

Sistematización plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo



Sistematización práctica profesional del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud
en el trabajo en el área de producción de Operadora Avícola de Colombia SAS

Juan Diego Jaramillo Tobon

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Mayo 2021

Sistematización plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo

Sistematización práctica profesional del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo en el área de producción de Operadora Avícola de Colombia SAS

Juan Diego Jaramillo Tobon

Sistematización presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesor(a)

Paola Viviana Ordoñez Eraso

Psicóloga

Especialista en Gerencia del Talento Humano

Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Mayo de 2021

Contenido

Resumen	4
Abstract.....	5
Introducción6
Capitulo I Contextualizacion	
Justificación.....	7
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
1.1.1.1 Contextualización de la empresa.....	9
1.1.1.1.1 Problemática encontrada.....	14
1.1.1.1.2 Rol desempeñado como practicante.....	16
1.1.1.1.3 Estado del arte.....	17
Capitulo II Referente conceptual	
2.1 Marco teórico.....	26
2.1.1.1 Marco conceptual.....	28
2.1.1.2 Marco legal	34
2.1.1.2.1 Metodología.....	36
Capitulo III Análisis critico	
3.1 Interpretación critica.....	48
3.1.1 Conclusiones.....	57
3.1.1.1 Recomendaciones.....	58
3.1.1.2 Referencias	60

Resumen

La sistematización del aprendizaje de práctica profesional es una forma de contar y plasmar en un documento la experiencia vivida en el desarrollo de la práctica profesional, permitiendo que esta experiencia sea compartida en el medio académico, es por esto que en esta sistematización se encuentra plasmada la experiencia que se vivió durante el proceso de práctica profesional en la empresa Operadora Avícola de Colombia SAS del municipio de Copacabana Antioquia, donde se ejecutó como proyecto principal el plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores del área de producción.

Esta sistematización recopila de forma metodológica y estructurada lo vivido en el proceso, en especial la ejecución del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, una descripción detallada del proceso de ejecución de este plan, donde se relata las fortalezas y las dificultades para realizarlo, una descripción detallada de muchas funciones que como practicante se realizó en el escenario de práctica, los aportes que se realizó y los aprendizajes adquiridos.

Palabras clave:

Área de producción, Entrenamiento, Escenario de práctica, Inducción, Plan.

Abstract

The systematization of professional practice learning is a way of recounting and expressing in a document the experience lived in the development of professional practice, allowing this experience to be shared in the academic environment, that is why in this systematization the experience that was lived during the professional practice process in the company Operadora Avícola de Colombia SAS of the municipality of Copacabana Antioquia, where the induction and training plan on safety and health at work was executed as the main project for workers in the production area .

This systematization compiles in a methodological and structured way what has been experienced in the process, especially the execution of the induction and training plan in safety and health at work, a detailed description of the process of execution of this plan, where the strengths and difficulties are reported. To do this, a detailed description of many functions that as a practitioner was performed in the practice setting, the contributions that were made and the lessons learned.

Keywords:

Production area, Training, Practice scenario, Induction, Plan.

Introducción

El plan de inducción y entrenamiento es una forma asertiva de llegar a encontrar el empalme entre el trabajador y el puesto de trabajo, en esta sistematización de práctica profesional se aborda este tema como eje central debido a la importancia y el impacto que género en los trabajadores a los cuales se capacito y entreno, es así como en este trabajo se encuentra la descripción de la empresa Operadora Avícola de Colombia SAS planta de Copacabana Antioquia, escenario de práctica, de la cual se sistematiza esta experiencia, y en específico su área de producción, también se encuentra el estado del arte que permite robustecer y afirmar teóricamente con otros trabajos e investigaciones realizadas en otros lugares del país y del mundo acerca de la importancia y el manejo que le dieron a temas relacionados con el entrenamiento en especial en seguridad y salud laboral, el referente conceptual permite identificar con respecto a teoría, área legal y conceptos técnicos la razón de existir de este tipo de planes en las organizaciones, la conformación, estructuración y ejecución, además la interpretación crítica es una aval que da aportes desde una perspectiva de aprendizaje y cuestionamiento sobre las fortalezas, debilidades y aportes que se dieron y que opciones de mejora pueden existir en cuanto a recomendaciones.

Para el lector este trabajo de sistematización de aprendizaje de práctica profesional será de gran utilidad para entender la dinámica de un área de producción, porque por medio de esta sistematización se plasma una experiencia real, y estructurada de los componentes de un plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, además de la cotidianidad que se vive en una planta de producción de alimentos.

CAPÍTULO I

Justificación

Existen múltiples formas de aprendizaje, las cuales permiten que el conocimiento sea amplio, diverso y colectivo, ya que a través del aporte de cada persona este se enriquece y se convierte en academia y ciencia, es por esto que la sistematización del aprendizaje de práctica profesional se convierte en una de esas múltiples formas de aprendizaje, ya que por medio de esta se puede documentar de forma sistemática y ordenada la experiencia y el aprendizaje obtenido en la práctica profesional de esta manera contribuye a que otras personas puedan consultar, investigar e indagar acerca de estos aprendizajes y así poder seguir en la construcción del conocimiento.

Un plan de inducción y entrenamiento es una herramienta en seguridad y salud en el trabajo que permite que el trabajador se adapte de forma progresiva y segura a su puesto laboral, permitiendo conocer los riesgos a los cuales se va a exponer durante la ejecución de su labor para mitigarlos y evitar accidentes e incidentes laborales, por esta razón surge la necesidad de mostrar a la comunidad académica la importancia y el impacto que tiene una adecuada planeación para desarrollar y ejecutar un plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.

Por medio de la sistematización de la práctica profesional se redacta la experiencia vivida en la ejecución del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo en el área de producción de operadora avícola de Colombia SAS, y del proceso en general de la práctica profesional, experiencia que apporto un conocimiento enriquecedor a nivel personal y profesional, donde se pudo optimizar de forma progresiva la capacitación, entrenamiento y reentrenamiento a trabajadores nuevos y antiguos de la empresa, contribuyendo a mejorar la

calidad del trabajo y la productividad organizacional, además de un crecimiento personal y profesional de los capacitados en su labor y la generación de una ambiente laboral seguro mediante la incentivación del autocuidado.

1.1 Objetivo general

- Documentar el aprendizaje de práctica profesional, obtenido en la ejecución del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo en el área de producción de Operadora Avícola de Colombia SAS de Copacabana Antioquia, semestre 2021-1

1.1.1 Objetivos específicos

- Contextualizar el estado del arte que permite ampliar información referente a estudios llevados a cabo dentro de la implementación de planes de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, que sirva como modelo de implementación en otras empresas.
- Recuperar la ruta metodológica que permita visibilizar la experiencia de ejecución del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores del área de producción de Operadora Avícola de Colombia SAS.
- Analizar desde una perspectiva crítica como profesional en salud ocupacional el aprendizaje de practica adquirido en el desarrollo del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo en el área de producción de Operadora Avícola de Colombia SAS.

1.1.1.1 Contextualización de la empresa



La empresa operadora avícola de Colombia SAS es una compañía del grupo BIOS unidad estratégica de producción de carne de pollo, fue fundada el 18 de marzo de 1974, su actividad principal es la producción, distribución y comercialización de carne y productos derivados del pollo, sus productos están divididos en líneas de pollo fresco y pollo marinado, en el año 2011 se integraron tres de las principales empresas de la industria como lo son Friko, Pimpollo y Superpollo lo que dio como resultado el nacimiento, bajo un nuevo concepto de desarrollo, cooperación y buenas prácticas, cuenta con centros de productivos y almacenes de distribución a lo largo de todo el país . (Maldonado, 2015)

Misión:

Operadora Avícola Colombia S.A.S es una empresa del sector avícola colombiano dedicada a la producción y comercialización de proteína de pollo, perteneciente al grupo Empresarial BIOS, compañía líder en el sector agroindustrial colombiano.

Operadora Avícola Colombia S.A.S nace de la integración de tres grandes empresas reconocidas, en el sector, Friko, Pimpollo y Súper pollo, bajo un nuevo concepto de desarrollo, cooperación y buenas prácticas, cuenta con centros productivos y almacenes en distribución a lo largo del país.

Visión:

Al finalizar el 2020, Operadora Avícola Colombia S.A.S. será una organización integrada verticalmente, con ventas de 20.000 toneladas por mes en pollo, y con un alto nivel de satisfacción del cliente. Orientando sus ofertas de pollo procesado hacia el producto listo para el consumo en el 10% de las ventas en toneladas.

Objetivos corporativos

- **Generación de Valor:** A través de un portafolio enfocado en la cadena de proteínas animal, que genere sostenibilidad, tanto para los accionistas, como para las regiones en las cuales la empresa tiene impacto.
- **Relevancia:** Posicionar la empresa como una de las más reconocidas del sector agroindustrial de Colombia, mediante la representación de sus marcas, la cobertura y disponibilidad de productos y la satisfacción de los clientes y consumidores.
- **Talento y Cultura:** Consolidar una cultura organizacional a través de los valores institucionales y el trabajo en conjunto con colaboradores comprometidos, alineados y de alto desempeño.
- **Sostenibilidad:** Potenciar modelos de integración con pequeños y medianos productores de proteína, que permita generar procesos competitivos, mediante la minimización de los recursos naturales y las responsabilidades social y ambiental

Valores corporativos:

- Agilidad y simplicidad
- Compromiso y pasión
- Integridad y coherencia
- Sostenibilidad e innovación
- Excelencia con humildad y respeto
- Orientación al cliente

Estructura organizacional de la empresa operadora avícola

La estructura interna de una empresa es la forma en la cual la empresa está constituida para su funcionamiento, el reglamento interno de trabajo dispone del siguiente orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en el centro de trabajo de operadora avícola de Colombia.

