

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPRESARIADO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0



FACTORES DE ÉXITO QUE GENERA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD BASADA EN COMPORTAMIENTOS EN UNA EMPRESA DEL SECTOR
AVÍCOLA DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA
Modalidad: MONOGRAFIA

David Julián Castellanos Diaz.
CC:1095840883
Daniel David García Vargas
CC:1005324535

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad de Ciencias Naturales e Ingeniería
Tecnología en Producción Industrial
Bucaramanga, 22/04/2022



**FACTORES DE ÉXITO QUE GENERA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD BASADA EN COMPORTAMIENTOS EN UNA EMPRESA DEL SECTOR
AVICOLA DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA**

Modalidad: MONOGRAFIA

David Julián Castellanos Diaz.

CC:1095840883

Daniel David García Vargas

CC:1005324535

**Trabajo de Grado para optar al título de
TECNOLOGO EN PRODUCCION INDUSTRIAL**

DIRECTOR

JUAN CARLOS CADENA SARMIENTO

Grupo de investigación – SOLYDO

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad de Ciencias Naturales e Ingeniería
Tecnología en Producción Industrial
Bucaramanga, 22/04/2022**

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPRESARIADO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

Nota de Aceptación

Aprobado en cumplimiento de los requisitos exigidos por las Unidades Tecnológicas de Santander, para optar al título de tecnólogo en producción industrial, según el acta de comité de trabajo de grada No. 137-02-36 del 27 de octubre del 2022.
Evaluador ; Oscar Yesid Pérez Piñeres



Firma del Evaluador



Firma del director

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	6
RESUMEN EJECUTIVO.....	7
PALABRAS CLAVE	7
Comportamiento, trabajador, empresa, riesgo, actitudes.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.2. JUSTIFICACIÓN	11
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
2. MARCO REFERENCIAL.....	14
2.1. MARCO TEÓRICO	14
2.2 MARCO CONCEPTUAL	21
2.3 MARCO LEGAL.....	25
Tabla 1. Marco legal Colombiano en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	28
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	29
4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO.....	30
4.1 Análisis del ambiente laboral	30
4.2. Cultura organizacional.....	30
4.3. Tipos de comportamientos de los trabajadores	31

4.4. Beneficios de la prevención de accidentes de trabajo y promoción de autocuidado.....	32
5. RESULTADOS.....	33
5.1. Ambiente laboral	33
5.2. Cultura organizacional.....	35
5.3. Tipos de comportamientos de los trabajadores	37
5.4. Beneficios de la prevención de accidentes de trabajo y promoción de autocuidado.....	41
6. CONCLUSIONES.....	44
7. RECOMENDACIONES.....	47
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
9. ANEXOS	55

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Marco legal Colombiano de Seguridad y Salud en el Trabajo	32
--	----

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto analiza el ambiente laboral de los trabajadores, explorara su cultura organizacional mediante información documentada, estudiará los tipos de comportamientos que pueden llegar a tener los trabajadores e identificar los beneficios del proceso de gestión de seguridad basada en comportamientos para la prevención de accidentes laborales, mediante la matriz de peligros y riesgos de la empresa donde se observan más a fondo los riesgos psicosociales que puedan afectar el comportamiento del trabajador.

Esta metodología trae consigo resultados positivos para los trabajadores de la empresa, como lo son la motivación, la efectividad, el desarrollo, actitudes optimistas, conductas seguras y que mantengan un comportamiento más estable a la hora de realizar una tarea.

PALABRAS CLAVE

Comportamiento, trabajador, empresa, riesgo, actitud

INTRODUCCIÓN

La seguridad y la salud en el trabajo es fundamental para las organizaciones ya que sin las medidas apropiadas se puede acarrear problemas para la salud, en ellas se pueden prevenir, proteger, mitigar, las enfermedades y accidentes que puedan ocurrir con ocasión como consecuencia del trabajo, además de esto tiene también como objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente. En otras palabras, la seguridad y salud en el trabajo es el complemento del bienestar social, mental y físico de los trabajadores.

Actualmente muchas empresas tienen como característica un sistema de seguridad y salud en el trabajo tradicional, donde no se brindan adecuadamente la prevención de peligros, riesgos y los más preocupante es que no se preocupan por las conductas y comportamientos de los trabajadores, ya que esto es clave para que la productividad de una empresa funcione al 100%

Existen numerosas empresas enfocadas a la producción, la distribución y la comercialización de productos avícolas donde una gran parte de estas, poseen y administran una gestión de la seguridad basado en el comportamiento que sirve como metodología mejorar el desempeño y efectividad de sus trabajadores

Por lo tanto, se desea analizar el sistema de gestión de seguridad basada en comportamientos que implementa una empresa avícola, con el fin de conocer la excelencia y los factores de éxito que tiene actualmente y en qué se diferencia de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo tradicionales.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La salud de los trabajadores es una disposición muy importante e indispensable para que las empresas tengan un mayor progreso y puedan mejorar sus procesos administrativos. Sin embargo, hay muchas empresas u organizaciones que mantienen modelos de gestión tradicionales, se enfocan en un control de automatización y de cumplir sus procedimientos, esto ha dado como resultado una reducción de accidentes laborales, sin embargo los niveles de incidentes siguen siendo altos, Esto conlleva a que las organizaciones no resuelven la problemática a profundidad, como lo son los riesgos psicosociales, enfermedades laborales, estrés relacionado con el tipo de trabajo que se realiza, entre otras. Muchas empresas carecen de conocimiento y no suelen adaptarse a un proceso que logre corregir los comportamientos que pueden llegar a tener riesgos laborales en los trabajadores, tampoco hay diversos modelos administrativos que se encargan de diagnosticar constantemente las conductas, actitudes y hábitos de los trabajadores. Debido a esta problemática no se pueden analizar factores de éxito que logren reducir incidentes y accidentes de manera notable, por otra parte tampoco estudia un esfuerzo positivo en la eficiencia del trabajador.

Por ejemplo, según Parra Valderrama (2013) un caso de estudio que se hizo durante un tiempo en la empresa Avidesa Mac Pollo de junio a noviembre en el año 2009 indicó que hay peligros en los que los trabajadores que se encuentran expuestos en las granjas ya que contaban con un modelo de gestión tradicional.

Llegado a esto nos podemos preguntar.

