación directa y listas de chequeo, esto con el fin de ser lo más específicos posible y no olvidar nada importante, según González Rodrigo y Jimeno Bernal, estas listas de chequeo son formatos de control que son utilizados para registrar actividades y controlar el cumplimiento de obligaciones impuestas, su objetivo es recolectar esta información de forma ordenada y sistemática (González González & Jimeno Bernal, 2012).

Fases y Actividades Metodológicas

Para darle cumplimiento a los objetivos se realizaron las siguientes actividades

Objetivo 1. Diagnóstico de cumplimiento al SG-SST para la empresa AVSA S.A.

Actividad 1.1 Descripción de las principales características de la empresa AVSA S.A

Actividad 1.2 Descripción del panorama de incidentes y accidentes de trabajo en la empresa

Actividad 1.3 Descripción del panorama de peligros en la empresa

Actividad 1.4 Descripción del Panorama de los costos de un accidente e incidente laboral

Actividad 1.5 Descripción del panorama de capacitaciones en la empresa

objetivo 2 Diseño de un plan de capacitación para las distintas áreas de la empresa de acuerdo con los peligros que se encuentran presentes y así poder contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema.

Actividad 2.1 diseño de un plan de capacitación para cada área (almacén, puntos de venta, conductores y auxiliares de entrega, domiciliarios, administración) de acuerdo con los tipos de riesgos y peligros presentes en cada área de trabajo, a fin de ser implementadas a futuro.

Resultados Obtenidos

Diagnóstico de cumplimiento al SG-SST para la empresa AVSA S.A.

En el presente apartado, se presenta de manera integral el diagnóstico efectuado a la empresa, revelando las facetas esenciales que caracterizan su operación. Se detallan minuciosamente las particularidades que definen su estructura y funcionamiento, ofreciendo una visión comprensiva de su contexto laboral.

En primer lugar, se aborda el análisis del panorama de accidentes e incidentes, desglosando los eventos ocurridos y exponiendo el mecanismo de lesión subyacente en cada caso. Este enfoque permite identificar patrones y tendencias, sirviendo como base para el diseño de estrategias preventivas y correctivas.

Asimismo, se examina con detenimiento el panorama de peligros presentes en la empresa, categorizando y evaluando los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en distintas áreas. Esta evaluación contribuye a la implementación de medidas de seguridad específicas y personalizadas, dirigidas a mitigar y controlar los riesgos identificados.

Un aspecto crucial que se aborda en este diagnóstico es el análisis del panorama de costos asociados a accidentes e incidentes laborales. Se cuantifican los impactos económicos derivados de estos eventos, evidenciando la necesidad de inversiones preventivas como una estrategia rentable a largo plazo.

Finalmente, se arroja luz sobre el tema de capacitación en la empresa, destacando la ausencia de un plan estructurado en esta área. Este hallazgo subraya la importancia de desarrollar programas de formación y actualización para los colaboradores, con el objetivo de fortalecer las competencias necesarias para la prevención y respuesta efectiva ante situaciones de riesgo laboral.

En conjunto, este diagnóstico integral proporciona un punto de partida esencial para el diseño de un plan de capacitación orientado a fortalecer la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como a maximizar la eficiencia operativa de la empresa.

Reseña

AVSA S.A. es una empresa avícola de renombre con una historia que se remonta a 1969. A lo largo de los años, ha conseguido consolidarse como líder indiscutible en el sector avícola de Colombia. Su enfoque principal es la cría de aves, y se distingue por contar con una cadena productiva integral que abarca desde la incubación de huevos hasta la comercialización de pollo destinado al consumo humano.

La misión de AVSA S.A. consiste en atender los requerimientos nutricionales de las personas mediante la provisión de productos de máxima calidad, servicios destacados, una diversidad de opciones y una continua innovación, todo ello a precios accesibles. Busca lograrlo de manera eficiente y rentable, Manteniendo un compromiso sólido con el bienestar y el progreso de las personas, la preservación del medio ambiente, la promoción de la salud y el cuidado responsable del bienestar animal, todo dentro de un enfoque sostenible y responsable.

Su visión es consolidarse como un pilar fundamental en la alimentación de los colombianos, Buscando un crecimiento sostenible en el mercado y garantizando la fidelidad de sus clientes mediante la continua búsqueda de calidad, innovación y excelencia en los servicios que proporciona. Asimismo, aspiran a un crecimiento en productividad mediante la optimización de procesos, con el fin de mantener y fortalecer su liderazgo tecnológico.

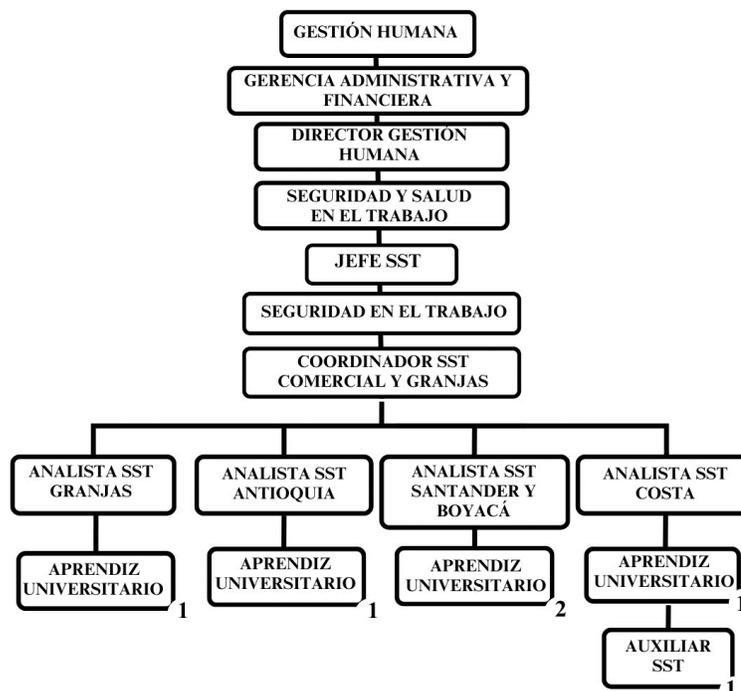
Sector Económico

AVSA S.A es una empresa debidamente constituida en el país y se dedica a la producción y comercialización de productos derivados de la industria avícola. Su presencia se extiende por toda Colombia, y su actividad económica se enmarca en el sector primario, formando parte integral de la industria agropecuaria. Especializada en la cría de aves de corral, AVSA S.A. desempeña un papel fundamental en este sector.

Estructura organizacional

Ilustración 2

Estructura Organizacional Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo Centrada en Seguridad en el Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia.

Como se observa en la ilustración 2, el tema de seguridad en el trabajo en la región de Boyacá es supervisado desde la sede central en Santander, bajo la dirección de la analista de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La analista SST cuenta con el apoyo de dos aprendices universitarios, uno asignado a la sección de Santander y otro a la sección de Boyacá. Esta estructura de supervisión refuerza la responsabilidad de la empresa con la seguridad laboral y permite una gestión más eficaz de los asuntos relacionados con SST en ambas regiones.

Panorama de incidentes y accidentes en la empresa

En los primeros nueve meses, como se muestra en la tabla 2, en la sección Boyacá de la distribuidora Tunja, que comprende diversas áreas como puntos de venta, almacén, flota Elaboración Propia, domiciliarios y representantes de ventas, se han registrado un total de 6 accidentes y 4 incidentes.

Tabla 2

Incidentes y Accidentes 2023 Distribuidora Tunja

ÁREA	CARGO	N° AT	N° IT	Total
Almacén Distribuidora	Aux. Almacén Distribuidora	2	0	2
Puntos de Venta	Aux. II Puntos de Venta	1	0	1
	Domiciliario	1	1	2
Flota Propia	Aux. Conductor y Entrega	2	2	4
Calidad	Coordinador de Calidad	0	1	1
TOTAL		6	4	10

N° IT Número de Incidentes de Trabajo

N° AT Número de Accidentes de Trabajo

Fuente: Elaboración Propia.