Junta directiva (máxima autoridad de la organización)

- Gerente general
- Gerentes de área
- Directores
- Jefes de departamentos
- Técnicos de granjas
- Administrador de granja
- Supervisores de sección
- Analistas, asistentes y auxiliares
- Vigilantes y portero

Urrego M, (2018) informe institucional de practica (trabajo social) universidad de Antioquia Medellín, Antioquia

- Junta directiva (máxima autoridad): La junta directiva de la organización es la encargada de tomar las decisiones más importantes de la organización y quienes definen al gerente general de la compañía
- Gerente general: Es el encargado de tomar decisiones que guíen los caminos de la compañía hacia los objetivos de la compañía
- Gerentes de área: Son los encargados de recibir las instrucciones del gerente general y tomar las decisiones pertinentes administrativamente en sus respectivas áreas.
- Directores: Los directores se encargan de dirigir, ordenar las diferentes funciones, procesos y proyectos en cada planta de la compañía y en cada área de la organización
- Jefes de departamentos: Se encargan de organizar, orientar y dirigir las actividades de cada departamento de la empresa.
- Técnicos de granjas: Los técnicos de granjas son las personas encargadas de vigilar los trabajos en las granjas de pollos que tiene la empresa, y del cuidado de la producción del pollo, desde la incubación hasta su sacrificio, cumpliendo con los estándares de calidad y bienestar animal.
- Administrador de granja: Los administradores de las granjas cumplen la función de verificar que las granjas estén en buenas condiciones en sus instalaciones, alrededores entre otras.
- Supervisores de sección: Son las personas encargadas de verificar que los procesos en las diferentes secciones de cada planta se estén llevando a cabo de forma correcta y

conforme a lo establecido por la cadena de producción fijada que la empresa tenga en el desarrollo de sus actividades

- Analistas, asistentes y auxiliares: Los analistas son personas que se encargan de recopilar, procesar y verificar información sobre cada proceso en cada área de la empresa y de dar soluciones a estos en caso de que presenten fallas al momento de ejecutar las actividades, los asistentes están conformados por practicantes, operarios y demás mano de obra calificada que llevan a cabo la ejecución de los procesos y los auxiliares son trabajadores que prestan servicio a la compañía a través de cooperativas.
- Vigilantes y porteros: Son personas que prestan el servicio de seguridad a cada planta y sede de la compañía, estas personas pertenecen a empresas de vigilancia privada contratada por la compañía.

Áreas funcionales planta Copacabana Antioquia

La planta de operadora avícola Copacabana Antioquia cuenta con las siguientes áreas funcionales:

1. Administrativa: Conformada por la directora de la planta, secretaría, área de gestión humana y salud ocupacional donde se llevan a cabo los procesos de selección y administración de la planta en sus diferentes procesos.
2. Logística: Área encargada de la distribución de los productos elaborados en la planta por todos los lugares y puntos de venta donde se realizan los pedidos.
3. Calidad y mantenimiento: Áreas encargadas la primera de verificar que los productos realizados en la planta cuenten con los estándares de calidad que requiere el mercado y

la segunda de la verificación, reparación y mantenimiento de las instalaciones, elementos, máquinas y equipos.

4. Producción: Área encargada de la producción es decir los procesos operativos y los operarios en conjunto en la elaboración de todos los productos de la planta, allí se encuentran el almacén donde se maneja la materia prima para la elaboración de los productos.

5. Investigación y desarrollo: Área encargada de realizar las investigaciones a través de técnicas para la creación de productos nuevos para clientes en específico y para el mercado en general.

6. Ambiental: Área encargada del manejo de residuos sólidos, aguas residuales y mantenimiento de zonas verdes de la planta.

1.1.1.1.1 Problemática encontrada

La planta ubicada en el municipio de Copacabana Antioquia, es una planta de producción donde se procesa carne de pollo en diferentes presentaciones, de acuerdo a los pedidos realizados por cadenas de restaurantes y público en general, la planta cuenta con una infraestructura conformada por dos edificios, estos se encuentran divididos uno para el área administrativa, comedor, lockers y Vestier, baños de hombres y mujeres, área de mantenimiento, y área ambiental, en el segundo edificio se encuentra la zona de producción, zona de logística, zona de carnes frías, muelles para cargue y descargue de mercancía, zona de lavado de utensilios para el uso de producción, zona de almacén entre otros, la planta cuenta aproximadamente con doscientos ochenta colaboradores entre administrativos y operativos, estos laboran en dos turnos rotativos en los siguientes horarios, turno de la mañana inicia labores a las 6:00 AM y finaliza a las 2:30 PM, el turno de la tarde inicia labores a las 2:00 PM y finaliza a las 10:30 PM de lunes a sábado y algunos domingos de acuerdo a la necesidad de producción, se programa proceso, entre

las múltiples labores que se realizan en la planta hay una en particular que es de vital importancia para el resto de la producción, esta función se denomina deshuesado, es decir retirar la piel y el hueso de la carne de pollo, solo se procesa dos partes del pollo que son pechuga y contramuslo, ambas se deshuesan en dos líneas de despiece también llamadas bandas de corte, y en cuatro mesas de acero donde se ejecutan labores de deshuesado y pesaje de producto, estas funciones se realizan diariamente, pues es el área de producción donde se abastece el resto de la planta para elaboración de pedidos especiales para cadenas de restaurantes, tiendas y supermercados entre otros, esta labor se ejecuta durante las ocho horas laborales, es decir el personal que lo ejecuta no rota o cambia de actividad regularmente.

La actividad ejecutada en el área de producción denominada deshuesado es una actividad que se realiza las ocho horas laborales, el personal por lo regular no cambia de actividad, esta actividad se realiza en líneas de despiece que son abastecidas por máquinas, cuando se realiza deshuesado en máquina, estas son operadas por personas que reciben un entrenamiento previo, y también se realiza de forma manual, las personas que realizan la actividad son entrenadas para realizar la actividad de forma correcta, cada línea de despiece cuenta con dieciocho puestos de trabajo y se utiliza como herramienta de corte, cuchillos, y se ejecuta de pie todo el turno laboral.

Algunas personas del área empezaron a manifestar dolores en articulaciones, músculos y con mayor frecuencia en hombros, muñecas, rodillas y columna, ante estas situaciones las personas que sentían estas molestias consultaban en la EPS, donde les suministraban medicamentos y la incapacidad correspondiente según el caso, algunas mejoraron, pero otras continuaban manifestando dolor, debido a esto el proceso pasaba a medicina laboral para realizar el respectivo protocolo para identificar si estos dolores podrían ser de origen laboral,

en algunos casos si fue encontrado como enfermedad de origen laboral, en otros como enfermedad general, por esta razón el área de Seguridad y Salud en el trabajo en acompañamiento con la ARL y algunos colaboradores y supervisores creo un plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo donde se describía cada función, cada riesgo que esa función podría ocasionar o tener y además el modo correcto de operación o función para la debida ejecución de estas.

1.1.1.1.2 Rol desempeñado como practicante

La práctica profesional fue realizada en el semestre académico 2020-2, dentro de las funciones principales asignadas por el interlocutor de práctica se encontraban actividades relacionadas y enfocadas en los cumplimientos estrictos ,de los protocolos de bioseguridad debido a la prevención del covid-19 ,estas actividades eran : llevar el control en planillas del registro de temperatura de cada colaborador al ingresar y salir del turno laboral, registro de estas planillas en la plataforma creada por la alcaldía de Medellín, llamada Medellín me cuida, revisión e inspección de elementos de protección personal, registro de inventario y entrega de dotación al personal de la planta, registro de accidentes de trabajo en el formato único de reportes de accidentes de trabajo FURAT, inspección y verificación del estado de la señalización de seguridad y salud en el trabajo como lo son rutas de evacuación, puntos de encuentro, estado de extintores y su adecuada ubicación, y acompañamiento en la realización de pausas activas, además realizar validación en el sistema del pago oportuno de la seguridad social a contratistas que iban a ingresar a la planta a ejecutar labores externas de mantenimiento, charla de inducción sobre la empresa y políticas de seguridad y salud en el trabajo a visitantes y contratistas, inducción y explicación de funciones de la planta a personal nuevo.

La función más importante del proceso de practica fue ejecutar el plan de inducción y entrenamiento que se había creado por parte del área de seguridad y salud en el trabajo, este proceso consistió en la revisión de documentos y explicación del tutor para proceder a la ejecución, se realizó un cronograma para la respectiva ejecución de este donde se logró aplicar a treinta colaboradores del área de producción de los setenta que están de planta en esta área

1.1.1.1.3 Estado del arte

En el siguiente estado del arte encontrara tesis de grado y trabajos de personas que han identificado la necesidad de realizar y ejecutar planes de inducción y entrenamiento en áreas específicas de sus organizaciones con el fin en su mayoría de mejorar la adaptación del trabajador a el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado.

Estudios internacionales

1. Título: Planes de inducción y entrenamiento básico para el personal de la nave de refrigeración de indurarma SA.

Autora: Erika Patricia Arteaga Pilco

Año:2010

Lugar: Cuenca, Ecuador

Tipo de estudio: Tesis de grado

En esta tesis de grado la autora tiene como objetivo principal diseñar un plan de inducción y entrenamiento para el personal de una zona ubicada en el área de refrigeración de la empresa Indurarma SA, ,utiliza como metodología para estudio la observación etnográfica, es decir el estudio directo de personas para identificar características que permitan adaptar al trabajador de una manera más asertiva a su puesto de trabajo, la autora también se sirvió de herramientas ya establecidas en la empresa como lo fue una plantilla preestablecida por el

departamento de desarrollo organizacional para levantar los perfiles, además de realizar entrevistas a las personas, el principal resultado obtenido fue el diseño de plantillas de los planes de entrenamiento por cargo del área objeto de estudio. De acuerdo a esto Arteaga (2010) dice:

“Los planes de entrenamiento son las bases principales para adaptar a la nueva persona en su puesto de trabajo; estos planes abarcan objetivos a corto plazo y preparan a la persona de una manera adecuada para adquirir nuevos conocimientos, actitudes, habilidades y asegura que la persona alcance un nuevo nivel de educación.” (p.9).