¿Qué factores de éxito y beneficios genera la estrategia de implementación del proceso de gestión de la seguridad basada en comportamientos en una empresa del sector avícola de Bucaramanga?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El proceso de gestión de la seguridad basado en comportamientos (PGSBC) es una metodología para desarrollar y aumentar los comportamientos de seguridad laboral, limitando la probabilidad de incidentes laborales, además de lograr un cambio de conducta tradicional en la empresa y sus trabajadores.

La implementación de esta metodología en las empresas causa el querer, poder y saber trabajar de una forma segura eliminando así muchos comportamientos de riesgos que puedan ocasionar un peligro mayor.

Con este programa las empresas evaluarán más a fondo el peligro y riesgo que tienen los trabajadores en su ambiente de trabajo. Según Parra Valderrama (2013) En un caso de estudio realizado en el año 2009 en el sector avícola de Bucaramanga se generaron acciones correctivas y preventivas con base a los peligros que se encontraron en los trabajadores expuestos en las granjas con el fin mitigar riesgos para conservar la salud física y mental de sus trabajadores y dar cumplimiento a las leyes establecidas que respaldan la salud ocupacional.

Esta propuesta es relevante para las unidades tecnológicas de Santander ya que esta metodología carece de aplicación a pesar de que es primordial para las empresas el mejoramiento y cuidado de los trabajadores, además queremos fomentar esta propuesta para la línea de investigación del grupo SOLYDO.

También es muy importante que los estudiantes tengan conocimiento sobre este campo de la seguridad y salud en el trabajo, ya que podría ser de gran ayuda tener claro este proceso de implementación para algún futuro laboral.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores de éxito que inciden en el diseño de un modelo de gestión de seguridad basado en comportamientos de los trabajadores, en base a los objetivos propios de las empresas Avícolas en Bucaramanga.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el ambiente laboral en los trabajadores de una empresa avícola mediante su matriz de identificación de peligros y riesgos.
- Explorar la cultura organizacional a través de un análisis de información documentada relacionada con la prevención de accidentes para que los trabajadores tengan un comportamiento seguro.
- Determinar los tipos de comportamientos de los trabajadores utilizando una reevaluación de los riesgos analizados.
- Identificar los beneficios derivados del análisis del comportamiento que tienen los trabajadores para la prevención de accidentes laborales y promoción del autocuidado.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. seguridad y salud basada en comportamientos

Existen muchas empresas que han adoptado en sus trabajos diferentes modelos de seguridad y salud en el trabajo tales como la OHSAS 18001, método de las 5s, PARKER, entre otros. Estos modelos tienen el objetivo de disminuir los accidentes e incidentes laborales, sin embargo, son limitados y no son 100% efectivos.

Conocer estos modelos permite que un proceso de gestión de seguridad basada en comportamientos (PGSBC) tenga mayor importancia ya que este programa se centra en analizar comportamientos seguros y reduce la posibilidad de riesgo. La seguridad y salud basada en el comportamiento es una metodología que influye en la prevención y reducción del número de accidentes, se basa en la observación y control en los comportamientos, este proceso de gestión indica a crear capacidades, cultura, condiciones y control de los

comportamientos, para que el trabajador y toda su organización desarrolle actividades laborales de manera eficaz, y aumentar comportamientos seguros, evitando riesgos que podrían ser originados en el trabajo.

Los procesos de gestión de la seguridad basada en comportamientos se han extendido por el mundo principalmente en América, Oceanía y Europa en sus países más desarrollados industrialmente, aunque existen otros modelos, el resultado de los (PGSBC) son más efectivos para reducir los accidentes laborales significativamente ya que el objetivo es aportar al mejoramiento continuo de los procesos.

2.1.2. Modelo OHSAS 18001

El modelo OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) es un estándar internacional que establece unas herramientas necesarias para instaurar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, esta norma se aplica a los riesgos integrados a la gestión de las organizaciones que puedan ocasionar algún tipo de efecto en su operación, puede ser integrada en cualquier organización sin importar su tamaño, sector y localización, la base de este modelo es el ciclo PHVA incorporando auditorías y revisión por la dirección.

2.1.3 Método de las 5s

Es una herramienta con múltiples beneficios a empresas que incorporan una filosofía interna a los empleados de una empresa, este método nacido en japon fue incorporado en empresas como Toyota, , cada "s" tiene un objetivo con el fin de organizar eficazmente el lugar de trabajo, tener mayor disciplina, clasificar lo útil para la empresa, entre otros, para una mayor productividad y mejorar el entorno laboral manteniendo el lugar limpio, reducir gastos, reducir riesgos de accidentes y mejorar la seguridad en el trabajo.

2.1.4. Modelo PARKER

El modelo de escalera de parker establece una clasificación dimensional a las empresas como una escalera de categoría de manera ascendente

1. Estado patológico: Es hallar actitudes relacionadas al cumplimiento de una normativa acerca de la prevención poco considerada de la seguridad.
2. Estado reactivo: Las organizaciones actúan cuando ha salido algo mal en situaciones y eventos negativos con falta de planificación.
3. Estado calculador: La prevención es anticipada por organización con la capacidad sistemática de planificar una prevención.
4. Estado proactivo: La organización y los trabajadores se involucran de forma integrada, esto permite que las personas se preocupen por mejorar, ante un accidente.

5. Estado generativo: los estándares son altos en este último nivel, la organización precede una filosofía de esfuerzo y sin descanso donde la seguridad y salud en el trabajo van dentro de la organización.

2.1.5. Importancia de la psicología en el modelo de gestión de seguridad y salud basada en comportamientos

La psicología es un factor fundamental que surge en los años 90 en Latinoamérica como un modelo de prevención de accidentes donde implica aspectos directamente psicológicos para tratar accidentes desde la conducta hasta el trabajo desmedido causado por demandas, el acoso laboral, distinción de puestos de trabajo y la selección del personal.

2.1.6. Principio de la seguridad y salud basada en comportamientos

La seguridad basada en comportamientos tiene 7 principios que son básicos para lograr la efectividad de esta gestión

1. **concéntrese en los comportamientos:** El comportamiento de una persona se puede observar y puede registrarse con el fin de emplear una estadística de las tendencias de la persona para tomar acciones correctivas ya que pueden existir

comportamientos inseguros que pueden llegar a un accidente con lesión y con estos datos se puede hacer una gestión práctica para reducir estos comportamientos inseguros.

2. **Defina claramente a los comportamientos:** La definición exacta de los comportamientos permite su observación y clasificación en lo correcto, esto claramente muestra lo que hay que hacer, las definiciones claras de los comportamientos permiten captar las responsabilidades de las personas permitiendo construir un clima de confianza y evita desconfianzas entre las personas.