A través de la investigación realizada para cada incidente o accidente, se determina el mecanismo de lesión correspondiente.

Tabla 3

Mecanismo de Lesión Accidente de Trabajo

Accidente de Trabajo			
Área	Cargo	Mecanismo de Lesión	N°
Almacén	Aux. Almacén	Golpeado	1
Distribuidora	Distribuidora	Sobresfuerzo	1
Puntos de Venta	Domiciliario	Sobresfuerzo	1
		Golpeado	1
Flota Propia	Aux. Conductor y	Golpeado	1
	Entrega	Sobresfuerzo	1
Total			6

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 3, se muestra el mecanismo de lesión experimentado por los trabajadores, que incluye golpes y sobreesfuerzos. Se destaca que el 50% de los accidentes se debieron a golpes, mientras que el otro 50% resultó de sobreesfuerzos.

Tabla 4

Mecanismo de Lesión Incidente de Trabajo

Incidente de Trabajo			
Área	Cargo	Mecanismo de Lesión	N°
Punto de Venta	Domiciliario	Transito	1
Flota Propia	Aux. Conductor y	Golpeado	1
	Entrega	Resbalón	1
Calidad	Coordinador de Calidad	Golpeado	1
Total			4

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 4, detalla los mecanismos de lesión experimentados por los trabajadores. Según los registros, el 50% de los incidentes ocurrieron debido a golpes, mientras que un 25% se debió a resbalones y otro 25% fue resultado de incidentes relacionados con el tránsito.

De acuerdo con los datos anteriores, se puede concluir que los mecanismos de lesión más comunes en los accidentes e incidentes de trabajo son el golpe y el sobre esfuerzo. Ambos mecanismos están clasificados dentro de la categoría de riesgos biomecánicos.

Panorama de peligros en la empresa

Considerando los mecanismos de accidentes e incidentes más comunes, se pueden identificar cuatro peligros a los que los trabajadores están expuestos con mayor frecuencia.

Tabla 5

Número de Expuestos por Área a los Distintos Peligros

N° de Expuestos	Aux. Almacén Distribuidora	Aux. Puntos de Venta	Domiciliario	Aux. Conductor y Entrega	Representantes de Venta	Coordinador de Calidad	Total
Biológico	20	55	16	9	15	1	116
Biomecánico	20	55	16	9	15	0	115
condiciones de seguridad	21	55	16	9	15	1	117
Físico	21	55	16	9	15	1	117

Fuente: Elaboración Propia.

De acuerdo con la información proporcionada en la tabla 5, se evidencia que un número considerable de trabajadores se encuentran expuestos a riesgos físicos y condiciones de seguridad.

Tabla 6

El Peligro Más Frecuente Relacionado con los Accidentes de Trabajo Hasta la Fecha.

N° de Expuestos	Aux. Almacén Distribuidora	Domiciliario	Aux. Conductor y Entrega	Total
Biológico	0	0	0	0
Biomecánico	2	2	2	6
condiciones de seguridad	0	0	0	0
Físico	0	0	0	0

Fuente: Elaboración Propia.

Con base en la información previamente proporcionada sobre los mecanismos de lesión, se puede concluir que el peligro más recurrente en los accidentes de trabajo fue el biomecánico como se observa en la tabla 6. Esto se debe a que todos los mecanismos de lesión de los 6 accidentes ocurridos están relacionados con este tipo de peligro.

Tabla 7

Peligro Más Frecuente Relacionado con los Incidentes de Trabajo Hasta la Fecha.

N° de Expuestos	Coordinador de Calidad	Domiciliario	Aux. Conductor y Entrega	Total
Biológico	0	0	0	0
Biomecánico	1	0	1	2
condiciones de seguridad	0	1	1	2
Físico	0	0	0	0

Fuente: Elaboración Propia.

Así mismo, a partir de la información previamente presentada acerca de los mecanismos de lesión, se puede concluir que los peligros más comunes en los incidentes de trabajo fueron el biomecánico y las condiciones de seguridad como se observa en la tabla 7. Esto se debe a que todos los mecanismos de lesión de los 4 incidentes ocurridos están relacionados con estos tipos de peligro.

Resumiendo, la información proporcionada, la mayoría de los accidentes e incidentes están relacionados principalmente con el peligro biomecánico, seguido por el riesgo asociado a las condiciones de seguridad, sin importar el cargo del trabajador.

Panorama de los costos de un accidente e incidente laboral

Hasta la fecha, la empresa ha logrado evitar incurrir en costos relacionados con la incapacidad debido a incidentes y accidentes, ya que los días de incapacidad son cubiertos en su totalidad por la ARL (Aseguradora de Riesgos Laborales). Esta práctica se fundamenta en la Ley 776 de 2002, artículo 3, que estipula que, a partir del día siguiente a la ocurrencia del accidente, la ARL debe asumir el pago de la incapacidad del trabajador, que equivale a su salario base de cotización. Esta medida contribuye a mantener un entorno laboral seguro y proteger los derechos de los colaboradores en caso de eventualidades laborales.

Tabla 8*Costo de una Incapacidad por Área*

Área	Cargo	Días de Incapacidad	IBC	Valor Diario de la Incapacidad	Valor a Pagar por Incapacidad
Almacén	Aux. Almacén	5	\$ 1,224,000	\$ 40,800	\$ 204,000
Flota Propia	Aux. Conductor y Entrega	3	\$ 1,341,000	\$ 44,700	\$ 134,100
Puntos de Venta	Aux. Punto de Venta	30	\$ 1,160,000	\$ 38,667	\$ 1,160,000
Valor Total a Pagar por Incapacidades					\$ 1,498,100

Fuente: Elaboración Propia, datos suministrados por la empresa AVSA S.A.

Como se observa en la tabla 8, el valor total a pagar por incapacidades producto de los incidentes y accidentes ocurridos en las diferentes áreas de la empresa fue de 1.498.100, sin embargo, como se menciona anteriormente, la empresa no incurre en estos gastos.

No obstante, la empresa sí ha experimentado consecuencias, ya que los días de incapacidad otorgados a los trabajadores generan inconvenientes para el personal del área en la que el trabajador lesionado estaba asignado. En estos casos, resulta imperativo identificar a un individuo capaz de asumir las responsabilidades y tareas del trabajador incapacitado, lo que puede causar interrupciones en la operación normal y la distribución de la carga de trabajo en el equipo. Estos ajustes y redistribuciones de tareas pueden afectar la eficiencia y la productividad del departamento o área en cuestión.

Por otro lado, cuando un trabajador necesita cumplir restricciones y seguir recomendaciones médicas, su capacidad para realizar tareas se ve considerablemente reducida. Esto, a su vez, conlleva a que sus compañeros de trabajo deban asumir la carga adicional de sus responsabilidades, lo que impacta negativamente en la eficiencia y productividad de todo el

equipo. En el caso específico de los Auxiliares de Conductor de Entrega, cuando uno de ellos se encuentra incapacitado, esto afecta también a la rotación de los períodos de descanso, ya que no hay personal disponible para cubrir su ausencia, generando una sobrecarga en esta área.

Panorama de Capacitaciones en la Empresa

La información que se presenta a continuación se recopila a través de una encuesta, que se realizó por vía telefónica y de forma presencial, en las cuales se obtiene la perspectiva de varios miembros de la empresa.

Se realizaron encuestas a trabajadores del área administrativa, representantes de ventas, domiciliarios, conductores y auxiliares de entrega, gestores de puntos de ventas, auxiliares de aseo y cafetería, auxiliares de puntos de venta y auxiliares de almacén de la distribuidora.

El propósito de esta encuesta, que su diseño se puede observar en el anexo 4, es evaluar el conocimiento de los trabajadores en diversos aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Se busca determinar si, a lo largo del año, han recibido capacitaciones adicionales aparte de la inducción al SG-SST y las específicas de sus cargos una vez que ingresan a la empresa.