2. Título: Diseño e implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo para disminuir los riesgos laborales en el departamento de trapiche en la empresa Cartavio SA

Autores: Carlos Jesús Medina Seijas, Hugo Martín Sandoval Vargas.

Año:2016

Lugar: Trujillo Perú

Tipo de estudio: Tesis de grado

Esta tesis es muy interesante, porque los autores realizaron un diagnóstico al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del área, encontrado una baja aplicación, al obtener este resultado procedieron a ejecutar su objetivo principal Medina, Sandoval (2016) “realizar un diseño e implementar un plan de seguridad y salud en el trabajo en el departamento de trapiche en la empresa Cartavio S.A.” (p.5), realizaron controles de ingeniería, controles administrativos y control de equipos de protección personal, también realizaron planes de capacitación y entrenamiento a los trabajadores del área, diseñaron un mapa de riesgos y finalmente implementaron el plan de seguridad y salud en el trabajo en el departamento o área de trapiche,

obteniendo como resultado que de cincuenta y tres riesgos altos se disminuyó a trece y de ciento dieciséis riesgos moderados se disminuyó a cuarenta y ocho.

Estudios nacionales

3. Título: diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la planta de agregados pétreos de la empresa cantera de Combia de la ciudad de Pereira bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015

Autores: Karoll Liceth collazos Hernández, Daniela Palacio Marín, viviana Ríos Gómez, Alba Nuri Vanegas Mejía

Año:2017

Lugar: Pereira, Colombia

Tipo de estudio: trabajo de grado

En este trabajo de grado los autores diseñaron un programa de capacitación en seguridad en salud en el trabajo en la empresa cantera de Combia ubicada en la ciudad de Pereira Colombia, esto debido a que se encontraron falencias en la aplicación y uso de la normatividad legal vigente, debido a la falta de información y divulgación de las normas en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con esto se empezó a fortalecer el comité paritario en seguridad y salud en el trabajo Copasst, el comité de convivencia laboral, y organizaron de forma idónea la clasificación de puestos de trabajo según la actividad y riesgo de exposición siendo un proyecto incluyente, porque acoge desde visitantes. Practicantes, trabajadores de planta y contratistas todo este proceso se realizó mediante el diagnóstico por medio de revisión de documentos, observación, entrevistas, aplicación de encuestas siendo una investigación mixta donde se arrojaron resultados cualitativos y cuantitativos, como resultado se diseñaron las plantillas del

programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que consta de el plan de capacitación anual, cartilla de inducción y reinducción y cartilla de promoción y prevención.

4. Título: los procesos de inducción y reinducción como elementos claves que ayudan a gestionar la seguridad y salud en el trabajo: análisis orientado desde la norma ISO 45001

Autores: Yudy Stella Pérez Ariza

Año:2019

Lugar: Bogotá

Tipo de estudio: trabajo de grado

Este trabajo muestra el análisis de los planes de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo teniendo presente que es uno de los temas más importantes de esta área para cumplir con el objetivo, se hace el respectivo análisis y su comparación con la norma ISO 45001 la autora menciona en sus conclusiones Pérez (2019):

Se parte por reconocer que la inducción y reinducción permiten modificar los agrupamientos y las estructuras empresariales, y que una organización realmente productiva y efectiva es aquella que logra generar una amplia coherencia entre sus componentes, y que no cambia un elemento o una función en un sector sin evaluar las consecuencias en los otros, comprendiendo a la organización como un todo de relaciones en la cual la interacción positiva es un elemento fundamental para su crecimiento.

Es importante que en las empresas se incluyan y se integren todos los recursos necesarios con el fin de establecer un proceso de gestión del cambio adecuado, que parta por reconocer las capacidades de los participantes y alinearlas

con los objetivos de las actividades, corrigiendo aquellos procesos y elementos que limitan y reducen el rendimiento y la competitividad empresarial. (p,29)

5. Título: Diseño Del Proceso De Inducción y Entrenamiento De La Empresa

FERSHOES Del Municipio de Túquerres, Nariño

Autores: Alirio Yovanny Álvarez Tarapuez, Eliana Estefanía Leyton, María Fernanda Ruiz, Nancy Yolanda Hoyos Quiñonez, Yeimy Melissa Ortega Arteaga

Año:2020

Lugar: Tuquerres, Nariño, Colombia

Tipo de estudio: diplomado

En este trabajo los autores diseñan un plan de inducción y entrenamiento para la empresa Fersshoes, ubicada en el municipio de Tuquerres departamento de Nariño Colombia, ya que la empresa no contaba con uno y estaba generando una problemática de importante intervención y era el retraso de la producción debido al desconocimiento de los trabajadores en sus funciones, en el proceso se identificó que faltaba socializar adecuadamente no solo las funciones sino también el organigrama de la empresa y así tener una mejor dirección y enfoque laboral tanto para administrativos como para operativos, cabe resaltar y es de importante interés que estas personas realizaron un comparativo entre empresas que tienen una alta competitividad en el sector del calzado y la empresa como estaba frente a estas otras compañías, y lo más importante como satisfacer adecuadamente y oportunamente las necesidades de sus clientes.

Es importante tener presente que un plan de inducción y enteramiento no solo se hace y está enfocado en un área operativa, también se hace y se aplica a un área administrativa porque si la administración tiene una clara visión y misión de la organización y una adecuada planificación

de proyectos, estrategias y procesos, el área operativa va a ser una área funcional estratégicamente y eficientemente.

Este trabajo se realizó mediante técnicas de investigación como lo son la observación y la entrevista, el tipo de investigación es cualitativo y como conclusiones se encuentra que el área de talento humano y el área de seguridad y salud en el trabajo no solo son áreas administrativas, son áreas que pertenecen a toda la población laboral y permiten un amplio desarrollo de los óptimas capacidades humanas tanto intelectuales como físicas.

6. Título: Diseño del plan de inducción y entrenamiento en el personal de la cervecería Bavaria s.a.

Autores: Jenny patricia Álvarez, Jesús Antonio Rey, Tatiana Ortiz Rojas, Yeimy Alexandra Lopera, Zhirley carolina López

Año:2020

Lugar: Bucaramanga, Colombia

Tipo de estudio: diplomado

El objetivo general de este trabajo es diseñar un plan de inducción y entrenamiento para el personal que ingrese nuevo a la compañía, para optimizar el tiempo y potenciar su talento humano, esto se evidencio debido a que no existía sistematizado o estandarizado un adecuado proceso de inducción, la investigación fue cualitativa, y se utilizaron herramientas como revisión de documentos organizacionales, entrevistas y observación permitiendo desarrollar un adecuado plan de inducción y entrenamiento en la compañía como resultado se obtiene un organigrama detallado y completo sobre el plan de inducción y entrenamiento.

7. Título: Diseño de un plan piloto de inducción y entrenamiento en el área de servicio al cliente de la empresa Comdata Group en el municipio de Ibagué Tolima para incrementar en la productividad laboral

Autores: Angie Alexandra Santofimio Torres, Carlos Alejandro Cassab Álvarez, Carlos Manuel Ruiz Murcia, Ana Milena Ramos Mercado, Xiomara Katherine Pimentel Ramírez

Año:2020

Lugar: Ibagué, Colombia

Tipo de estudio: trabajo de grado

En este trabajo de grado se resalta un factor importante, y es el área del servicio al cliente de esta empresa, donde por medio de encuestas, entrevistas y observación los trabajadores manifiestan a los autores la necesidad de que exista un plan de inducción y entrenamiento adecuado no solo porque es importante y asertivo realizar adecuadamente la atención a los usuarios sino también el saber actuar frente a situaciones que les puede generar estrés laboral, debido a que hay usuarios que pueden manifestar sus inconformidades de manera inapropiada, y es interesante observa que no solo un área operativa de producción puede tener un plan de inducción y entrenamiento, también un área de servicio al cliente lo puede tener, la investigación realizada fue de tipo descriptiva, cualitativa cuyo objetivo general es diseñar un plan piloto de inducción y entrenamiento en el área de servicio al cliente de la empresa comdata Group donde el resultado es el diseño del plan de inducción y entrenamiento, además de realizar sugerencias y opciones de mejora en situaciones donde el trabajador no sabía cómo actuar.

8. Título: Programa de inducción y re inducción en el departamento de servicios generales de instituciones educativas de nivel superior.

Autores: Juan Sebastián Castellanos López, Félix Andrés Hurtado Lasprilla.

Año:2020

Lugar: Cali, Colombia

Tipo de estudio: articulo

En este articulo los autores plantean la propuesta de un plan de inducción y reinducción al departamento de servicios generales para instituciones educativas de educación superior, como manual para tener más claro y más precisa la información sobre sus actividades laborales dentro de los objetivos específicos se encuentran facilitar al empleador la adaptación del nuevo trabajador a su puesto, informarle al trabajador los riesgos de la labor a ejecutar en este también se describe las funciones y las actividades que el personal debe realizar. es un estudio descriptivo cualitativo y sus resultados permiten identificar la calidad de condiciones laborales de las personas del área de servicio generales.