3. **Utiliza el poder de las consecuencias:** el comportamiento de las personas puede ser influenciado por ambientes laborales conflictivos, estas consecuencias tiene un efecto mayor por encima de los comportamientos, que puede ser positiva o negativa o puede generar accidentes debido a esa consecuencia, la seguridad basada en comportamientos trata de identificar esas consecuencias reduciendolas o eliminandolas para reforzar el comportamiento de la persona. Las personas aprenden más de sus éxitos que de sus fracasos. Es por eso que se debe asegurar consecuencias positivas para lograr buenos resultados en sus comportamientos para garantizar la seguridad de los trabajadores y no castigar a aquellos que no logren buenos resultados.

4. **Guíe con antecedentes:** Existen dos antecedentes que demostraron ser útiles en la seguridad basada en comportamientos.

- a. El entrenamiento en seguridad: Es una condición para mejorar continuamente en seguridad que debe guiarse en ser eficaces en la educación de adultos en el cual la persona analice la forma de sus comportamientos, analizar el factor de su entorno en la forma particular de comportarse con el fin de desarrollar sus comportamientos para no ser rutinarios, este entrenamiento genera compromisos, ya que si no se mide los comportamientos hacia la seguridad lleva a la consecuencia negativa y generar un riesgo
- b. Metas: Fijar metas hacia la seguridad ha demostrado que tiene un papel importante con el resto de técnicas, consiste en lograr que seas colectivas, a partir de un cálculo de porcentaje de comportamientos seguros, esto propone una meta con resultados superiores que deben ser reconocidos para premiar de alguna forma al colectivo. El reconocimiento colectivo es importante para alcanzar mayores metas a los trabajadores creando comportamientos seguros y evitar accidentes, trabajar por algo positivo logra una mayor motivación que la práctica de evitar algo negativo.

5. Potencia con participación: Cada una de las técnicas de la seguridad basada en comportamientos se puede llevar a cabo con la participación activa de las personas que ejecuten labores en la organización. Estas personas conocen los riesgos, los factores condicionales y las oportunidades de modificarlos. Muchos autores considera que la participación es la clave para lograr buenos resultados permanentes en el largo plazo, la cultura hacia la seguridad a través de la asignación de responsabilidades en la organización lleva a que las personas se sientan parte de la solución y no solo del problema recurriendo de esta forma a hacer gestión de la seguridad para llegar a otra funciones

6. Mantenga la ética: Adaptar los principios y un proceso influyente en los comportamientos, cuando se producen sin segundas intenciones es de hecho profundamente ético, la SBC busca primero que todo preservar al ser humano de padecimiento y pérdidas causadas por accidentes laborales. Los trabajadores ayudan a establecer los comportamientos, los observan y determinan, participan en el estudio de cómo alterarlos, utilizan indicadores para exponer a los que tienen desempeños bajos y hacen que esto sea una rutina necesaria para el mejoramiento continuo. El hacer el proceso participativo convierte a los operarios en sujetos dirigiendo intervenciones que tienen que ver con sus vidas, la SBC propone la oportunidad de ser éticos buscando un éxito que satisfaga a todos.

7. Diseñe una estrategia y siga un modelo: El implementar la SBC se requiere de diseñar una estrategia y seguir con un proceso para la misma, como ya se ha mencionado, la SBC es un método de intervención para lograr un cambio y de mejoramiento continuo. Existen distintos modelos que pueden ayudar a implementar estas estrategias de una forma simple el proceso SBC puede reducirse en tres puntos que funcionan en un ciclo.

1. Definir los comportamientos
2. Medir el desempeño
3. Influenciar el desempeño a través de antecedentes que corrijan factores que tengan en los comportamientos

Adicionalmente se debe tener en cuenta que la práctica es infinitamente más rica que la teoría sobre todo cuando se trata de trabajar con seres humanos de la observación de los comportamientos y sobre todo de su análisis. **(Estrucplan, 2013)**

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Trabajo: Hace referencia a las horas que dedica una persona para la producción de bienes y servicios, esto es un factor de producción junto con el capital la tierra y la tecnología, de igual manera esto consiste en el esfuerzo humano de rendimiento y venta de bienes y servicios.

Organización: Es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular

Amenaza: Es un peligro inminente que se origina de un hecho de un suceso que aún no ha sucedido, pero de haberse realizado o concretado de lo que iba a ocurrir, perjudica a una o varias personas en particular.

Accidente de trabajo: “Es accidente de trabajo a todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica una invalidez o la muerte” Ley 1562 de 2012

Acto inseguro: Esto refiere a toda acción y decisión humana que puedan causar una situación insegura o un incidente, con consecuencia para el trabajador, la producción el medio ambiente y demás personas, también existe el comportamiento inseguro lo cual esto influye a la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

Incidente de trabajo: es un suceso repentino no deseado que ocurren por las mismas causas que se presentan los accidentes, solo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad al proceso o al ambiente, un incidente es

una alerta que es necesario atender es la oportunidad para empezar a detectar y controlar las causas básicas que lo generaron antes de que ocurra un accidente.

Acción correctiva: Son propuestas de mejora planteadas como consecuencia de haber estudiado una causa de una no conformidad detectada en la organización.

Acción preventiva: Es una decisión que se toma con anterioridad para prevenir que aparezca una situación no deseada que se identifica que podría pasar en cualquier momento.

Acción de mejora: Es una acción dirigida a reducir los riesgos de las no conformidades o de aprovechar oportunidades para mejorar resultados de la organización

Actividad rutinaria: Es aquella actividad que forma parte de la operación común de la organización, es planificada y estandarizable porque son procesos que conocen en la misma organización e identifican sus peligros claramente.

Actividad no rutinaria: Es aquella actividad que no forma parte de la operación común de la organización o actividad que la empresa no ejecuta a menudo o baja frecuencia.

Elementos de protección personal: son unos equipos que protegen al trabajador de riesgos o de efectos adversos para la salud, pueden incluir elementos como cascos de seguridad, guantes de protección, prendas de alta visibilidad, calzado de seguridad, arneses de seguridad, y equipos de protección respiratoria, estos elementos son muy importantes ya que ayudan a prevenir lesiones o enfermedades que puedan ser originados por el contacto de radiaciones, con sustancias químicas, con peligros físicos, eléctricos, mecánicos entre otros.