De las personas encuestadas, la mayoría coincidió en una opinión común: las únicas capacitaciones que han recibido son la inducción al SG-SST y las formaciones obligatorias vinculadas a sus funciones específicas. Los colaboradores con una mayor antigüedad en la empresa mencionaron que en ocasiones han tenido la oportunidad de participar en una reinducción al SG-SST.

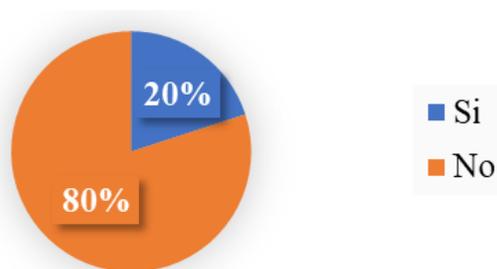
Sin embargo, es importante señalar que, durante su trayectoria en la empresa, ninguno de los encuestados ha recibido capacitaciones adicionales sobre los riesgos más frecuentes en su entorno laboral, cómo prevenirlos de manera efectiva y las posibles consecuencias que podrían

derivarse de estos riesgos. Este hallazgo subraya la necesidad de fortalecer los programas de formación en materia de SST en el trabajo dentro de la organización.

A continuación, se muestra el análisis de la encuesta aplicada (anexo 4)

Ilustración 3

Durante el último año, ¿ha participado en alguna capacitación o formación relacionada con los riesgos a los que está expuesto con frecuencia en su entorno laboral?



Fuente: Elaboración Propia.

Basándonos en la información proporcionada en la ilustración 3, se observa que el 80% de las personas encuestadas no ha recibido capacitación relacionada con los riesgos a los que están frecuentemente expuestas en su área de trabajo. El restante 20% corresponde a individuos que forman parte del grupo de brigadistas y, como tal, reciben capacitación anual en temas relacionados con emergencias. Este hallazgo destaca la necesidad imperante de expandir los programas de capacitación en seguridad y salud laboral para abordar de manera más específica los riesgos laborales. Esto puede tener un impacto sustancial en disminuir o prevenir accidentes e incidentes en el ámbito laboral.

Ilustración 4

¿Estaría interesado en participar en capacitaciones relacionadas con los riesgos a los que está expuesto?

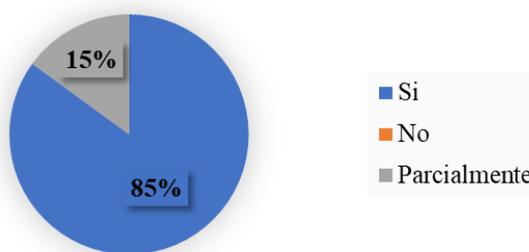


Fuente: Elaboración Propia.

Según la información recopilada, como se muestra en la ilustración 4, el 100% de los entrevistados expresaron su disposición a participar en formaciones vinculadas a los riesgos a los que están expuestos en sus respectivas áreas laborales. Su disposición a adquirir un mayor conocimiento tiene como objetivo la prevención y reducción de la ocurrencia de accidentes e incidentes laborales. Esto evidencia un marcado interés y compromiso por parte de los colaboradores hacia la mejora de la seguridad en el ambiente de trabajo.

Ilustración 5

¿Se considera capaz de identificar riesgos y peligros en su entorno de trabajo?

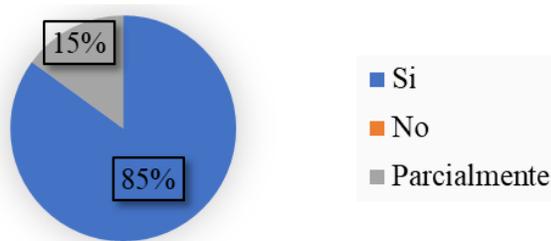


Fuente: Elaboración Propia

De la información recopilada, como se muestra en la ilustración 5, la mayoría de las personas entrevistadas se consideran capaces de identificar riesgos y peligros en su área de trabajo. Sin embargo, se observa que un 15% de los entrevistados perciben que su capacidad para identificar riesgos es parcial o limitada. Esto indica la necesidad de fortalecer aún más la capacitación y la conciencia sobre la seguridad laboral en toda la organización, para asegurar que todos los colaboradores estén completamente preparados para reconocer y abordar los riesgos en sus lugares de trabajo.

Ilustración 6

¿Está familiarizado con la distinción entre actos inseguros y condiciones inseguras en el contexto de la seguridad laboral?



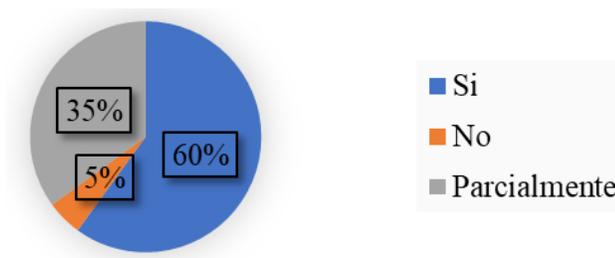
Fuente: Elaboración Propia.

De la ilustración 6, se puede observar que un 70% de las personas entrevistadas demuestran comprender la diferencia entre un acto inseguro y una condición insegura, lo que significa que tienen conocimiento de los estándares de seguridad establecidos para sus respectivos cargos. Sin embargo, destacan que, en la práctica, se sienten presionados para completar sus tareas de manera más rápida, lo que aumenta la posibilidad de que se produzcan incidentes o accidentes laborales, ya sea debido a condiciones inseguras o actos inseguros. Esta situación subraya la importancia de

encontrar un equilibrio entre la eficiencia en el trabajo y la seguridad, así como de promover una cultura de seguridad que aliente la adhesión constante a los estándares de seguridad establecidos.

Ilustración 7

¿Está usted al tanto de las enfermedades o afecciones que podrían surgir como resultado de los peligros a los que está expuesto?

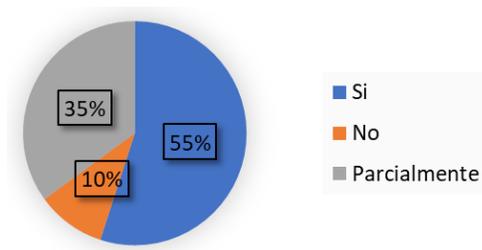


Fuente: Elaboración Propia.

De la ilustración 7, se puede deducir que el 35% de las personas a las que se les realizó la pregunta poseen un conocimiento parcial en relación con las enfermedades que podrían surgir debido a los peligros presentes durante su jornada laboral. Asimismo, un 5% de las personas admitieron no tener conocimiento sobre este tema. Estos hallazgos resaltan la importancia crítica de proporcionar capacitaciones a los trabajadores sobre las posibles consecuencias de estar expuestos a los riesgos y peligros en sus áreas de trabajo. Estas capacitaciones no solo fortalecerán su conciencia de seguridad, sino que también serán fundamentales para prevenir enfermedades laborales.

Ilustración 8

¿Está familiarizado con las medidas o acciones que puede tomar para evitar o prevenir estas enfermedades?

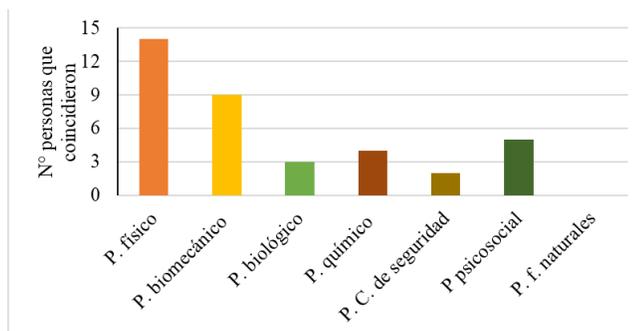


Fuente: Elaboración Propia.

De la información recopilada, como se muestra en la ilustración 8, el 55% de las personas encuestadas tienen conocimiento de las medidas o acciones que se deben tomar para evitar o prevenir enfermedades que podrían originarse debido a la exposición constante a riesgos laborales. Un 35% tiene un conocimiento parcial de estas medidas, y un 10% no está consciente de las mismas. Estos resultados subrayan la importancia de brindar capacitación a los trabajadores para garantizar que estén completamente informados sobre las medidas de prevención de enfermedades laborales y puedan aplicarlas efectivamente en sus entornos de trabajo.