9. Título: plan de capacitación y entrenamiento en salud ocupacional en la empresa flexo spring SA

Autores: Martha Patricia Aponte Bocanegra, Viviana Alexandra Olaya Marín, Martha Edith Pinzón Rueda

Año:(s, f)

Lugar: Bogotá

Tipo de estudio: articulo

Este trabajo lo realizaron con el objetivo de disminuir el índice de accidentalidad que se venía presentando en la empresa, mediante la revisión documental de la empresa como reportes de accidentes de trabajo, indicadores entre otros se realizó el diagnóstico y se pone en marcha la capacitación al personal de la empresa en salud ocupacional, capacitando a trabajadores que ya habían sufrido accidentes de trabajo y a trabajadores que no los habían sufrido con el fin de prevenir y generar conciencia, obteniendo como resultado una disminución notoria en accidentes de trabajo.

10. Título: Diseño de una metodología para la estandarización de los procesos de inducción, de entrenamiento y de desarrollo de potencial del personal vinculado a la empresa operadora avícola Colombia SAS, ubicada en el municipio de Envigado

Autores: Natalia Andrea Ceballos Peláez

Año: 2020

Lugar: Medellín, Colombia

Tipo de estudio: trabajo de grado

En este trabajo la autora tiene como objetivo general diseñar una metodología para estandarizar los procesos de inducción, de entrenamiento para desarrollar el potencial del personal de la empresa en cada uno de sus procesos, ella realiza un diagnóstico en el cual identifica el estado actual de los procesos de inducción y entrenamiento a la fecha y levanta información que le permite desarrollar su objetivo de manera asertiva y logrando optimizar estos

CAPÍTULO II

2 Referente conceptual

2.1 Marco teórico

Con el paso del tiempo la industria y los métodos de trabajo han evolucionado de forma progresiva y acelerada, esto generando grandes cambios en los procesos y puestos de trabajo creando la necesidad de tener personal altamente capacitado y entrenado para desarrollar con total eficiencia las actividades que demanda cada puesto y proceso, es por esto que se hace necesario que las organizaciones diseñen e implementen planes de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo al personal

¿Qué es un plan de inducción y reentrenamiento?

Un plan de inducción y entrenamiento es un proceso que se realiza a los colaboradores de una empresa u organización donde se realiza inducción o también llamado capacitación en la adecuada ejecución, de la labor u oficio que va a desempeñar en la organización y reentrenamiento para actualizar los conocimientos en las labores que realizan diariamente en la organización.

El objetivo general de un plan de inducción y reentrenamiento es brindar a los colaboradores el conocimiento necesario para ejercer la labor para la cual fue contratado y así prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales por desconocimiento de sus funciones.

Para ejecutar un plan de entrenamiento y reentrenamiento se debe tener en cuenta aspectos muy importantes como el tipo de población a la que se va a capacitar, las tareas que van a intervenir, y de que aptitudes presenta para el puesto de trabajo, además de tener presente que cada función tiene riesgos diferentes.

La principal causa de enfermedades laborales son los problemas o riesgos osteomusculares derivados de posturas forzadas y movimientos repetitivos, que con el pasar del tiempo se adoptan y pueden presentar dolores, en músculos y articulaciones, convirtiéndose en un tema muy amplio que la seguridad y salud en el trabajo y la ergonomía, estudian para adaptar puestos de trabajo y procesos más seguros y sanos para su ejecución.

Los planes de inducción y reentrenamiento son diferentes porque cada organización manifiesta de acuerdo a sus funciones y sectores económicos de los cuales hacen parte riesgos, peligros y conductas de trabajo diferentes.

Los planes de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo se han convertido en una herramienta muy importante para las organizaciones, porque en ellos se puede entrenar, capacitar y reentrenar al personal en la labor que desempeñan desde una perspectiva del autocuidado y un fomento de la generación de conciencia del mismo, mediante la identificación de riesgos y peligros propios de la actividad y del proceso y área de trabajo se pueden empezar a crear soluciones y propuestas de mejora que se pueden ir ajustando al plan de inducción y entrenamiento permitiendo que este se actualice permanentemente ya que los riesgos y peligros también cambian.

Para realizar un plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, se deben tener en cuenta múltiples aspectos que se están manifestando en la organización como una necesidad, ya que muchas personas entienden como plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo la capacitación que se brinda a una persona o grupo de personas sobre el funcionamiento de un equipo, maquina y proceso, si bien esto hace parte de una de las funciones del plan, esto no lo es todo, porque para realizar un plan completo y efectivo se parte por realizar un diagnóstico en el área donde se va a realizar y encontrar las falencias que están

convirtiendo el lugar como un sitio inseguro o carente de un adecuado desarrollo del proceso y que está afectando la salud del trabajador de área.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la definición de salud ocupacional es la siguiente: “actividad que promueve la protección de la salud de las personas activas, intentando controlar los accidentes y enfermedades causados por el desempeño laboral y reduciendo las condiciones de riesgo”

Es por esto que el plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo se convierte en una herramienta fundamental, que contribuye a que el trabajador conserve su seguridad y salud, permitiéndole un adecuado desempeño laboral y un ambiente de trabajo armónico, además de que el nivel de productividad se ve reflejado de manera positiva.

Aplicar un plan de inducción en seguridad y salud en el trabajo en una organización trae muchos beneficios tanto a la empresa como al trabajador, como:

En la empresa:

Se reduce los accidentes e incidentes en el trabajo: Ya que al tener claras las funciones y un conocimiento amplio de su labor, la persona disminuye el Riesgo de sufrir un accidente o incidente de trabajo.

2.1.1 Marco conceptual

En el siguiente marco conceptual se definen conceptos muy importantes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, con el trabajo de sistematización y el plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.

- Seguridad y salud en el trabajo

Antecedentes

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes. Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas

enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1941 . Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica.

Evolución

Los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel 4 global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control. La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares” 3 . A partir de esta nueva

concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Colombia.

Situación actual

Colombia es un país en desarrollo en el cual el sector agroindustrial representa cerca del 31% del valor de la producción total del país, seguido por la industria manufacturera y del sector de químicos con el 14%. Sus principales rubros por exportación son petróleo y sus derivados, carbón, café, ferróníquel y flores⁴. Como una economía mayormente orientada al aprovechamiento de recursos naturales, tanto de origen agropecuario como minero, y un sector manufacturero en crecimiento y en busca de una mayor competitividad a nivel global, el uso de mano de obra es extensivo, debido a su relativo bajo costo. A esta situación se suma el hecho de que cerca del 99% de los establecimientos industriales son clasificados como microempresas (menos de 10 trabajadores), pequeñas (11-50 trabajadores) y medianas (51-200 trabajadores), las cuales generan el 63% del empleo y el 53% de la producción bruta del país⁵. Sin embargo, en la gran mayoría de las micro y parte de las pequeñas empresas existe un alto grado de informalidad a nivel de todo el negocio que necesariamente afecta la manera como se maneja la salud ocupacional en su interior. Agravando la situación anterior, la Ley 879 del 2000, también llamada Ley de Flexibilización Laboral, permitió la intermediación de la contratación a través de cooperativas de trabajo, que, en muchos casos, desatienden las normas mínimas relativas a la seguridad social². Según los datos reportados por la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo de Colombia⁶, solo el 44% de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores indicaron desarrollar algún tipo de actividad en salud ocupacional. Igualmente, el

informe encontró que existe una mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo en establecimientos con menor número de trabajadores, mientras que a nivel de enfermedades profesionales la mayor proporción se presenta a nivel de los grupos de administración pública, servicios sociales y salud, agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Una mirada más detallada a las estadísticas de enfermedades profesionales (Tabla 2) nos muestra la distribución de estas enfermedades por actividad económica. Las empresas dedicadas a la floricultura ocupan el primer puesto como generadoras de 7 enfermedades profesionales en Colombia. El diagnóstico reportado como de mayor incidencia en esta industria fue el síndrome de túnel carpiano, el cual está relacionado directamente con la tarea de corte de flores.

- Sistematización de práctica profesional

La sistematización de práctica profesional o también llamado sistematización de experiencia de práctica profesional se ha convertido en un método de investigación muy importante ya que a través de este se rescata, recopila y analiza, información que se obtuvo durante un periodo de práctica profesional en una área específica de una organización y en una área de conocimiento académico, a través de este método se pretende de forma organizada paso a paso metodológicamente construir conocimiento y aportar a la temática escogida.

De esta manera Holliday, O. (2014) dice que “La sistematización permite que se visibilicen prácticas y que se formulen aportes conceptuales por parte de los y las protagonistas de los procesos educativos”(p,39) también Holliday, O. (2014) dice “ Toda sistematización implica la recuperación de la experiencia, la reconstrucción de la lógica del proceso vivido, como base para la realización de una interpretación crítica”(p,36), esto amplía el contexto de la sistematización de la práctica porque no es solo un proceso de construcción de conocimiento, es también un proceso de rescate de información para obtener un argumento asertivo y claro de lo

que se pretende realizar, Barnechea, M. Morgan, M (2010) mencionan:” La sistematización no se refiere a cualquier acción, sino a la que tiene lugar en el marco de proyectos y programas de desarrollo, es decir, de intervenciones intencionadas, con objetivos de transformación de la realidad.”(p,100), de acuerdo con los autores no se sistematiza cualquier cosa que no sea premeditada ,estructurada y con objetivos de cambio.

Plan de inducción y entrenamiento

Un plan de inducción y entrenamiento es un proceso que se desarrolla en una organización con el objetivo de capacitar a los trabajadores en sus tareas o actividades de acuerdo a cada área y función mediante la identificación de riesgos y peligros ,al realizar esta identificación se parte de la construcción del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la normatividad vigente en el país sobre la seguridad y salud en el trabajo y las necesidades específicas de las organizaciones, no existen planes de inducción en seguridad y salud en el trabajo iguales de hecho si la organización cuenta con diferentes sedes o plantas de proceso cada uno es diferente esto se debe a la necesidad específica que se manifiesta en cada una y a la estructura organizacional de la misma.