Comportamiento: Niveles o jerarquías que interactúan con todos los elementos tangibles en materia de seguridad en el trabajo

Comportamiento organizacional: Se centra en los comportamientos humanos dentro de una organización, incluido cómo actúan entre sí, y también el comportamiento en donde trabajan dentro de las estructuras en las organizaciones para realizar su trabajo.

Comportamiento seguro: Acto o conducta que conllevan al cumplimiento de procedimientos, normas, reglamentos o prácticas seguras preestablecidas y que previenen la ocurrencia de lesión en los trabajadores.

Comportamiento inseguro: Es toda acción que causa una situación o incidente a la falta de acciones para informar condiciones inseguras, con consecuencias para el trabajador, la producción y el ambiente de las personas de la organización.

Seguridad basada en comportamientos: Es una herramienta de gestión cuyo foco está principalmente enfocado en atender el comportamiento de los trabajadores, basándose en un desarrollo de un cambio en su actitud hacia la seguridad, salud y el medioambiente, buscando la incorporación de estos como valores.

2.3 MARCO LEGAL

Normatividad	Fecha de expedición	Reglamento
Ley 1562	11 de Julio del 2012	Por la cual modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Decreto 1295	22 de Junio de 1994	Por el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos

		Profesionales.
Decreto 1072	26 de Mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector del trabajo y contempla las obligaciones del empleador con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
Resolución 1111	27 de marzo de 2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Decreto 171	1 de febrero de 2016	Modifica el sistema de riesgos laborales y dicta disposiciones en materia de salud ocupacional.

Resolucion 1401	14 de mayo de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2400	22 de mayo de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolucion 2646	17 de Julio de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 1010	23 de enero de 2016	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 1616	21 de enero de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1477	5 de agosto de 2014	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales.

Tabla 1. Marco legal Colombiano en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Elaboración propia

No existe como tal una normatividad específica relacionada a la Seguridad y Salud Basada en Comportamientos en Colombia, pero a lo largo de estos años ha desarrollado un marco de normatividad con el fin de integrar a los trabajadores de una organización en capacitarlos con ayudas de normas de seguridad y salud en el trabajo para lograr cambiar conductas negativas en los trabajadores.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto está basado en una metodología descriptiva, de un análisis de los factores de éxito que genera el proceso de gestión de la seguridad basada en comportamientos conociendo la naturaleza que la empresa maneja con esta gestión y detallando el desarrollo que tiene con diferencia de un sistema de gestión de seguridad tradicional.

Este proyecto se desarrolla y analiza mediante un enfoque cualitativo, ya que queremos hacer énfasis mediante una investigación sobre el proceso de gestión de seguridad y salud dirigido a sus trabajadores para conocer porqué es tan efectivo enfocarse en los comportamientos de los trabajadores y describir los resultados que tienen cada uno de ellos utilizando herramientas de análisis como la matriz de identificación de peligros y riesgos y explorando información documentada que tiene la empresa, con el fin de conocer los factores de éxito que cumple esta gestión dirigida a la seguridad basada en comportamientos.

4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

4.1 Análisis del ambiente laboral

Identificamos el perfil del sector avícola de Bucaramanga, la estructura organizacional, su visión y misión, la caracterización en común que tienen las empresas del sector y todo lo relacionado a incidentes ocurridos ya que nos permite tener un conocimiento a fondo de la empresa.

Para analizar el ambiente laboral se consultó una matriz de factores de riesgos que tiene como finalidad lograr que el trabajo esté en las mejores condiciones en todas las tareas laborales con el motivo de establecer peligros y riesgos que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores esto tiene como resultado afectar la productividad, el capital y la calidad de la empresa.

4.2. Cultura organizacional

La información de la cultura organizacional expresa sus estructuras, valores y el sistema de la organización donde promueve conductas positivas que significan una mayor productividad.

En base a esto se exploró la matriz de factores de peligros y riesgos de la empresa donde ofrece acceso a información documentada en la web.

Se organizó cada punto de manera detallada la cultura organizacional, en base a la matriz de factores de peligros y riesgos con el fin de conocer qué tipo de comportamientos tienen los trabajadores.

4.3. Tipos de comportamientos de los trabajadores

El objetivo de un sistema de seguridad y salud basado en comportamientos ante todo es poder alcanzar un cambio de conducta en los trabajadores, mitigar los comportamientos inseguros, la teoría tricondicional del comportamiento seguro define 3 condiciones para que el trabajador tenga una conducta de manera segura.

- El trabajador puede laborar de forma segura
- El trabajador sabe laborar de forma segura
- El trabajador quiere trabajar de forma segura

Esto es una metodología proactiva de mejora continua en la que tiene que estar aplicada la seguridad y salud de una empresa.

Se re evaluó los riesgos analizados en la matriz de factores de peligros y riesgos, tomando la matriz inicial en factores de riesgos psicosociales, describiendo tareas monótonas, condiciones de actos que conlleven una carga mental, un acto o comportamiento negativo que puedan llevar a una lesión. proporcionando tipos de comportamientos que carecen en la matriz ya que esto es muy importante para la productividad del trabajador.

4.4. Beneficios de la prevención de accidentes de trabajo y promoción de autocuidado

Los beneficios que conlleva una seguridad y salud en el trabajo los determinamos a través de resultados que la matriz de factores de peligros y riesgos nos da, además analizamos los tipos de comportamientos sobre la seguridad y salud en el trabajo que establece el proceso de gestión que implementa la empresa del sector avícola y cómo identificar estos comportamientos inseguros que los ha llevado a tener una buena gestión en seguridad y salud en el trabajo.

5. RESULTADOS

5.1. Ambiente laboral

El sector avícola de la ciudad de Bucaramanga cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo que examina sus trabajadores como su prioridad, donde cumple en perfeccionar los procesos en materia de Salud Ocupacional mediante condiciones de un ambiente laboral.

Cada empresa del sector avícola tiene su propia misión y visión que diferencia a los demás, sin embargo, el sector avícola tiene una meta específica que es producir, entregar y comercializar su producto enfocado a las necesidades del cliente, también buscan destacar y consolidarse en ser líderes del sector avícola en Colombia.

Los empleados del sector avícola se caracterizan por tener instrumentos de protección personal adecuados a la labor que cada uno ejerce, cuentan con capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo para promover un pensamiento seguro en el ambiente laboral.