Ilustración 9

¿cuál considera que es el peligro al que está más expuesto durante su jornada laboral?



Fuente: Elaboración Propia.

Según los encuestados, como se observa en la ilustración 9, el peligro más recurrente en su jornada laboral es el peligro físico, seguido de cerca por el peligro biomecánico. Estos resultados indican la importancia de priorizar medidas de seguridad y protocolos relacionados con la prevención de riesgos físicos y biomecánicos en el entorno laboral, para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

En base a la información recopilada en la encuesta, se puede concluir que los trabajadores a lo largo de su permanencia en la empresa no han tenido acceso a capacitaciones adicionales relacionadas con los riesgos más comunes presentes en su entorno laboral, ni han recibido información sobre estrategias efectivas para prevenir las posibles enfermedades que dichos riesgos podrían generar. Esto resalta la urgente necesidad de fortalecer los programas de formación en SST dentro de la organización. Un enfoque más integral en la capacitación podría desempeñar un papel fundamental en la mejora de la seguridad laboral y la reducción de incidentes, accidentes y enfermedades en el entorno laboral.

Diseño de un Programa de Capacitación para la empresa AVSA S.A

Este plan incluye capacitaciones reglamentarias anuales destinadas a todos los colaboradores. Asimismo, aborda temas específicos para prevenir diversos riesgos y peligros, clasificados por áreas. El objetivo es proporcionar a los colaboradores el conocimiento necesario para prevenir eficazmente estas situaciones.

Este plan no solo clasifica los diferentes peligros existentes, sino que también delinea claramente las áreas y roles específicos a los que se orientan las capacitaciones. En cuanto a los recursos, se detallan las necesidades financieras, humanas, materiales y tecnológicas, proporcionando una visión integral para la preparación y ejecución exitosa de las capacitaciones.

Asimismo, se considera la flexibilidad en la elección del capacitador, permitiendo tanto opciones internas como externas para garantizar la calidad y adecuación del contenido. La modalidad de impartición, ya sea virtual o presencial, se adapta a las circunstancias y preferencias, destacando la versatilidad del plan.

Además, se establece una aproximación de la fecha propuesta para la realización de las capacitaciones, brindando un marco temporal que facilita la planificación y organización de los participantes.

Este plan integral no solo aborda la clasificación de riesgos y la planificación de capacitaciones según áreas y roles, sino que también se enfoca en evaluar y documentar el progreso a través de indicadores de cobertura y cumplimiento. La inclusión de una sección para evidencia aplicada, ya sea mediante formatos de evaluación o registros de asistencia, fortalece la robustez y

la transparencia del proceso de capacitación. En conjunto, este plan proporciona una estrategia completa y adaptativa para mejorar la seguridad y preparación en el entorno laboral.

Programa de Capacitación para la empresa AVSA S.A

Introducción

El plan de capacitación ha sido desarrollado con el propósito de mejorar la conciencia, comprensión y aplicación de las normas y prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo entre los colaboradores. Se llevarán a cabo capacitaciones integrales que fomentarán la prevención y el autocuidado, enfocándose de manera proactiva en la identificación y mitigación de riesgos. A través de sesiones formativas interactivas y específicas para cada departamento, se busca reducir de manera significativa los accidentes laborales. Además, se busca establecer un entorno laboral seguro y saludable, fomentando la cultura de seguridad en todos los niveles de la organización. Al mismo tiempo, se hará hincapié en cumplir rigurosamente con las regulaciones legales vigentes en el ámbito de Salud y Seguridad en el Trabajo. (SST).

Objetivo General

Mejorar la conciencia, comprensión y aplicación de las normas y prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo entre los colaboradores, por medio de capacitaciones que fomenten la prevención y autocuidado para reducir los accidentes laborales, así mismo, crear un ambiente de trabajo seguro y saludable cumpliendo con las regulaciones legales vigentes en el área de SST.

Objetivos específicos

- Garantizar el 100% del cumplimiento de las actividades programadas a fin de capacitar a todo el personal mediante sesiones de capacitación interactiva y específica para cada departamento sobre normas y prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo utilizando como indicador clave el porcentaje de capacitaciones ejecutadas.
- Asegurar el 100% de participación de los colaboradores en las capacitaciones programadas, utilizando como indicador clave el porcentaje de colaboradores capacitados. El monitoreo mensual permitirá evaluar el progreso hacia el objetivo general de reducir accidentes, incidentes y enfermedades laborales.

Alcance

El programa de capacitaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa AVSA S.A tiene el siguiente alcance:

- Todos los trabajadores ya sean nuevos o antiguos, independientemente de su forma de contratación o vinculación
- Se implementará cuando se produzcan modificaciones en los procesos de la empresa.
- Se activará en respuesta a cualquier alteración en las normativas pertinentes.
- Se implementará Cuándo se perciba una disminución en el desempeño del SG-SST en general.

Definiciones

Capacitación externa: se refiere a la formación que se proporciona a los colaboradores o participantes mediante recursos externos a la organización, es decir, no realizada internamente por la empresa. En lugar de utilizar los recursos y el personal de la organización para impartir la formación, se contratan expertos externos, consultores, empresas especializadas en capacitación, o instituciones educativas para proporcionar la formación requerida (SERPOST, 2019).

Capacitación interna: se refiere a la formación que se proporciona a los colaboradores utilizando los recursos y el personal internos de la organización. Esto implica que los propios colaboradores de la empresa actúan como formadores o facilitadores para impartir la capacitación a otros miembros del equipo. se planifica y se organiza para aprovechar los conocimientos y habilidades internos de los colaboradores (SERPOST, 2019).

Capacitaciones: Se refiere al proceso de proporcionar a las personas conocimientos específicos, habilidades y competencias mediante la enseñanza y el entrenamiento. Estas sesiones educativas tienen como objetivo mejorar el rendimiento laboral, adquirir nuevas habilidades o actualizar y reforzar conocimientos existentes. Es un proceso organizado que proporciona conocimientos, habilidades y competencias específicas a los participantes. Tiene como objetivo mejorar la comprensión y el desempeño en áreas específicas relacionadas con el trabajo o las responsabilidades laborales de los participantes (Pérez, 2023).

Cronograma de capacitación: es una herramienta esencial para la planificación, organización y ejecución efectiva de un programa de formación, garantizando que las sesiones se realicen de manera ordenada y que se alcancen los objetivos de aprendizaje en el tiempo previsto (Vargas).

Entrenamiento: se refiere al proceso específico de enseñar y desarrollar habilidades prácticas y técnicas. En un programa de capacitación, el entrenamiento implica actividades prácticas y ejercicios diseñados para ayudar a los participantes a adquirir habilidades concretas y competencias específicas relacionadas con el trabajo. El objetivo principal del entrenamiento es permitir a los participantes aplicar lo que han aprendido en situaciones reales de trabajo, lo que mejora su desempeño y eficacia en sus roles laborales (García López , 2011).

Marco legal

Norma	Descripción
Decreto 1072 de 2015	<p>Abarca diversos aspectos relacionados con SST, incluyendo la identificación y evaluación de riesgos laborales, la implementación de medidas de prevención y control, la capacitación de los trabajadores en temas de seguridad ocupacional, la conformación de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, entre otros.</p> <p>Este decreto establece las obligaciones de los colaboradores, las responsabilidades de los trabajadores y las pautas para la implementación efectiva del SG-SST en todas las organizaciones del país. Además, define los estándares mínimos que deben cumplir las empresas para garantizar</p>

condiciones laborales seguras y saludables para sus colaboradores
(Función Pública , s.f.).

Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo Esta norma establece los estándares mínimos obligatorios que todas las empresas del país deben seguir en lo que respecta a seguridad y salud en el trabajo, De igual manera, hace mención de los requisitos que un programa de formación debe cumplir y la forma de verificarlo, adaptándose al tipo de empresa (Alcaldía Bogotá, s.f.)