Proceso de inducción general:

Un proceso de inducción general se hace con el objetivo de visualizar de manera amplia las funciones y procesos de una empresa para esto se reúne varios trabajadores que van realizar diferentes actividades, y es importante hacerlo porque así se entiende la dinámica y funcionalidad del lugar y la razón por la cual cada área de trabajo tiene determinadas funciones.

Proceso de inducción específico:

Un proceso de inducción específico, es el entrenamiento del trabajador en su puesto de trabajo, es decir donde se le explica las actividades que va a realizar, que herramientas va a

utilizar, en caso de utilizar maquinas, una explicación del uso de ellas, esta explicación no solo acoge el funcionamiento sino también los elementos de protección personal que se requieren para su uso, y los riesgos que puede ocasionar la incorrecta manipulación de la misma, en caso de ser equipos tecnológicos o programas computacionales es decir software, también se requiere un proceso de adaptación que se realiza con un experto en el tema.

2.1.1.1 Marco legal

Todo proyecto tiene una regulación legal o al menos unas causas legales que avalan su creación, en este espacio se encuentra el marco legal en seguridad y salud en el trabajo, el cual muestra las normas que toda organización debe implementar para el correcto desarrollo de actividades que brinden seguridad a sus trabajadores y que permiten la generación de espacios laborales sanos y seguros.

El ministerio de trabajo y seguridad social el 22 de mayo de 1979 expide la **resolución 2400 de 1979** Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. En su artículo 2, obligaciones del patrono literales: b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución. d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la División de Salud Ocupacional. f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo. Muestra la importancia de tener un espacio adecuado y en óptimas condiciones para el desarrollo de una

actividad laboral y la seguridad del empleado, desde esa fecha se empieza a mencionar el tema de programas con el fin de la prevención de riesgos en la salud .

El 6 de junio de 1986 Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social expiden la **resolución 2013 de 1986** Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Artículo primero Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución. Artículo segundo Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así: - De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes. - De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes. - De 500 a 999 trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. - De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.

El 31 de marzo de 1989 los ministerios de trabajo y seguridad social expiden la **resolución 1016 de 1989** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país

El 22 de junio de 1994 el ministro de gobierno de la república de Colombia expide el **decreto 1295 de 1994** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El 11 de julio de 2012 el congreso de la república de Colombia modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Creando así la **ley 1562 de 2012** en especial el artículo 13 .

El 26 de mayo del año 2015 el ministerio del trabajo expide **el decreto 1072 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo donde se explica de manera detallada todo lo relacionado con el sector trabajo, empleadores y empleadores y deberes de cada uno de estos.

El ministerio de trabajo el 13 de febrero de 2019 expide la **resolución 0312 de 2019** por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, resolución que detalla de acuerdo al tamaño y conformación de trabajadores como se debe diseñar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo .

2.1.1.2 Metodología

En la práctica profesional se ejecutó el plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de que los trabajadores del área de producción tuvieran mayor conocimiento y apropiación de cada tarea o labor a realizar en cada puesto de trabajo, esto permite que se disminuya o se presenten dolencias, incidentes y accidentes laborales y por supuesto que el nivel de eficiencia sea más alto aprovechando las capacidades y destrezas de cada trabajador.

Para la ejecución del plan se siguieron los siguientes pasos:

Revisión documental: se revisaron formatos, y carpetas de capacitaciones anteriores, para realizar una clasificación entre personas que ya se habían capacitado anteriormente y personas

que no habían recibido la capacitación, así se denominó a este proceso inducción a personal nuevo y reinducción a personal antiguo.

Los formatos estaban contruidos de la siguiente manera, datos personales de la persona a quien se va a entrenar, como nombre completo y apellidos, objetivo de la capacitación, seguido se encontraba en un cuadro las áreas que iban a acompañar la capacitación como fueron el área de calidad y mantenimiento, áreas que designaban a un representante para dar una pequeña charla sobre la importancia de estas en el proceso de producción y su relación con seguridad y salud en el trabajo, después se encontraba la descripción de cada función con la siguiente información:

Actividad, encargado y firma de tutor:

- actividad: Labor que desempeña la persona en el área de producción.
- Encargado: Es la persona que tiene experiencia en el área y da la explicación adecuada de la correcta funcionalidad de esta.
- Firma de tutor: Es la firma del practicante que estaba supervisando la correcta explicación que se le daba a la persona en el proceso de inducción y entrenamiento.

Seguido se encontraba un campo con la palabra aplica, este campo se diligencia en el caso de que la actividad que se estaba explicando a la persona que estaba en el proceso de entrenamiento, esto debido a que el formato contiene todas las actividades y funciones del área, pero no todas las personas que laboraban allí, realizaban todas las funciones, es decir las personas que se encargaban de deshuesado que es una actividad donde se le retira el hueso y la piel a las presas de pollo, recibían la capacitación de deshuesado, donde se les explicaba el correcto manejo del cuchillo, herramienta principal que se utiliza para la ejecución de esta labor,

para no afectar la muñeca, la correcta postura que debe tener para realizar la labor, etc., y así con las demás actividades correspondientes del área de producción.

Las actividades del área y su descripción que se encontraban en el formato son las siguientes:

- **Enfundado de canastas:** El trabajador se encarga de cubrir canastas vacías con bolsas plásticas transparentes haciendo arrumes de ocho canastas este debe utilizar obligatoriamente casco.
- **Marcación de material de empaque :** Todo el producto que va salir como producto terminado debe marcarse en la video jet máquina de marcado láser , esta actividad la realizan dos personas una de ellas manipula la maquina e ingresan todos los días el lote, fecha de beneficio, fechas de empaque y fecha de vencimiento, esto de acuerdo a cada referencia, en la banda transportadora se coloca bolsa por bolsa y la otra persona se encarga de verificar que la información se encuentre correcta.
- **Amolado de cuchillos:** Los operarios que se encargan de amolar los cuchillos están capacitados para realizar esta función, estos se encargan de sacar filo al cuchillo en la piedra de amolar uno por uno, (es obligatorio el uso del guante de malla); otro de los amoladores se encarga de asentar en filo para que el corte del filete sea más fácil, este proceso se hace con los asentadores instrumentos en forma de Y con dos ganchos metálicos que al pasar el cuchillo por la mitad de los dos, este queda con filo cortante, en el área de deshuesado, dependiendo del estado del cuchillo hay una persona que debe ir al esmeril que es una maquina pulidora de cuchillos para organizar el filo del cuchillo (es obligatorio el uso de gafas para realizar esta función).

- Descargue de materia prima: El operario abre la compuerta del muelle mientras el vehículo se ubica con sus puertas abiertas, cuando el vehículo está bien posicionado al muelle el operario ingresa al vehículo retira la estructura de seguro (algunos vehículos traen esa estructura) luego revisa que el arrume que va ser descargado contiene la misma identificación de lote y referencia, en caso de no ser así debe de organizarlo para luego ser descargado con la ayuda de un gancho metálico halando el arrume (máximo seis canastas) fuera del vehículo.

Cuando el arrume que llega supera un total de nueve canastas se debe desmontar tres canastas con la ayuda de un compañero.

- Auditoria del descargue: El operario ubica los arrumes retirados del vehículo en la báscula (cuatro arrumes al seis). Allí, verifica que el peso del producto coincida con el registro del documento o remisión.

- Almacenamiento de materia prima: Los arrumes que fueron anteriormente auditados y cumplen con las especificaciones son almacenados en la cava N1 materia prima congelada (MPC) sobre una estiba. El operario teniendo en cuenta la referencia y los PEPS ubica cada arrume (en condiciones normales se debe arrumar máximo siete canastas). Para realizar esta actividad es de estricto cumplimiento usar el gancho para halar los arrumes.

- Ingreso de la materia prima al sistema: La materia prima que anteriormente fue auditada y cumplió con las especificaciones organolépticas y de identificación es ingresada al sistema por medio de un INP.

- Traslado de materia prima a proceso: El operario toma una base canasta y/o carro transportador para bajar los arrumes de la estiba que se encuentran almacenados en la cava N1 ya sea para la zona de deshuesado o carnes frías, la materia prima que es trasladada para la zona de

deshuesado debe ser pesada nuevamente en bascula por arrume (máximo seis canastas + base).

Para así hacer el consumo y determinar la merma de escurrido. Luego cada arrume es trasladado según su referencia para banda de pechuga o banda de contra muslo.

- Maquinas deshuesadoras: El operario de la máquina de pechuga todos los días realiza el armado de estas.

-Pechuga: Se encargan dos personas de hacer el proceso de surtido, la maquina se encuentra ubicada en un segundo nivel por ende tiene una escalera fija, el operario que se encuentra en el primer nivel es quien se encarga de pasar canastas a canastas la materia prima a la persona que está ubicada en el segundo nivel, en esta actividad se hace un levantamiento por encima de la horizontal con un peso promedio de quince a veinte y tres kilos por canasta. La otra persona se encarga de recibir la canasta y surtir la maquina y verifica el cumplimiento de la especificación.

-Contra muslo: se encargan dos personas de hacer el proceso de surtido de la máquina, esta se encuentra ubicada en un nivel más alto del piso por ende hay una escala fija, los dos operarios suben la mercancía a la banda de la maquina y desde allí hacen el surtido de cada estación de la maquina y verifica el cumplimiento de la especificación. Cuando la materia prima no cumple con las especificaciones ya sea por temperatura, tamaño, corte y/o fractura se debe retirar la grasa y cada operario realiza el deshuesado manual.