La empresa de este sector posee un modelo de seguridad, reportes de accidentalidad, investigación de causas de posibles accidentes mediante árboles de causa, posee una matriz de factores de peligros y riesgos y funciones para mantener un ambiente de

seguridad laboral. El trabajador expone su desarrollo en un ambiente de trabajo donde está dispuesto a las situaciones que lo rodean en las que puede perjudicar su salud física y psicológica, por ese motivo se cumple con proteger a sus trabajadores de los riesgos y peligros que se observan en la matriz citada anteriormente, con esto en mente brinda un ambiente ejemplar teniendo buenas condiciones de vida y produciendo mayor utilidad en la empresa.

En la matriz de factores de peligros y riesgos se halló una clasificación de peligros que se encuentran en las tareas de la empresa evaluando los peligros biológicos, físicos, biomecánicos, psicosociales y las condiciones de seguridad, donde un gran número de actividades es rutinaria llevando a que los trabajadores tengan un impacto psicológico, se puede inferir que el ambiente laboral según la matriz de peligros y riesgos se encuentra en óptimas condiciones ya que cuenta con una clasificación de peligros muy bien estructurada y con controles existentes en casos de un posible riesgo, también cuenta con criterio de evaluación donde evalúa el nivel de importancia de las capacitaciones, exámenes periódicos, exámenes ocupacionales, el uso de los EPPS, charlas psicológicas, con el fin de solucionar comportamientos inadecuados en las tareas de la empresa para tener una motivación laboral en los trabajadores.

La empresa cuenta con criterios para establecer controles donde define si es aceptable la valoración de un riesgo y tiene medidas de intervención a esos riesgos donde genera una solución y mantiene un ambiente laboral en óptimas condiciones.

5.2. Cultura organizacional

La cultura organizacional se rige por unos valores donde trata de llevar a todos sus trabajadores con una integridad pulcra, que se actúe de manera honesta, también logra generar confiabilidad y fidelidad en los clientes, la actitud del servicio se orienta de una manera en la que el consumidor sea la razón de ser de la organización.

La cultura organizacional del sector tiene como componentes una misión y una visión donde conduce un buen ambiente laboral y desea alcanzar un importante lugar en el mercado nacional.

mantiene una filosofía que lleva a la elaboración de productos nutritivos de gran calidad que puedan satisfacer las exigencias de sus clientes, también garantiza que sus productos cumplan con parámetros de salubridad que mantengan un producto saludable, también manejar el producto terminado hacia las distribuidoras, los puntos de venta y el cliente donde se haga el debido mantenimiento a cadenas de transporte, donde esta el producto en un estado frío y así mantenga el producto fresco y en buen estado para dirigirlo a los consumidores y brindar una buena satisfacción.

El personal cuenta con instrumentos habituales y capacitación requerida para brindar ayuda de un servicio excelente y serio, de esa forma que cuenten con la habilidad de comunicar seguridad y confianza a los clientes en sus respectivas solicitudes o requerimientos. Revelar un servicio honrado y honesto que genere una relación transparente y confiable con el cliente, de esa forma también el personal se capacita para asumir errores cometidos y ofrecer una disculpa al cliente y darle una solución, con esto en mente se busca mejorar sus propias metas y mantener una óptima cultura organizacional protegiendo sus políticas y lineamientos.

cuenta con una política de Salud Ocupacional en materia de prevención con el fin de orientar una evaluación del ambiente laboral y mantener medidas de prevención, correctivas y de seguimiento, también le enseña a sus trabajadores donde procurar un entorno laboral cada vez más sano, que prospere la calidad de vida y aumente el nivel productivo de la empresa con las disposiciones legales vigentes.

La política de la empresa es el reflejo en adoptar una cultura organizacional que respete la privacidad de las personas de las cuales se realizan tratamientos de datos personales. Esto tiene como compromiso a que la empresa sea responsable de la información, actuaciones y decisiones para alcanzar un objetivo en el flujo de información organizado y proteger los datos privados y públicos de los titulares. Proporcionando medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para proporcionar seguridad a los registros evitando su adulteración o acceso no autorizado, esto obliga también a que los proveedores de

servicio que contrata la empresa adopten las medidas técnicas, humanas y administrativas para la protección de los datos personales.

5.3. Tipos de comportamientos de los trabajadores

Mediante la matriz de factores de peligros y riesgos, el sector emplea múltiples tareas comunes que clasifica los niveles de peligros y riesgos que maneja cada actividad, donde encontramos en áreas como la recepción del pollo, desprese de pollo que se divide en desprese manual y desprese con cortadora, el mantenimiento de bandas donde se enfocan en ubicar las presas en la banda y su debida revisión y ajuste dichas bandas y mantenimiento de cortadoras de pollo que se ensaya la máquina para el proceso de corte de presas y que los ajustes de seguridad funcionen correctamente.

se analizó los factores de peligros psicosociales que afectan a los trabajadores en estas tareas donde presentan efectos perjudiciales para la salud mental con tareas exhaustivas que llevan una carga mental alta, también presentan tareas monótonas que consiste en repetir un proceso múltiples veces y llevar al trabajador a un estrés constante y una mala gestión organizacional, todo esto deriva un comportamiento negativo e inseguro en el trabajo y afectar la integridad de la salud de los trabajadores.

Todo el mantenimiento a las bandas y a la recortadora es donde más se presenta peligros psicosociales ya que esto son tareas que requieren más dificultad y requieren un conocimiento sobre estos tipos de mantenimientos sobre un posible fallo en la maquinaria, llevando a que pare el proceso de producción. Estas tareas presentan mayores efectos negativos ya que tienen que tener mayor conocimiento y habilidad para elaborar un mantenimiento a estas tareas de la empresa, llevando a un agotamiento mental al trabajador y realizar labores inseguras y poco productivas.

Se identifican todos estos peligros que existen dentro de su organización, dentro del control existente para este tipo de peligros, conocen los efectos posibles que llevan al trabajador a un comportamiento deficiente pero no tienen un medio para hacer un seguimiento de estos peligros, ellos evalúan el riesgo psicosocial en cada tarea de la empresa, donde los niveles de eficiencia son altos ya que el peligro psicológico puede llevar a incidentes significativos que afectan la integridad del trabajador y hay que tener medidas para asegurar que el trabajador no padezca riesgos psicosociales y además de eso estas tareas tienen un nivel de exposición continuo que quiere decir que son tareas que se presentan sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado teniendo un nivel muy alto en nivel de riesgo, siendo uno de los focos de atención de la empresa para poder resolver esta problemática tan significativa en sus trabajadores. Los comportamientos negativos son además las tareas más complejas de los trabajadores, también juega un papel importante la autoestima de estos mismos, las tareas repetitivas afectan la autoestima y el equilibrio emocional de los

trabajadores, es importante recalcar que los actos inseguros tienen como consecuencias accidentes laborales que pueden afectar de manera desfavorable a la empresa.