Tipos, modalidades y niveles de capacitación

Tipos de capacitación:

Capacitación preventiva: Hace alusión a programas y actividades educativas concebidos para evitar accidentes, lesiones y cuestiones de salud en el entorno laboral. (Mosquera, 2020).

Capacitación correctiva: se refiere a programas de formación diseñados para corregir deficiencias específicas en el conocimiento, habilidades o comportamientos de los colaboradores (Villegas Albarrán, Coggle).

Modalidades de Capacitación:

Formación: Su objetivo es impartir conocimientos fundamentales con la intención de ofrecer una perspectiva general y exhaustiva del entorno laboral de la persona.

Actualización: Busca guiar mediante la transmisión de conocimientos y experiencias derivadas de los cambios y avances teóricos, científicos y tecnológicos en el contexto de la globalización.

Perfeccionamiento: Busca complementar, expandir y desarrollar conocimientos y experiencias con el fin de potenciar el desempeño en funciones técnicas y profesionales, especialmente en el ámbito de la gestión institucional (Villegas Albarrán).

Niveles de Capacitación

Nivel básico: Se enfoca en personas que están iniciando en un cargo o área específica dentro de la empresa. Su propósito es proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales necesarios para desempeñarse de manera efectiva en esa ocupación o área.

Nivel medio: Se dirige a colaboradores que buscan profundizar en sus conocimientos y experiencia en una ocupación específica o en un aspecto particular de la misma. Su finalidad es ampliar los conocimientos y perfeccionar las habilidades relacionadas con las demandas de especialización para mejorar el desempeño en esa ocupación

Nivel avanzado: Se orienta a colaboradores que buscan obtener una comprensión completa y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado. (Villegas Albarrán, Coggle).

Acciones para desarrollar

Las acciones destinadas al desarrollo del plan de capacitación cuentan con el respaldo de programas detalladamente elaborados, los cuales capacitarán a los participantes para aprovechar al máximo los temas presentados. Estos esfuerzos están orientados a elevar la calidad de los recursos humanos. Con este fin, se están aplicando diversas técnicas de formación, como la creación de paneles informativos colectivos, la realización de charlas educativas y la organización de talleres prácticos.

Recursos

Recursos humanos

Capacitador interno o externo

Recursos tecnológicos

Computador ya sea para capacitación virtual o presencial, Proyector de video (capacitación presencial), Recursos digitales como presentaciones, audios y videos

Recursos financieros

Engloba las inversiones económicas en los aspectos mencionados y en otros que la entidad identifica para el desarrollo del Plan Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo en su interior. Estas inversiones se solicitan conforme a las funciones y competencias de los grupos correspondientes.

Recursos Materiales

Documentos impresos como folletos del tema a capacitar, formatos de evaluación y asistencia, esferos o marcadores en caso de ser presencial

Indicadores

Descripción del Indicador	Índice de Gestión	Unidad de Medida	Periodicidad	Responsable	Interpretación
Cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de capacitación en SG-SST	(# capacitaciones ejecutadas / # de capacitaciones planeadas) * 100	Porcentual	Semestral	Analista SST	<p>Menos del 40% denota un cumplimiento insuficiente.</p> <p>Entre el 41% y el 60% indica un cumplimiento regular.</p> <p>Entre el 61% y el 79% muestra un cumplimiento bueno.</p> <p>80% o más demuestra un cumplimiento completo con la meta</p>
Indicador de cobertura	(Personas asistentes o beneficiadas / Personas programadas) * 100	porcentual	semestral	Analista SST	<p>Menos del 40% indica una baja participación.</p> <p>Entre el 41% y el 60% representa una participación regular.</p> <p>Entre el 61% y el 79% demuestra una buena participación.</p> <p>80% o más indica una participación ideal</p>

Registro

Las sesiones de formación sobre seguridad y salud en el trabajo serán registradas a través de los formatos de control de asistencia y formato de evaluación al capacitador que se muestran en los anexos 1 y 2 respectivamente.

Estos registros no solo actuarán como prueba tangible de la asistencia de los colaboradores a las sesiones de capacitación, sino también como una herramienta valiosa para valorar la eficacia

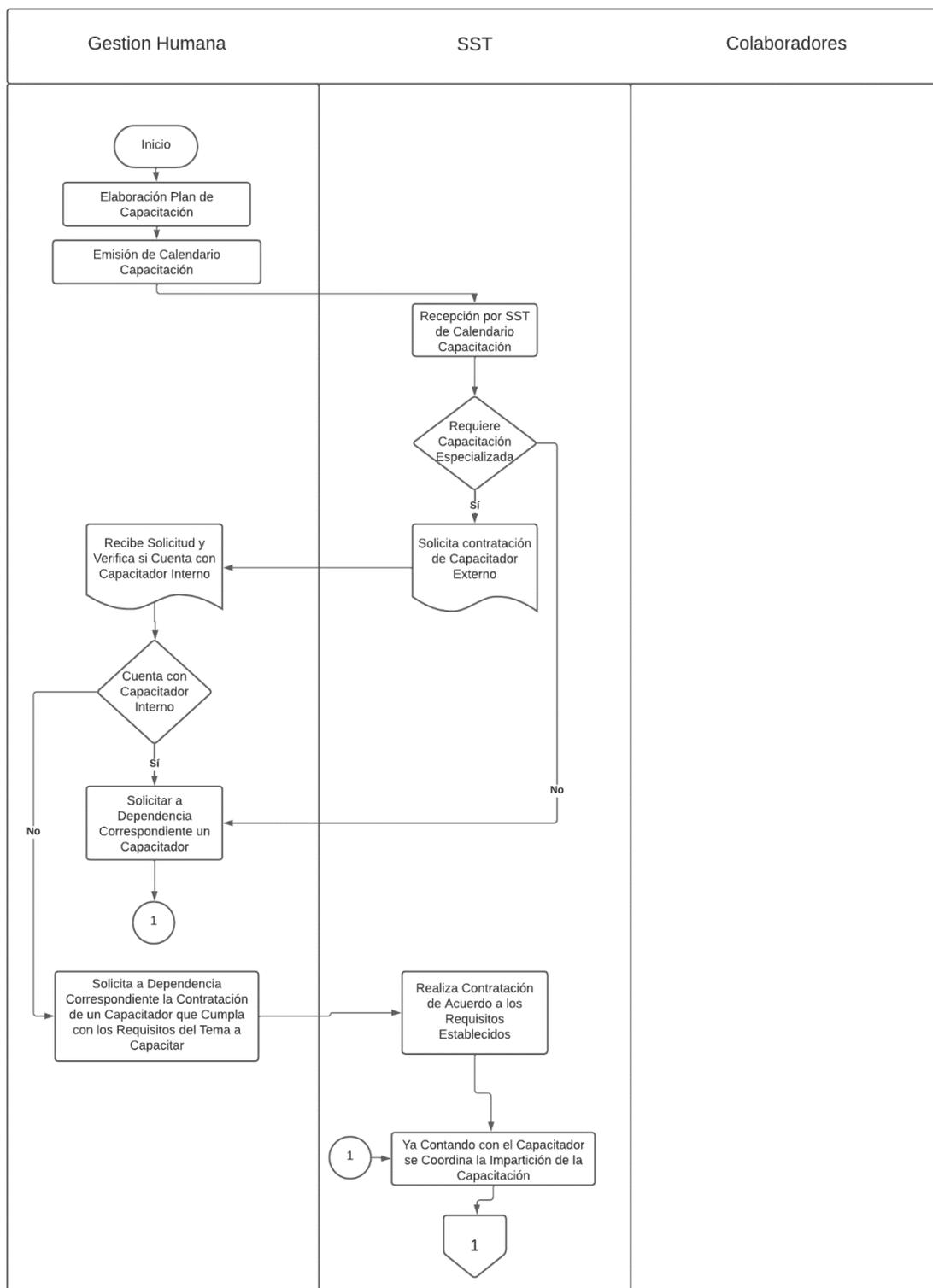
del capacitador y el nivel de comprensión alcanzado por los participantes. La información detallada recopilada en estos registros permitirá una evaluación precisa de la calidad de la formación, facilitando así la identificación de áreas de mejora y la planificación de futuros programas de capacitación más eficaces y adaptados a las necesidades específicas de los colaboradores.