- Deshuesado manual, corte y pulido: Si la maquina deshuesadora no está funcionando sea por temperatura de la materia prima, mal corte o está fuera de servicio se realiza el deshuesado manual y por ende el operario toma la referencia que se encuentra en la banda transportadora, y con un cuchillo procede a retirar el hueso y/o pulir dependiendo de la referencia se hace pesaje de los filetes para dar cumplimiento a la ficha técnica. Cabe resaltar que es

importante usar el guante de plástico en ambas manos y el guante metálico en la mano contraria a la que manipula el cuchillo. Cuando el trabajador siente que el cuchillo está perdiendo filo usa el asentador para el filo. Cada operario en su puesto de trabajo (banda y/o mesa) tiene una canasta donde va adicionando todo lo que se va deshuesando y/o puliendo según el cumplimiento de las especificaciones.

- Preparación de salmuera: El operario realiza el armado de la maquina inyectora luego llena el tanque de homogeneizador usando la manguera (agua) y para la adición del hielo el operario sube en sus manos (ocho kilos) por las escaleras fijas y vierte las canastas de hielo. Igualmente lo hace con la salmuera que tiene un peso de veinte kilos, el operario se encarga de verter y hacer todo el proceso de surtido y recibo de la materia prima para la inyectora.
- Recepción producto terminado: El trabajador debe verificar que haya un arrume de canastas vacías con bolsa canasta al final de la banda transportadora de la inyectora, y a medida que se van llenando las canastas el trabajador verifica que cumpla el peso respectivo (que no supere veinte y cinco Kg), y el % de inyección.
- Bandejeria: En este puesto de trabajo se ubican cinco personas de las cuales dos personas se encargan de armar las bandejas (colocar filetes), la tercera persona se encarga de colocar la bandeja ya armada en la plancha de la selladora, la cuarta persona es quien se encarga del sellado con vinipel, la quinta persona es quien coloca etiqueta, embala coloca tirilla en la canasta y hace el arrume de seis canastas.
- Empaque al vacío: Este proceso de empaque se realiza con 9 operarios, el operario principal se encarga de la puesta en marcha de la maquina (laminas, agua, temperatura) y operarla, 3 personas se encargan de surtir la máquina, una persona se encarga de colocar almohadilla y limpiar exceso conservante, dos personas se encargan de colocar la etiqueta, (cada

etiqueta debe ser loteada por la video jet con lote, fecha de beneficio, fecha de empaque y fecha de vencimiento). otra persona de verifica pesos y reproceso, otras dos personas revisan especificaciones de calidad y embalaje.

- Patinador: Un operario se encarga de realizar el traslado de las materias primas y de los productos en proceso para las cavas de almacenamiento, puestos de trabajo y/o basculas. Cada arrume de 6 canastas debe ser trasportado en un carrito con su respectiva base y las canastas no deben superar peso 25 kilos.

- Tombleado: El operario realiza pesaje de la materia prima que va ser adobada, arrumes por 6 canasta + base (peso máximo por canasta de 25 kilos), luego de este pesaje se realiza la fórmula del producto para adicionar en el tomblor canasta por canasta de acuerdo a las especificaciones, cuando el producto ya fue tombleado se retira en canasta con peso no mayor a 25 kilos y se almacena en la cava de producto en proceso o para estar en reposo por 4 horas.

El producto después de que cumple con su tiempo de reposo es Interfoliado en medias canastas, unidad por unidad para garantizar que el producto no se pegue por el golpe de frio. Estos arrumes son transportados con los carritos patinadores al malacate para ser ingresados a túnel de congelación.

Los productos cuando van ser ingresados a túnel de congelación deben ser pesados y almacenados de 12 a 24 horas para para luego ser despegados, el operario se encarga de empacar el producto ya separado en una bolsa dependiendo de la referencia autorizada por el supervisor; cada bolsa debe ser loteada por la video jet con lote, fecha de beneficio, fecha de empaque y fecha de vencimiento.

- Armado de chuzo: Para realizar esta actividad es necesario de un operario que se encarga de ubicar el palo de chuzo en cada una de las ranuras que se encuentran en la banda de chuzo y las demás personas se encargan de colocar la carne pequeña con tocineta y la carne grande, además hay una persona la final de la banda que se encarga de pesar chuzo por chuzo para dar cumplimiento al peso y luego se suelta a otra banda para ser Interfoliado.

- Interfoliado: El operario se ubica a un lado de la línea a la cual es designado dependiendo de las referencias programadas por producción con anterioridad. Este se encarga de poner una lámina en la base de la canastilla, y procede a empacar las referencias a interfoliar; cada canastilla solo puede tener un total de dos niveles separado cada uno por una lámina; cada nivel debe cumplir con la ficha técnica de la referencia a interfoliar. Cada arrume que se haga para este proceso debe tener un total de 12 canastillas como máximo. Estos arrumes son transportados con los carritos patinadores al malacate para ser ingresados a túnel de congelación.

Los productos cuando van ser ingresados a túnel de congelación deben ser pesados y almacenados de 12 a 24 horas para para luego ser despegados, el operario se encarga de empacar el producto ya separado en una bolsa dependiendo de la referencia autorizada por el supervisor; cada bolsa debe ser loteada por la video jet con lote, fecha de beneficio, fecha de empaque y fecha de vencimiento.

- Sellado de bolsa: Después de haber empacado el producto en la bolsa, el trabajador procede a ponerlo en una canasta para trasportar este hasta la zona de sellado, ya sea en la selladora de pedal o selladora continua (ubicada en primer piso) el producto se baja por medio del malacate). El destino, depende de la ficha técnica de producción. El personal que realiza esta operación, debe estar capacitado en el uso de cada una de las máquinas, de no ser así no puede realizar la operación.

- Producto terminado: El trabajador se encarga de tomar registro y llevar cada una de las referencias ya empacadas y puestas en canastas (arrumes de 6 canastas) para los túneles de producto terminado. Esta actividad se realiza con ayuda del gancho metálico o carro transportador el operario debe de colocarse obligatoriamente el casco para transportar el producto.

Seguido de la descripción de las actividades se encuentran los riesgos a los que están expuestos los operarios del área de producción:

- Riesgo biomecánico (Carga estática, Carga dinámica, movimientos repetitivos, posturas sostenidas)
- Riesgo de seguridad (Mecánicos: mecanismos en movimiento que puede generar atrapamiento, instalaciones locativas defectuosas, piso liso)
- Riesgo físico (Ruido, humedad, iluminación)
- Riesgo biológico (Exposición a agua sangre)
- Riesgo químico (Manipulación de sustancias químicas, material particulado)

Seguido de los riesgos se encuentra la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa:

- Utilizar las canastas como plataformas puede ocasionarle accidentes como caídas.
- Procure adoptar posturas adecuadas manteniendo su espalda recta para realizar las actividades del área.
- Use los EPP requeridos en el área como: guantes metálicos, tapa oídos, delantal, casco con barbuquejo, botas blancas puntera, gafas de seguridad, guantes nitrilo N°18, entre otros.

- Levantar pesos superiores a 25 kg para hombre y 12,5 kg para mujer puede generar daños irreversibles en la columna vertebral.
- Halar o empujar arrumes con o sin producto de 6 canastas más base.
- Procure mantener siempre su puesto de trabajo limpio y ordenado.
- Participe activamente en el programa de PACHS - pausas activas - 5 minutos 3 veces al día.
- Mantenga los EPP limpios y no olvide dar siempre buen uso.
- No introducir las manos en equipos con movimiento.
- Está prohibido el retiro de las guardas de los equipos sin la debida autorización
- Procure alternar posturas en su puesto de trabajo sentado – de pie.
- Al levantar peso mantenga su espalda recta y flexione las rodillas para que sus piernas realicen la fuerza evitando tener una lesión lumbar.
- Utilice guante metálico al manipular herramientas corto punzantes.
- Al realizar trabajos de apoyo en otras áreas solicite siempre los EPP requeridos en al área.
- Correr o caminar rápido dentro y fuera de la planta puede ocasionarle caídas a nivel, evite hacerlo.
- Revisar el área de trabajo e identificar los peligros y reportarlos al supervisor encargado y al área de mantenimiento por medio de tarjeta stop.
- Mantener rutas de evacuación y salidas de emergencia libres de obstáculos. Como canasta u otros objetos.
- No portar ningún tipo de joyas como anillos, cadenas reloj, al ingresar al área.

- No realizar actividades diferentes a las asignadas en el área.
 - Transitar por arriba o debajo de bandas, equipos u otros objetos pueden generar accidentes o lesiones, además es considerado un acto inseguro.
 - No cometer actos inseguros.
 - No haga bromas a sus compañeros de contactos con manos.
 - Use gafas de seguridad en labores donde se presente peligro de salpicaduras o donde pueda introducir material particulado.
 - No introducir las manos en equipos que sufran atascamiento, solicite ayuda de personal con más experiencia.
 - Utilice regletas para empujar el producto que se encuentre atascado.
 - Al pulir no utilice cuchillos con filo.
 - Antes de manipular químicos lea la ficha de seguridad y utilice los EPP requeridos para su manipulación como guantes, delantal, careta media cara, gafas de seguridad.
 - No guardar cuchillo dentro de botas o cualquier parte del cuerpo para evitar accidentes, utilice los porta cuchillos o las pocetas.
 - Los empleados al colgar el pollo en los ganchos de la cadena de deben cogerlo en la parte más gruesa del muslo y el ala para evitar contacto de la mano con los ganchos.
 - Identificar tuberías, láminas o equipos con alta temperatura y no tocarlos, ya que la superficie caliente puede generar quemaduras.
 - Reportar el estado de los planchones de los vehículos y carros en mal estado.
- Ya finalizando el formato se encuentra el campo para las observaciones o sugerencias vistas en el proceso de una o varias de las actividades, seguido aparece el espacio para la

aprobación si cumple o no cumple con el desarrollo adecuado de la actividad según la descripción, y las firmas del analista de seguridad y salud de la empresa, tutor, operario y jefe inmediato supervisor.