El sector maneja criterios para establecer controles donde valoriza el riesgo dependiendo de cada tarea, donde resume las consecuencias que existen en las tareas, el número de trabajadores expuestos, la existencia de un requisito legal específico y si es posible eliminar el riesgo, donde la valorización del riesgo en actividades psicosociales es inaceptable teniendo un número de trabajadores expuestos mayor en tareas como recepción de el pollo, desprese de el pollo, mantenimiento de bandas y cortadora del pollo, generando trastornos mentales, este sector emplea requisitos legales como la resolución 2646 de 2008, 1010 de 2016, 1616 del 2013 y el decreto 1477, donde no garantiza una eliminación total de un daño psicológico.

Empresas del sector avícola emplean medidas de intervención para reducir el número de riesgos y peligros psicosociales de sus trabajadores como el control de convivencia donde propone iniciativas y medidas que favorezcan a la convivencia organizacional de la empresa, donde tratan la igualdad, la no discriminación y la solución pacífica de conflictos, también evalúa los estímulos individuales charlas, capacitaciones y apoyo psicológico. La empresa también opera un sistema de Gestión de Seguridad Basada en Comportamientos que se concentra y evalúa el actuar de los trabajadores donde los impulsa a laborar de manera segura para así crear comportamientos eficaces que ayuden a la empresa a tener un ritmo productivo.

Los cambios de comportamientos de una persona pueden llevar años, ya que muchos de estos comportamientos pueden ser hábitos que cada persona adquiere desde su infancia, Conociendo perfectamente que cada trabajador puede llegar a tener problemas externos que afecten su rendimiento y efectividad en la actividad laboral, además de eso, saben que existen tareas que exigen más trabajo que llevan al operario a un agotamiento mental, ya que dichas tareas pueden ser monótonas y con un nivel de exposición alto. Por esto mismo el sector avícola se enfoca un estudio que permita corregir comportamientos indeseados ya que a través de la gestión de seguridad basada en comportamientos induce a los trabajadores soluciones eficaces a este tipo de problemas como las observaciones conductuales que analizan de manera escrupulosa, los comportamientos que pueden llevar al trabajador a un posible accidente. También la gestión emplea un registro por medio de un análisis de tareas, que consiste en evaluar los pasos que ejecutan una tarea de la organización esto con el fin de llevar registros y confrontar los criterios que lleven al trabajador a emplear una tarea de manera insegura y generar un comportamiento inadecuado. Por último usa técnicas de modificación del comportamiento que por medio de intervención psicológica modifican o cambian comportamientos laborales con el fin de reforzar las capacidades del trabajador, generar comportamientos positivos dentro de la organización y aumentar la tasa de empleados de que trabajan de manera segura.

Para determinar los comportamientos en los trabajadores de las empresas se reevalúan la matriz de peligros y riesgos enfocado en la clasificación psicosocial ya

que de ahí se originan ese tipo de actitudes negativas que llevan a los incidentes laborales, para esto se establece un formato de comprobación que sea fácil de completar para los supervisores a cargo, donde especifique los comportamientos seguros e inseguros que tiene el trabajador en una labor, este formato suele tener datos básicos como la fecha y hora ya que a el trabajador le genera felicidad e inconformidad y demás emociones que afecten el rendimiento de su trabajo.

A mayor número de comportamientos inseguros observados es mayor la probabilidad de incidentes laborales, por esto las empresas se encargan de atender a esas alertas para que no se conviertan en una calamidad de mayor riesgo.

5.4. Beneficios de la prevención de accidentes de trabajo y promoción de autocuidado

Los factores de éxito que genera el Proceso de Gestión de Seguridad Basada en Comportamientos son claves para el funcionamiento, productividad y protección de los trabajadores, creando beneficios para la precaución de accidentes de trabajo y generación de autocuidado.

Estos son muy importantes ya que mejora el ambiente laboral de la empresa, aumenta la comunicación, además de la moral interna de la empresa y crea conductas positivas en la cultura organizacional ya que la accidentalidad de los trabajadores es un riesgo muy importante que puede afectar a la empresa.

Estos beneficios son:

- Identificar riesgos y comportamientos que los trabajadores enfrentan, se logra abordar estos riesgos para poder conocer y solucionar medidas que lleven al trabajador a un accidente laboral.
- Medir y monitorear las prácticas de trabajo es otro beneficio muy importante ya que ayuda a cuantificar un plan de prevención y dar seguimiento al desempeño que los trabajadores tienen en sus actividades laborales.
- Se disminuyen significativamente los accidentes de trabajo causados por actos inseguros.
- Se genera un valor personal por la seguridad ya que la seguridad no debe ser una prioridad, debe ser un principio que conduzca a la conducta de los trabajadores hacia buenas prácticas de seguridad.
- Se ocasiona un aumento en la participación del trabajador y esto a su vez estimula el sentido de pertenencia en la cual el operario se encuentra identificado con los valores de la empresa.

- Hace énfasis en promover la cultura del autocuidado ya que esto es el primer paso para desarrollar comportamientos que auxilien la salud física y mental de los trabajadores.
- Genera actitudes más optimistas en los trabajadores donde desarrolla la capacidad de adaptación y de producir respuestas alternativas para desafiar situaciones de estrés.
- Se adoptan conductas seguras en el ambiente laboral, ayudando al propio cuidado del trabajador y el de sus compañeros para así generar un fortalecimiento en su autoestima y tener una mejor calidad de vida.

El Proceso de Gestión de la Seguridad Basada en los Comportamientos ha sido positivo a lo largo de su historia. Alcanza más de un 75% en accidentes reducidos. Cuando los comportamientos se manejan de manera correcta, se logran cambios en los trabajadores que mejoran sus resultados en la labor de una tarea de la empresa, también mejora la moral, la comunicación llevando la organización a ser la empresa avícola número 1 de Colombia, demostrando el cuidado a sus trabajadores.