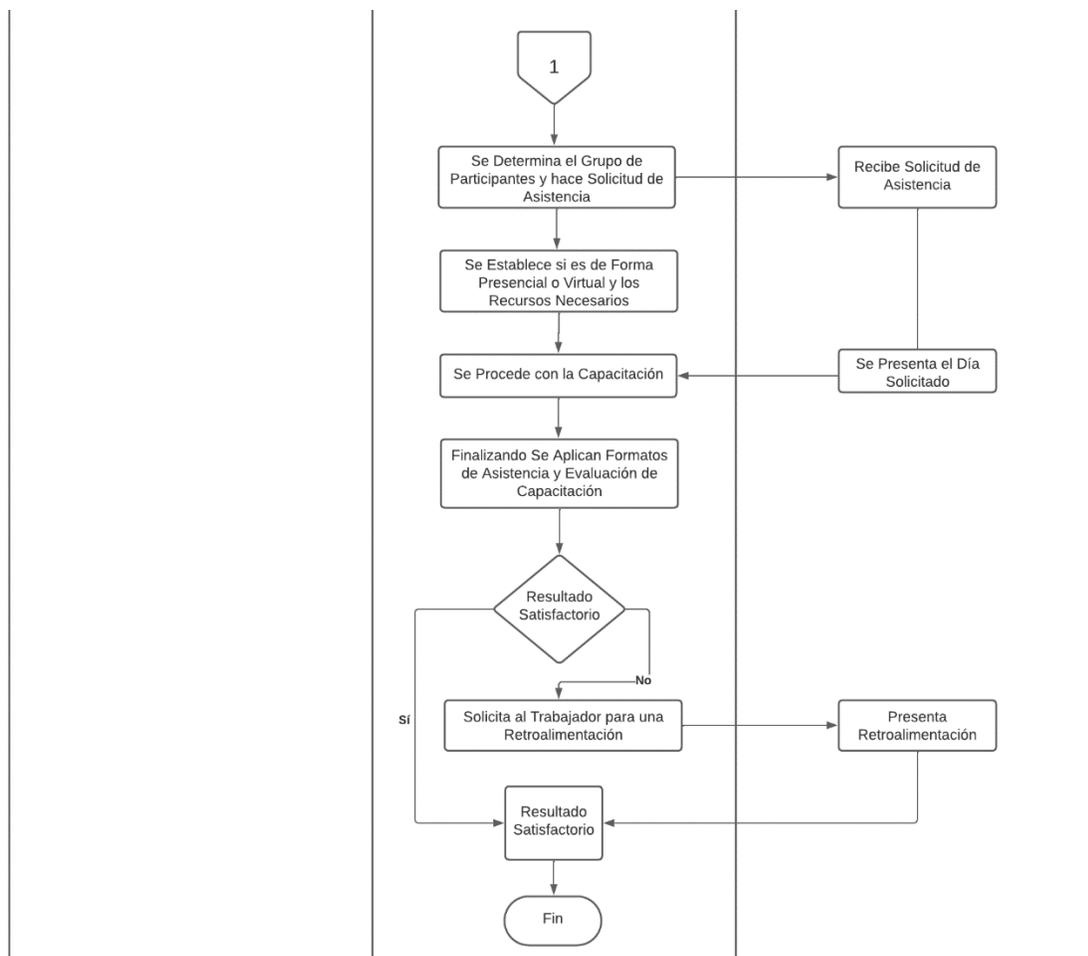
Proceso de Planeación de Capacitación

La planificación estratégica de la capacitación constituye un pilar esencial en el desarrollo de una organización, abarcando distintas etapas cruciales para asegurar un crecimiento efectivo. Este proceso se inicia con la difusión del calendario anual de capacitación, una herramienta fundamental que posibilita la organización sistemática de las actividades formativas. Durante esta fase, se asigna un capacitador, se identifican los recursos necesarios y se especifica claramente el personal destinatario de la capacitación. La ilustración 10 que sigue a esta descripción visualiza de manera transparente cada etapa de este proceso, destacando la meticulosidad con la que se planifica cada aspecto de la formación.

Ilustración 10

Proceso de Planeación de Capacitación





Fuente: Elaboración Propia

Cronograma de capacitación

A continuación, en la ilustración 11 se muestra a detalle el plan anual de capacitación en SST para la empresa AVSA S.A

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

El análisis detallado del diagnóstico efectuado en cuanto a incidentes y accidentes registrados en la empresa durante los primeros 9 meses del año 2023 nos revela que estos están altamente relacionados con los peligros biomecánico y condiciones de seguridad sin importar el cargo del trabajador y pone en manifiesto la urgente necesidad de implementar medidas preventivas y correctivas que aborden de manera específica estos riesgos, garantizando un entorno laboral más seguro y protegido para todos los colaboradores.

En cuanto a los mecanismos de lesión predominantes, se destaca la frecuencia de golpes y sobre esfuerzos, clasificados como riesgos biomecánicos. Estos patrones de lesiones subrayan la importancia de desarrollar estrategias de prevención focalizadas, tales como la implementación de ergonomía laboral y prácticas seguras para reducir la incidencia de estos eventos.

La necesidad de fortalecer los programas de formación en SST se presenta como un hallazgo crucial. La implementación de capacitaciones interactivas surge como una solución efectiva para dotar a los trabajadores de un conocimiento profundo sobre las normas y prácticas en SST. Esta iniciativa no solo contribuirá a la prevención de accidentes, sino que también promoverá una cultura de seguridad arraigada en la conciencia y responsabilidad de cada miembro del equipo.

La capacitación en el ámbito de SST es esencial no solo porque proporciona a los colaboradores las habilidades y conocimientos necesarios para identificar y evitar situaciones

peligrosas en el lugar de trabajo, sino que también reduce el riesgo de accidentes laborales y enseña a los colaboradores cómo realizar tareas de manera segura.

El proceso de elaborar un programa de capacitación también implica consolidar temas relevantes derivados de la identificación de riesgos y peligros existentes en el lugar de trabajo. Esta etapa es fundamental, dado que posibilita atender aspectos particulares que exigen atención, garantizando que los colaboradores obtengan la capacitación indispensable para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Es crucial que el programa de capacitación sea dinámico y se adapte a los cambios en el entorno laboral y a nuevas regulaciones. La empresa debe estar dispuesta a revisar y actualizar regularmente el programa para asegurar que siga siendo relevante y efectivo en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. La comunicación clara y continua con los colaboradores sobre los objetivos y beneficios del programa también es esencial para crear un compromiso y una comprensión compartidos en toda la organización.

A lo largo de mi período de pasantía y en la elaboración de este trabajo de grado, puedo reconocer la significativa importancia de la implementación de un plan de capacitación en SST para consolidar las actividades del SG-SST. Este enfoque no solo se revela como un componente clave para reducir incidentes, accidentes y enfermedades laborales, sino también como una estrategia esencial para asegurar un entorno laboral propicio donde los colaboradores puedan llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y segura.

Recomendaciones

Para que un programa de capacitación funcione correctamente es esencial resaltar la participación activa del Gerente General y del equipo directivo en la implementación del mismo. Su compromiso refleja el nivel de dedicación hacia la mejora del entorno laboral y la seguridad en la organización.

Así mismo, la colaboración estrecha con el Área de Recursos Humanos es fundamental. Al integrar conocimientos psicológicos y otros datos pertinentes proporcionados por este departamento, la capacitación puede ser diseñada de manera más efectiva. Este enfoque integral permite un análisis más profundo del comportamiento de los colaboradores y mejora la relevancia de la formación ofrecida.