El segundo paso fue la realización del cronograma de capacitación:

Este cronograma se organizó teniendo en cuenta que en la planta hay dos turnos laborales, turno de la mañana y turno de la tarde, los horarios y días fueron los siguientes: Durante los meses de octubre y noviembre durante los días miércoles y viernes de 10:00 am a 12:00 m se capacitó a personal del turno de la mañana y los mismos días al turno de la tarde de 3:00pm a 5:00pm .

- Realización de la capacitación:

De las capacitaciones programadas en las fechas de los meses de octubre y noviembre solo se realizaron cinco encuentros, cada encuentro contaba con un grupo de seis personas, no se realizaron las otras debido a la contingencia producida por el COVID -19 lo cual no permitía aglomeraciones y el espacio era reducido.

El orden de la capacitación era el siguiente:

- Presentación del proyecto y objetivo del proyecto, Entrenar a los operarios en las diferentes funciones del área para la correcta realización de las labores que se le asignen, cumpliendo con las normas y políticas establecidas por las diferentes áreas de la Compañía.

Las personas que se escogían realizaban la misma actividad, por lo cual se les preguntaba y observaba en el puesto de trabajo sobre la forma de ejecutar la actividad, al terminar la observación junto con el guía tutor y con el jefe inmediato supervisor, se le decía se

era la forma correcta o si era incorrecto, de ser incorrecto se le daba la retroalimentación para mejorar, esto se realizaba con base al formato donde se describen las actividades de forma correcta, si la persona realizaba diferentes actividades, se le evaluaba cada una, y se anotaba al frente de cada actividad con una x en el espacio aplica, después de esto el formato era diligenciado con todos los datos de observación y firmas correspondientes, después era almacenado en una carpeta con el nombre de entrenamiento 2020.

- Revisión de formatos y análisis para resultados:

Con los formatos diligenciados se hizo un breve análisis donde se evidencio que la incorrecta postura corporal, el movimiento repetitivo y en algunos casos la manipulación de carga pesada estaban generando dolores y molestias en hombros, muñecas, espalda, cintura, rodillas, y pies, es decir dolores en músculos y articulaciones, esto basado en las observaciones que se evidenciaron en el proceso de entrenamiento, cabe anotar que este proceso fue con trabajadores antiguos, en el caso de personal nuevo fueron capacitados de la misma manera solo que durante un periodo de quince días consecutivos donde se les explicaba el desarrollo de la actividad asignada bajo supervisión del jefe inmediato y del practicante de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO III

3.1 Interpretación critica

La práctica profesional es una etapa muy importante en la vida personal y académica de un estudiante ya que es el paso de la vida académica a la vida laboral de forma metodológica, esto permite que el conocimiento adquirido en la academia durante varios semestres, se empiece a evidenciar de forma real en el mundo laboral para el cual se aspira y se prepara en el área o

tema, es así como se convierte en una experiencia, en muchos casos la primera experiencia laboral, en una organización que abre sus puertas para brindar la oportunidad al estudiante de continuar con su proceso de formación intelectual, personal, laboral y profesional, una experiencia que sin lugar a duda marca al estudiante, en la mayoría de casos de forma positiva, pero en otros casos de forma negativa, esto se debe a que factores del entorno laboral o factores personales como la actitud, disposición, y educación en valores, no son los mejores y contribuyen a que el proceso de práctica se convierta en una experiencia con impacto negativo, en otros casos también se evidencia la carencia de vocación y aptitud frente a la carrera, es así como muchos procesos de formación universitaria caducan en esta etapa y a su vez se genera un retiro académico, en otros casos pues el proceso no cumple la expectativa del estudiante porque muchas funciones asignadas en la organización no corresponden al proceso de formación en los temas propios de la carrera, este factor es manifestado por estudiantes durante el desarrollo de la práctica profesional, sin embargo también, está la parte positiva o experiencia positiva de este proceso, en el cual el estudiante manifiesta su satisfacción al ser un proceso que cumple con las expectativas de aprendizaje y en muchos casos esta expectativa es superada.

Independientemente del nivel de satisfacción del proceso de práctica profesional de un estudiante, hay algo que si es muy importante resaltar y es que al momento de realizar la práctica profesional se debe tener presente muchos factores tanto personales como intelectuales, para llevar a cabo de forma correcta y satisfactoria el proceso, a nivel personal se deben tener valores y principios que como ser humano permitan generar calidez y ética profesional, actitudes y valores como la puntualidad, el compromiso, la responsabilidad, el respeto, el trabajo en equipo, honestidad, paciencia, dialogo, escucha, disposición para el aprendizaje continuo, entre otros, y factores a nivel intelectual como lo son la claridad en conceptos, manejo correcto y

apropiado de términos técnicos propios del área o de la carrera, destreza y habilidades, son el conjunto de capacidades que le permiten al estudiante tener un excelente desempeño en este proceso, además también hace parte fundamental en este nivel de la carrera el acompañamiento adecuado y oportuno de la universidad y de los entes guías y evaluadores, como son el profesor o profesora y el interlocutor o interlocutora del campo de práctica, donde el estudiante este llevando a cabo este proceso, es así como la universidad y la organización juegan un papel fundamental generando un puente entre dos mundos cruciales para el ser humano, mundos que generan y ponen a prueba las capacidades, destrezas , habilidades y conocimiento propios y adquiridos en la academia.

La práctica profesional que se sistematiza en este trabajo se desarrolló en la empresa Operadora Avícola de Colombia SAS planta de producción ubicada en el municipio de Copacabana departamento de Antioquia, el trabajo que se desarrolló durante este proceso fue un trabajo enriquecedor a nivel personal, laboral y académico, un proceso donde se aportó y se desarrolló ideas para la optimización de procesos de producción mediante la ejecución del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, además de múltiples actividades de apoyo al área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la mayoría de actividades fue posible desarrollarlas pero otras no fue posible hacerlo completamente, esto debido a la contingencia ocasionada por el COVID -19, que puso freno la cantidad de personas que se podían encontrar reunidas en espacios cerrados y también en algunos espacios abiertos de tal manera que las aglomeraciones fueron cero, es por esto que el plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo no tuvo ese nivel de desarrollo completo, sin embargo a la cantidad de personas a las que se pudo aplicar, fue evidente la importancia de este plan, debido a que el nivel de ausentismo se redujo de manera notoria, además las personas

identificaron aspectos nuevos en sus labores y en la forma de trabajar cada una de sus actividades, es así que el nivel de satisfacción personal de cada uno de ellos en su puesto de trabajo era alto.

Lo anterior como aspecto central del tema de sistematización de la práctica profesional y del proyecto que se ejecutó durante el periodo de práctica profesional como proyecto central, pero en general el proceso tuvo muchos componentes donde se evidencio de forma real la dinámica y el funcionamiento del área de seguridad y salud en el trabajo de una empresa, dinámica que fue muy interesante porque ya no eran solo temas de asignaturas académicas, ya eran temas expuestos realmente en el campo laboral, por ejemplo reportar accidentes de trabajo en el formato único de reportes de accidentes de trabajo (FURAT), también el diseñar formatos para la toma y registro de temperaturas, actividad nueva para el área donde se empezaba a dar un manejo a todo el tema de bioseguridad generado por la contingencia del COVID- 19 , además de la entrega de dotación al personal de la planta actividad que consistía en verificar en las bases de datos de los trabajadores, los que estaban vinculados laboralmente y los que ya no lo estaban, a su vez esto permitía realizar una actualización en la base de datos, realizar inspección dentro de la planta de producción a los trabajadores para verificar los elementos de protección personal, el estado de estos y el correcto uso de los mismos para evitar accidentes de trabajo y enfermedades generales o de origen laboral, realizar charlas y pausas activas, socialización sobre la política de seguridad y salud en el trabajo a los contratistas que realizaban labores de mantenimiento en las áreas externas de la planta y por supuesto la ejecución del plan de entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, todas estas actividades en algún momento fueron vistas en asignaturas de la carrera, pero ya en la práctica se manifiestan de forma real y concreta .

Por esta razón el proceso fue muy enriquecedor y afianzo conocimiento vistos previamente en la academia, conocimientos importantes que dan utilidad y dan importancia profesional, laboral y personal.

- Aportes realizados

Durante el proceso de práctica profesional en la empresa Operadora Avícola de Colombia SAS de Copacabana Antioquia, el aporte académico más importante realizado fue la ejecución del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, plan que no solo consistió en la ejecución del mismo, también se analizó la forma correcta y de mayor eficacia para poderlo desarrollar, para esto se necesitó tener conocimientos técnicos, teóricos y prácticos en el área de seguridad y salud en el trabajo para así entender términos técnicos y metodología de investigación porque también se necesitaba conocer a profundidad el área y los trabajadores quienes iban a ser capacitados, además de compromiso, responsabilidad y puntualidad.

Otro aporte muy importante fue el apoyo en el diseño de formatos para el registro de la temperatura corporal de cada trabajador de la planta, estos formatos estaban diseñados con los nombres de cada trabajador y su respectiva ubicación de acuerdo a la ruta de transporte de la empresa, y realizar la toma de temperatura tanto al ingreso de los trabajadores al inicio del turno laboral y también al finalizar el turno laboral es decir a la salida, todo esto como parte de las medidas de bioseguridad que la empresa ejecuto por causa de la pandemia del covid19.