6. CONCLUSIONES

Esta monografía se realizó con el propósito de poder determinar y resaltar beneficios, factores de éxito para la prevención de accidentes laborales de acuerdo a los comportamientos de los trabajadores de la empresa, Con base a los resultados obtenidos se define que el Proceso de Gestión de Seguridad Basada en los Comportamientos detalla problemas internos del ambiente laboral, cultura organizacional y operarios de la empresa. Esta herramienta es clave ya que se puede identificar principales factores que pueden definir el bienestar físico, mental e integridad de los trabajadores.

La cultura organizacional de la empresa brinda un ambiente ejemplar que está dispuesta a considerar la seguridad del trabajador, gracias a la matriz de peligros y riesgos la cual está muy bien constituida y nos permite tener un conocimiento acerca de cómo prevenir riesgos psicosociales, emocionales y trastornos mentales, además, la empresa cumple con aportar métodos efectivos para la formación individual y colectiva que permite al trabajador destacar por su alto desempeño en la prevención de riesgos dentro y fuera del trabajo.

Mediante información documentada de la empresa se analizó que posee una cultura organizacional eficaz que rige a los trabajadores a tener actitudes positivas, honestas y de motivación. Esto es importante para la empresa ya que mejora la efectividad en el proceso de elaboración de productos que logran satisfacer las necesidades de sus clientes.

También se demostró que la cultura organizacional puede tener una mayor influencia en los trabajadores tanto de manera positiva como negativa. Si estos comportamientos son

negativos, la empresa tomaría medidas para que no ocurra un accidente de trabajo de tal manera que los trabajadores tengan los elementos, capacitaciones y apoyo psicológico para así trabajar de forma segura.

La implementación del Proceso de Gestión de la Seguridad Basada en Comportamientos está enfocado en analizar conductas de seguridad en el área de trabajo con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales, esta aplicación integra el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo tener un mayor impacto, logrando cumplir los objetivos establecidos por la empresa en materia de seguridad y bienestar de los trabajadores, manteniendo claro que aunque no existe con certeza de la eliminación de una enfermedad psicológica, reduce este tipo de incidentes e incentiva a que las sucursales y granjas de producción que apliquen de manera correcta este proceso de gestión y fortaleciendo su cultura organizacional.

La empresa clasifica en qué condiciones los trabajadores deben poseer una conducta segura, la matriz de factores de peligros y riesgos evalúa cada una de las actividades que crea conductas irregulares y genera múltiples tipos de comportamientos que pueden afectar a los trabajadores y a la organización, tales como estrés y traumas psicológicos, por esto mismo la empresa regula este tipo de comportamientos dependiendo del nivel de riesgo que representa en cada tarea laboral y genera una solución favoreciendo a los trabajadores con capacitaciones, charlas, apoyo psicológico y control de convivencia para ayudar a los trabajadores a tener mayor integridad en la organización y no crear monotonía en las labores de las respectivas tareas de la empresa. En este análisis se presentan los

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPRESARIADO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

beneficios que demuestran el por qué es importante este sistema de gestión ya que trae una retroalimentación y uso de un esfuerzo positivo en los trabajadores, gracias a esto el personal de la empresa tiene un importante decrecimiento en los índices de accidentalidad, generando unos altos niveles de éxito de seguridad industrial.

Se analizó que es posible determinar los comportamientos de los trabajadores a través de un seguimiento donde se observan los comportamientos seguros e inseguros que tiene un trabajador, entre mayor sea el número de comportamientos seguros menor es la probabilidad de incidentes laborales.

7. RECOMENDACIONES

Para las nuevas empresas del sector avícola se recomienda implementar un sistema de gestión de seguridad basada en comportamientos ya que múltiples empresas del sector que este sistema es efectivo, Potencia la productividad de los trabajadores, ayuda su bienestar, reduce la alta probabilidad de incidentes laborales y trae consigo demás beneficios que son importantes en la salud de los trabajadores.

Se sugiere a las empresas del sector avícola de Bucaramanga profundizar en los temas de riesgo psicosocial, autocuidado y motivación laboral mediante conferencias, capacitaciones de manera regular con el objetivo de fortalecer la seguridad individual y comportamientos seguros.

Por medio de esta monografía se recomienda a las empresas del sector avícola de Santander que no tengan implementado este sistema de gestión o que piensan implementarlo, analizar los factores de éxito que tiene la seguridad basada en comportamientos, ya que muchas empresas del sector que poseen este sistema han tenido gran éxito en la prevención de incidentes y accidentes laborales.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- WILLIAM. (2018, 11 16). *DISEÑO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA ÓPTICA SVC, UBICADA EN LA CIUDAD DE B.* Repositorio institucional UNIMINUTO. Retrieved May 11, 2022, from <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8150/1/Dise%C3%B1o%20del%20programa%20basado%20en%20el%20comportamiento%20VER.pdf>
- Estructplan. (2013, July 19). *7 principios de la seguridad basados en los comportamientos* – Estructplan. Estructplan. Retrieved May 11, 2022, from <https://estructplan.com.ar/7-principios-de-la-seguridad-basadas-en-los-comportamientos/>
- Llanos Tabares, L. C. (2020, 09 1). *Seguridad basada en el comportamiento como estrategias en la prevención de accidentes de trabajo en la empresa ladrillera Arcil.* Universidad Antonio Nariño. Retrieved May 11, 2022, from <http://186.28.225.13/bitstream/123456789/3207/1/2020linaconstanzallanostabares.pdf>
- Toro, R. (2017, November 15). *El comportamiento de los trabajadores sobre la seguridad en el trabajo.* Nueva ISO 45001. Retrieved May 11, 2022, from <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/11/comportamiento-seguridad-en-el-trabajo/>

F-DC-125 INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPRESARIADO Y SEMINARIO VERSIÓN: 1.0

- Benavidez, S. M. (2020, 06 10). *SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA MULTILACTEOS SAN F.* Repositorio Institucional-Universidad Católica de Manizales. Retrieved May 11, 2022, from <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2870/1/Sandra%20Milena%20Benavides.pdf>
- Montero, R. (2015, 03 15). *Procesos de gestión de la seguridad basados en comportamientos: Aspectos claves para su implementación.* ResearchGate. Retrieved may 11 2022, from https://www.researchgate.net/publication/273575726_Procesos_de_Gestion_de_la_Seguridad_Basados_en_Comportamientos_aspectos_claves_para_su_implementacion
- Zabala, J. (2019, 07 28). *Diseño de un programa de seguridad basado en comportamiento en la empresa OG MAQUITRANS SAS Jorge Zabala Cárdenas ID. 771.* Repositorio Digital ECCI. Retrieved may 11, 2022, from <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2346/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, I. (2019, December 7). *Acciones Correctivas - Qué son y Cómo Gestionarlas.* IVE Consultores. Retrieved may 13, 2022, from <https://iveconsultores.com/acciones-correctivas/>