Por último, capacitar a los altos directivos es crucial. Estos deben entender la importancia de invertir en capacitación no solo para cumplir con requisitos legales, sino también para generar motivación entre los colaboradores. Esta inversión no solo cumple con normativas, sino que también fomenta un ambiente laboral más seguro y saludable, y conduce a resultados excelentes en seguridad y salud ocupacional.

Se destaca la importancia de llevar a cabo un seguimiento continuo de las actividades, lo cual posibilitará una mejora constante en el desarrollo del proyecto. Además, se recomienda establecer una comunicación efectiva con los colaboradores, fortaleciendo así su compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Este enfoque integral contribuirá de manera significativa al éxito y la eficacia de la implementación del proyecto.

Referencias

- Acuña Guasca , L. (12 de 11 de 2021). *Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Antonio Nariño : <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/6595>
- AJ, A. J. (20 de MAYO de 2023). *Secretaria Senado*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Alcaldía Bogotá. (s.f.). *Alcaldía Bogotá*. Obtenido de Decreto 052 de 2017 Nivel Nacional: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905>
- Alcaldía Bogotá. (s.f.). *Alcaldía Bogotá*. Obtenido de Resolución 0312 de 2019 Ministerio de Trabajo : <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (s.f.). *Alcaldia Mayor de Bogotá*. Obtenido de Regimen Legal de Bogotá D.C: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (s.f.). *Bogotá Jurídica*. Obtenido de decreto 614 de 1984 Nivel Nacional: <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Cabanillas Bacon, J. C., & Manrique Vilcapuma, L. A. (2022). *Universidad César Vallejo* . Obtenido de Repositorio Digital Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116740>
- CORPOBOYACÁ. (2021). *CorpoBoyacá*. Obtenido de <https://www.corpoboyaca.gov.co/cms/wp-content/uploads/2021/01/Plan-Institucional-de-Capacitacion-PIC-Corpoboyaca-2021-V1.pdf>
- Editorial Etecé. (05 de Agosto de 2021). *Concepto*. Obtenido de Emergencia: <https://concepto.de/emergencia/>

Ergosourcing. (05 de 2018). *Ergosourcing*. Obtenido de ISO 45001:2018:
<https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>

Función Pública . (s.f.). *Función Pública* . Obtenido de Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo :
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Función Pública. (s.f.). *Función Pública*. Obtenido de Decreto 171 de 2016:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67553>

García López , J. M. (2011). *Contribuciones a la Economía* . Obtenido de EL PROCESO DE CAPACITACIÓN, SUS ETAPAS E IMPLEMENTACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES:
<https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>

Gil, A. M., & Cruz, L. C. (2018). *BIDILA*. Obtenido de Biblioteca Digital Lasallista:
<http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/handle/10567/2615>

González González, R., & Jimeno Bernal, J. (2012). *PDCA HOME*. Obtenido de portal de la gestion, calidad y mejora continua: <https://www.pdcahome.com/check-list/>

Hernandez Sampieri, F. B. (2017). enfoque cualitativo. En C. F. Roberto Hernandez Sampieri, *metodologia de la investigacion* (pág. 8). McGrawHill.

Hernandez Sampieri, F. B. (2017). enfoque cuantitativo. En C. F. Roberto Hernandez Sampieri, *metodologia de la investigacion* (pág. 5). McGrawHill.

Hernandez Sampieri, F. B. (2017). enfoque mixto. En C. F. Roberto Hernandez Sampieri, *metodologia de la investigacion* (pág. 755). McGrawHill. Obtenido de metodologia de la investigacion: McGrawHill

HSETools. (26 de Julio de 2021). *Grupo ESGinnova*. Obtenido de <https://hse.software/2021/07/26/que-contenidos-incluir-en-la-politica-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=La%20pol%C3%ADtica%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20es,y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.>

LABORALES, F. D. (2023). *FONDO DE RIESGOS LABORALES* . Obtenido de GLOSARIO: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario/condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo/>

Mapas para Colorear . (2012). *Mapas para Colorear* . Obtenido de <https://www.mapasparacolorear.com/colombia/mapa-departamento-boyaca-contorno-municipios.png>

Martins, J. (22 de octubre de 2022). *asana*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/pdca-cycle>

Matute Berrios, M. M. (08 de 06 de 2021). *Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Antonio Nariño: <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4703>

Ministerio de Salud. (25 de MAYO de 2023). *Colombia Potencia de la Vida*. Obtenido de Ministerio de Salud: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.asp>

Minjusticia. (06 de Noviembre de 2015). *Ministerio de Justicia*. Obtenido de Accion de Mejora:

<https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/SIG/Informes/Memoria%20-%20Accones.pdf>

MINTRABAJO. (2014). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Decreto del Sistema de Seguridad y

Salud en el Trabajo:

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e#:~:text=Revisi%C3%B3n%20proactiva%3A%20Es%20el%20compromiso,mejoras%20en%20el%20SG%2DSST.)

[7354558d661e#:~:text=Revisi%C3%B3n%20proactiva%3A%20Es%20el%20compromiso,mejoras%20en%20el%20SG%2DSST.](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e#:~:text=Revisi%C3%B3n%20proactiva%3A%20Es%20el%20compromiso,mejoras%20en%20el%20SG%2DSST.)

Mosquera, J. (14 de Abril de 2020). *PREZI*. Obtenido de Capacitacion preventiva:

<https://prezi.com/p/yb6qs2c3imbz/capacitacion-preventiva/>

OPS. (s.f.). *Organización Panamericana de la Salud* . Obtenido de Evaluación del Riesgo:

<https://www.paho.org/es/deteccion-verificacion-evaluacion-riesgos-dve/evaluacion-riesgo>

Pastran Natera, Y., Benavides Rodríguez, F. P., & Castiblanco Padilla, E. J. (2022). *Universidad*

ECCI. Obtenido de Repositorio Institucional:

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2911>

Pérez, M. (14 de junio de 2023). *Concepto Definicion*. Obtenido de

<https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>

QAEC. (s.f.). *QAEC*. Obtenido de Acción Correctiva: [https://www.aec.es/web/guest/centro-](https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/accion-correctiva)

[conocimiento/accion-correctiva](https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/accion-correctiva)

QAEC. (s.f.). *QAEC*. Obtenido de Acción Preventiva: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/Accion%20Preventiva>

QAEC. (s.f.). *QAEC*. Obtenido de No Conformidad: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/No%20Conformidad>

Red Jurista. (s.f.). *Red Jurista*. Obtenido de Resolución 2400 de 1979: https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2400_de_1979.aspx#/

REPUBLICA, C. D. (24 de ABRIL de 2012). *SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA*. Obtenido de COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1682614/>

Ricardo, S. P. (07 de OCTUBRE de 2016). *UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14379>

RINCON, M. C. (28 de AGOSTO de 2019). *LA REPUBLICA*. Obtenido de LR: <https://www.larepublica.co/especiales/especial-salud-agosto-2019/conozca-que-es-una-arl-cuales-con-sus-funciones-y-que-ley-las-regula-en-colombia-2901676>

SEGUROS, C. (2023). *COLMENA SEGUROS*. Obtenido de <https://www.colmenaseguros.com/arl/Paginas/estandares-minimos.aspx#:~:text=Los%20Est%C3%A1ndares%20M%C3%ADnimos%20corresponden%20al,de%20suficiencia%20patrimonial%20y%20financiera>

SERPOST. (2019). *SERPOST*. Obtenido de El Correo del Perú: http://webservice.serpost.com.pe/transparencia/Documentos/Docs_2019/Datos_Generales/IV_trimestre/Capacitacion.pdf

SICE. (2022). *SICE*. Obtenido de SISTEMA DE INFORMACION SOBRE COMERCIO EXTERIOR:

<http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp#:~:text=%2D%20Todos%20l os%20trabajadores%20tienen%20derecho,su%20salud%2C%20seguridad%20y%20bien estar.>

Solís, L. D. (7 de mayo de 2019). *investigalia*. Obtenido de Enfoque de la investigación: la naturaleza de la investigación: [https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-](https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20enfoque%20de,el%20desarrollo%20de%20la%20perspectiva)

[estudio/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20enfoque%20de,el%20desarrollo%20de%20la%20perspectiva](https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20enfoque%20de,el%20desarrollo%20de%20la%20perspectiva)

SURA. (2015). *SURA*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos/2245-decreto-0472-de-2015#:~:text=Criterios%20para%20la%20imposici%C3%B3n%20de,el%20Trabajo%20y%20Riesgos%20Laborales.>

SURA. (25 de MAYO de 2023). *ARL SURA*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/1929>

SURA, A. (2023). *ARL SURA*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

SYDLE. (16 de Junio de 2022). *SYDLE*. Obtenido de Mejora Continua : <https://www.sydle.com/es/blog/mejora-continua-6101a388b2503757979faf52>

trabajo, m. d. (19 de ABRIL de 2016). *ministerio de trabajo* . Obtenido de mintrabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

TRABAJO, M. D. (19 de FEBRERO de 2019). *MINISTERIO DE TRABAJO*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

trabajo, m. d. (24 de mayo de 2023). *gov.co*. Obtenido de colombia potencia la vida:

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

TRABAJO, O. I. (2014). *OIT*. Obtenido de

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=38594

UPB. (s.f.). *Universidad Pontificia Bolivariana*. Obtenido de ¿Qué son los Peligros y Riesgos en

el SGSST?: <https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/peligros-y-riesgos>

Vargas, T. (s.f.). *TramitApp*. Obtenido de Cronograma de Capacitaciones en una Empresa:

<https://www.tramitapp.com/blog/cronograma-de-capacitaciones-impulsa-el-crecimiento-en-una->

[empresa/#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20es%20un,los%20destinatarios%20de%20la%20capacitaci%C3%B3n.](https://www.tramitapp.com/blog/cronograma-de-capacitaciones-impulsa-el-crecimiento-en-una-empresa/#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20es%20un,los%20destinatarios%20de%20la%20capacitaci%C3%B3n.)

Villegas Albarrán, L. I. (s.f.). *Coggle*. Obtenido de Modalidades de Capacitación:

https://coggle.it/diagram/XvycLrXjqGMT7vp_/t/tipos-de-capacitaci%C3%B3n

Villegas Albarrán, L. I. (s.f.). *Coggle*. Obtenido de Capacitación Correctiva:

https://coggle.it/diagram/XvycLrXjqGMT7vp_/t/tipos-de-capacitaci%C3%B3n

Villegas Albarrán, L. I. (s.f.). *Coggle*. Obtenido de Niveles de Capacitación:

https://coggle.it/diagram/XvycLrXjqGMT7vp_/t/tipos-de-capacitaci%C3%B3n

Anexo 1 *Formato Control de Asistencia a Capacitación*

AVSA S.A		CONTROL ASISTENCIA A CAPACITACIÓN		
FECHA:				
CIUDAD:				
NOMBRE CAPACITADOR:				
NOMBRE DE CAPACITACIÓN:				
N°	NOMBRE Y APELLIDO	IDENTIFICACIÓN C.C	CARGO	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
FIRMA CAPACITADOR		FIRMA ADMINISTRADOR		

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2 Formato de Evaluación de Capacitación

AVSA S.A	PROGRAMA DE CAPACITACION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
FORMATO DE EVALUACION DE CAPACITACIÓN				
Fecha:				
Tema:				
Nombre Capacitador:				
Responsable del Evento:				
DATOS DEL PARTICIPANTE				
Nombre y Apellido				
Cargo:				
Dependencia:				
OBJETIVO DE LA CAPACITACION				
Evaluaremos la efectividad de la capacitación con un enfoque objetivo. Sus respuestas son fundamentales, ya que nos permitirán entender el impacto real de nuestra formación. La información que proporcione será crucial para mejorar futuras capacitaciones				
Por favor, marque con una 'X' la escala que mejor represente su opinión respecto a cada criterio de evaluación				
ORGANIZACIÓN DE LA CAPACITACION				
	Excelente	Bueno	Regular	Malo
¿Considera que la capacitación fue impartida adecuadamente?				
¿Cómo evaluaría la orientación y ubicación del lugar donde se llevó a cabo la capacitación?				
¿Cómo calificaría la organización, preparación y comodidad del salón de capacitación?				
¿Qué opinión tiene sobre la duración de la capacitación?				
CONTENIDOS DE LA CAPACITACION				
	Excelente	Bueno	Regular	Malo
¿Considera que los objetivos de la capacitación fueron cumplidos satisfactoriamente?				
¿Cómo calificaría los materiales utilizados para mostrar el contenido durante la capacitación?				
Las ayudas logísticas utilizadas facilitaron la comprensión del tema de manera				
La capacitación cumplió con las expectativas que tenía en cuanto a los contenidos de manera				
¿Cómo evaluaría las metodologías y actividades utilizadas para desarrollar el contenido durante la capacitación?				
¿Qué opinión tiene sobre la conclusión de los contenidos de la capacitación?				
FACILITADOR DE LA CAPACITACION				
	Excelente	Bueno	Regular	Malo
¿El(la) capacitador(a) mostró un dominio claro del tema durante la capacitación?				
¿Se resolvieron sus inquietudes durante la capacitación?				
¿El(la) capacitador(a) fomentó la participación y el intercambio de ideas o experiencias de manera efectiva?				
Observaciones				
Firma Participante				
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>				

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4 Carta de Aceptación Para Realizar Practicas

AVIDESA MAC POLLO S.A.
NIT. 890.201.881-4

Girón, Mayo 27 de 2023.

Señores:
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
INGENIERIA INDUSTRIAL
Tunja

Me permito informar que el estudiante HERNANDEZ LANCHEROS VIVIAN JULIETH identificado(a) con c.c. 1002693337 de la carrera INGENIERIA INDUSTRIAL firmó contrato de aprendizaje con Avidesa Mac Pollo S.A. Nit 890.201.881-4 ubicada en el Km 5 Anillo Vial -Vía Girón – Floridablanca Vereda Río Frio a 600 Mts empresa del Sector Avícola, cuya actividad económica es Cría Especializada de Aves de Corral con quien inició su práctica a partir del día 11 de Abril de 2023 hasta el 10 de Octubre de 2023 (6 meses), se afilió a la Coosalud y Arl Sura.

Jefe Inmediato: ELIZABETH AMAYA CARREÑO
Profesión: INGENIERA INDUSTRIAL
Cargo: ANALISTA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Atentamente,



ARLÉN JOHANNA GARCIA CHANAGA
Auxiliar Administrativa Contratación Directa.

Anexo 5 Certificación Pasantía

AVSA S.A.
NIT. 890.201.881-4

LA SUSCRITA DIRECTORA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA DE
AVSA S.A (antes denominada AVIDESA MAC POLLO S.A)

CERTIFICA

Que la señora **Vivian Julieth Hernandez Lancheros**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.002.693.337, realizó en nuestra empresa su etapa práctica desde el 11 de abril de 2023 hasta el 10 de octubre de 2023, en la especialidad Ingeniera Industrial. Asimilada a contrato de aprendizaje, según la ley 789/2002, artículo 30 y siguientes.

Sujeta a verificación del Departamento de Gestión Humana de AVSA S.A Teléfono 607 6380144 ext.1115 Bucaramanga, de lunes a viernes de 10:30 a.m a 12:00 m.

Tunja, noviembre 16 de 2023

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA
/md

AVSA S.A.
Bucaramanga: Km. 5 Anillo Viel, vía Girón - Floridablanca, Vereda Río Frio s 600 Mts. Tel: 607 638 01 44 Fax: 607 638 01 44 Ext. 1170
Bogotá: Carrera 34 No. 19ª - 69 Tel: 601 369 33 00 - 601 369 33 01 Fax: 601 369 33 00 Ext. 101
www.macpollo.com - Email: serviciocliente@macpollo.com
Colombia