F-DC-125 INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPRESARIADO Y SEMINARIO VERSIÓN: 1.0

- Torres, I. (2019, 12 18). *Accion Preventiva, ¿qué es y por qué ya no aparece en ISO 9001:2015?* IVE Consultores. Retrieved may 13, 2022, from <https://iveconsultores.com/accion-preventiva/>
- Gómez, N. (2014, 09 10). *Acciones correctivas y de mejora en ISO 9001:2015.* Calidad y Gestión Empresarial. ISO 9001 e ISO 14001. Retrieved may 13, 2022, from <https://hederaconsultores.blogspot.com/2009/09/acciones-correctivas-y-preventivas.html>
- Parra, H., & Parra, H. (2013, March 18). *Enfoque Ocupacional en la Red.Salud y Seguridad Laboral: Acto o comportamiento inseguro en el trabajo.* Enfoque Ocupacional. Retrieved may 13, 2022, from <http://www.enfoqueocupacional.com/2013/03/acto-o-comportamiento-inseguro.html>
- Ramirez Mantilla, D. C. (2010, 10 14). *DOCUMENTACIÓN, ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS EN EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA DE LA EMPRESA AVIDESA M.* Universidad Pontificia Bolivariana. Retrieved may 14, 2022, from https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/992/digital_19831.pdf?sequence=1
- Pardo, K. (2014, 09 23). *Informe final práctica empresarial Avidesa Mac Pollo SA 1 Información Importante La Universidad Santo Tomás, informa que el.* Universidad Santo Tomás. Retrieved may 14, 2022, from <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/20244/2014%20Katerine%20Pardo.pdf>

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPRENDIMIENTO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

- Gutiérrez Ortiz, S. A. (2019, 08 23). *FORMULACIÓN DE ALTERNATIVAS DE PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA PARA LA PLANTA DE BENEFICIO DE AVIDESA MAC POLLO SA SILVIA ALEJANDRA GU*. Universidad Pontificia Bolivariana. Retrieved may 16, 2022, from <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8248/39017.pdf?sequence=1>
- CHURIO, A. (2017, 12 18). *GESTIÓN DE ACTIVIDADES Y ASPECTOS DE SALUD OCUPACIONAL EN ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AVIDESA MAC POLLO SA DIPLOMAD*. 49595971. Retrieved may 16, 2022, from <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/17257/49595971.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Peluha Monrroy, D. F. (2009, 02 16). *1 GESTIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA AVIDESA MACPOLLO SA DIANA FERNANDA PELUHA MON*. Universidad Pontificia Bolivariana. Retrieved may 16, 2022, from https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/733/digital_17370.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- velez, A. (2020, 04 28). *MATRIZ DE PRODUCCIÓN DE POLLOS*. *Mac Pollo | PDF | Dolor lumbar | Biomecánica*. Scribd. Retrieved may 18, 2022, from

<https://es.scribd.com/document/458849835/MATRIZ-DE-PRODUCCION-DE-POLLOS-Mac-pollo>

- Avidesa Mac Pollo S.A. (2019, 09 3). *occidente política*. Mac Pollo. Retrieved may 18, 2022, from <https://www.macpollo.com/occidentepolitica>
- Avidesa Mac Pollo S.A. (2020, 02 7). *Política de Datos*. Mac Pollo. Retrieved may 18, 2022, from <https://www.macpollo.com/politica-de-datos>
- Estrada Ruiz, I. A. (2009, July 10). *GESTIÓN DE LOS ASPECTOS Y ACTIVIDADES DE SALUD OCUPACIONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA AVIDESA MAC POLLO SA IVONNE AN*. Universidad Pontificia Bolivariana. Retrieved may 20, 2022, from https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/583/digital_18061.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lizcano, N. (2001, 05 27). *Mac Pollo | PDF | Empresas | Bases de datos*. Scribd. Retrieved may 25, 2022, from <https://es.scribd.com/document/509497737/mac-pollo>
- Antivar, H. (2016, 04 18). *AVIDESA MAC POLLO SA by Hans Antivar*. Prezi. Retrieved may 25, 2022, from <https://prezi.com/oxjwh4m7x6tu/avidesa-mac-pollo-sa/>
- Carlos. (2016, 01 7). *CONTROL DE LA CONVIVENCIA*. Xunta. Retrieved may 31, 2022, from

http://www.edu.xunta.gal/centros/cafi/aulavirtual/pluginfile.php/36928/mod_resource/content/1/normativa/2015CONTROL%20DE%20LA%20CONVIVENCIA.pdf

- Martínez Oropesa, C. (2015, 11 13). *La gestión de la seguridad basada en los comportamientos: ¿un proceso que funciona?* SciELO España. Retrieved may 31, 2022, from https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000400002
- Seguridad Minera. (2018, July 23). *Beneficios de la seguridad basada en el comportamiento*. Revista Seguridad Minera. Retrieved June 31, 2022, from <https://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/beneficios-de-la-seguridad-basada-en-el-comportamiento/>
- Chamby, V. (2017, 05 21). *La Seguridad Como Un Valor*. Contenidos QHSE. Retrieved may 31, 2022, from <https://contenidos-ghse.blogspot.com/2017/05/la-seguridad-como-un-valor.html>
- Gestop. (2016, 06 21). *SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO (SBC), UN CONCEPTO IMPORTANTE DE CONOCER*. Gestop. Retrieved may 31, 2022, from <https://gestop.pe/seguridad-basada-en-el-comportamiento-sbc-un-concepto-importante-de-conocer/>
- Sogamozo, M. C. (2021, 01 18). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO PARA LA REDUCCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES EN VARISUR SAS MAR*. Repositorio Digital ECCI. Retrieved June 7, 2022, from <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/793/Dise%C3%B1o%20de%20>

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPREDIMIENTO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

[un%20programa%20de%20SBC%20VARISUR%20S.A.S..pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Pabón, D. C. (2020, 06 22). *Programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en una p.* Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Javeriana. Retrieved June 7, 2022, from <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/49975/TRABAJO%20DE%20GRADO%20-%20COMPORTAMIENTOS%20SEGUROS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPRESARIADO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

9. ANEXOS

anexo 1 Matriz de peligros y riesgos