También como aporte importante fue la colaboración de la entrega de dotación al personal de la planta, donde por cada trabajador se diligencia un formato con la talla de calzado, camiseta, pantalón y zapatos y se realiza el armado de paquetes con cada una de las prendas de

acuerdo a los datos de la planilla y del formato diseñado, formato que debe ser firmado por el trabajador al momento de la entrega y que se archiva como evidencia del proceso.

La verificación de la señalización y demarcación dentro de la planta de rutas de evacuación, ubicación de extintores, señalización peatonal en los parqueaderos , señalizaciones de advertencia en máquinas, entre otros fue otro aporte importante ya que se pudo mejorar y reparar las señalizaciones deterioradas y a los lugares y zonas que no contaban con esta señalización, se les puso.

La realización de pausas activas, y verificación del uso de elementos de protección personal son funciones cotidianas del proceso, sin embargo se considera un aporte porque contribuyo a que los trabajadores regulen el cansancio y su seguridad laboral sea buena.

Del proceso de práctica profesional las actividades mencionadas anteriormente, las fueron las de mayor impacto porque durante su ejecución fueron útiles generando un impacto positivo en los trabajadores y en la organización.

También, aunque más que un aporte ,fue una actitud de gran ayuda para realizar la práctica eficientemente y disfrutarla, es la disposición, obediencia y acatamiento de las normas de la empresa, como la prudencia con el tratamiento de datos personales y de información confidencial de la empresa, sin duda algo que no se puede defraudar, ya que amablemente la empresa me brindo la oportunidad de hacer la práctica profesional, y uno de esos factores importantes es el adecuado manejo de información tanto del personal como de procesos y otros componentes de suma importancia para la organización.

Aprendizajes generados

En la práctica profesional se afirma conocimientos adquiridos en la academia y se ponen en práctica, pero también se adquieren nuevos conocimientos que permiten el adecuado desarrollo del proceso y por supuesto el enriquecimiento a nivel personal y profesional.

En cuanto a conocimiento académico es muy interesante identificar mediante la observación y explicación de compañeros y el interlocutor sobre los programas que el área de seguridad y salud en el trabajo realiza para brindar bienestar a los trabajadores mediante capacitaciones, charlas, jornadas de la salud entre otros en los cuales la dinámica de ejecución ha cambiado debido a la contingencia y al minimizar el número de personas en reuniones aun así no se deja de trabajar por un mejor bienestar y la actualización continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ya que si bien se mitiga, elimina o controlan riesgos, también hay riesgos nuevos por lo tanto el trabajo es continuo y el aprendizaje también lo es, también es muy interesante el acogimiento e implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo como la resolución 0312 del 2019 donde se define los estándares mínimos en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, resolución expedida por el ministerio del trabajo.

De acuerdo a esta resolución se implementa los estándares mínimos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, donde la empresa cumple con estos estándares.

Un aprendizaje interesante y muy valioso fue la dinámica para reportar elementos, lugares o cosas que generen según la seguridad y salud en el trabajo condiciones inseguras y puedan generar accidentes de trabajo, este aprendizaje o elemento interesante se llama tarjeta STOP es una pequeña ,tarjeta rectangular donde se diligencia la información que se pide para

reportar la condición insegura, información como nombre de la persona que reporta, lugar o ubicación de la condición insegura fecha del reporte, y la descripción de la condición insegura, esta tarjeta se solicita en el área de seguridad y salud en el trabajo y cualquier trabajador que evidencie la condición puede solicitarla y con ayuda de los integrantes del área la diligencia, esto se hace con el propósito de enviarla al área correspondiente para dar la solución la mayor parte se envía al área de mantenimiento que es la que se encarga de corregir y modificar dichas condiciones porque en su mayoría son fallas en lámparas, suelos resbaladizos, pasamanos o escaleras averiados, maquinas con daños o mala ubicación afectando la ruta de evacuación y también cables o conectores deteriorados, es por esta razón que esta área da la respuesta y cuando se corrige área para el daño la tarjeta es firmada por el integrante del área de mantenimiento que ejecuto la operación y son devueltas al área de seguridad y salud en el trabajo donde posteriormente se archivan y quedan como evidencia de cumplimiento.

- Aspectos significativos

Como aspectos más significativos del proceso de aprendizaje de práctica se resalta el buen compañerismo y acompañamiento durante el tiempo que se desarrolló la práctica profesional ya que inquietudes y aportes fueron atendidos y puestos en marcha, el buen compañerismo permite que se desarrolle un ambiente laboral sano y constructivo, ambiente que contribuye a que la actividad laboral sea eficiente, y productiva.

Cabe mencionar el buen acompañamiento por parte del docente de la asignatura que siempre estuvo pendiente y dio respuesta inmediata a inquietudes y orientaciones pertinentes y precisas frente a las dudas que se iban presentando durante la ejecución del proyecto y demás actividades.

La disponibilidad de recursos tanto humanos, como recursos tecnológicos, y locativos para el desarrollo de las actividades es un aspecto muy significativo porque permite el avance y desarrollo de actividades de forma eficaz.

Otro aspecto importante para mencionar es el buen trato, el respeto, el carisma y la empatía que la interlocutora del campo de práctica tuvo, ya que siempre estuvo dispuesta a orientar las inquietudes manifestadas durante el desarrollo de la práctica.

- Aspectos a cambiar del proceso de práctica de aprendizaje.

Es un proceso bien interesante y como ha sido mencionado en esta sistematización. La práctica profesional genera un impacto en cada estudiante y de acuerdo a muchos factores en especial personales, ese impacto es positivo o negativo, más que negativo en el caso de serlo, es un impacto que genera aún más experiencia porque se debe analizar los aspectos que no permitieron el desarrollo adecuadamente del proceso, en el caso del impacto positivo también se analiza factores positivos y factores que pueden mejorar.

En el caso particular de esta sistematización el impacto fue muy positivo porque se logró desarrollar el proceso y aprendizaje, sin embargo pienso que hay cosas por mejorar una de ellas es el tiempo ya que es muy corto, como mínimo diría que un año es un tiempo prudente ya que hay mucha información que no se logra abarcar debido a la limitación de tiempo, esto como observación general del proceso.

De acuerdo con temáticas y experiencias en asignaturas hay temas que requieren mayor concentración y dedicación, esto permitiría una mejor adquisición de conocimiento y compartir estos conocimientos para así enriquecer de manera profunda, didáctica y eficaz el mundo académico de la carrera que cada día se actualiza y avanza de acuerdo con los cambios en la

sociedad, industria y demás elementos que impactan la vida humana y en especial el campo laboral.

3.1.1 Conclusiones

- Se registro metodológicamente todo el proceso de la ejecución del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo del área de producción de la empresa Operadora Avícola de Colombia SAS
- Se hizo un análisis y una descripción de las actividades realizadas en el escenario de práctica, que fueron asignadas de acuerdo con la necesidad que el área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Operadora Avícola de Colombia SAS necesitaba en el momento y .
- Comparando los estudios mencionados en este trabajo, en el estado del arte y la documentación y elaboración de esta sistematización de practica sobre el plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo del área de producción de la empresa Operadora Avícola de Colombia SAS.
- se concluye que es de vital importancia realizar y ejecutar planes de inducción y entrenamiento en las empresas porque permiten mejorar la calidad de vida de los trabajadores en cuanto a seguridad y ambiente laboral se refiere, permitiendo que la producción mejore notoriamente.
- Esta sistematización de aprendizaje de práctica profesional aporta de manera positiva a la empresa operadora Avícola de Colombia un modelo metodológico para la ejecución

del plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo no solo para el área de producción sino también para otras áreas donde se puede ejecutar.

3.1.1.1 Recomendaciones

Recomendaciones a la empresa Operadora Avícola de Colombia

- Se recomienda a la empresa Operadora Avícola de Colombia continuar con la ejecución del plan de inducción y entrenamiento , para seguir optimizando los procesos de producción y también que se apliquen en otras áreas de la empresa así esto contribuirá al bienestar y a la seguridad de los trabajadores y por supuesto a la eficiencia de la producción de la planta.
- También se le recomienda a la empresa Operadora Avícola de Colombia manejar con más precisión y puntualidad los tiempos de la ejecución por grupos del plan de inducción y entrenamiento para lograr ejecutarlo a todos los trabajadores.
- En el caso de que el trabajador cambie de puesto de trabajo a nuevas funciones se recomienda realizar un entrenamiento nuevo para así lograr que el entienda correctamente la funcionalidad del nuevo puesto y sus riesgos en caso de ejecutarlo incorrectamente.

Recomendaciones a la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO

- A la universidad corporación universitaria minuto de Dios UNIMINUTO se le recomienda continuar con el buen seguimiento que se le hace al practicante en todo su proceso, tanto académico como en el campo de práctica profesional, un acompañamiento que sin duda permite que el proceso sea exitoso.

- Puntualmente se recomienda extender el tiempo del proceso de práctica profesional, porque el tiempo estimado actualmente para la realización de esta es muy corto y muchos temas se quedan sin explorar y aprender.

Recomendaciones para futuros practicantes.

- Se recomienda a los futuros practicantes continuar ejecutando y si es posible o pertinente realizar acciones de mejora al plan de inducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo y que este se extienda a otras áreas de la organización.

- Se recomienda también a los practicantes. siempre tener una buena actitud y una excelente disposición en cuanto a labores y actividades asignadas durante el proceso de práctica profesional, ya que esto permitirá que sea un proceso exitoso y con un gran aporte de aprendizaje a nivel personal que permitirá el crecimiento integro como ser humano y como profesional.

- También es importante recomendar, que en caso de que las actividades asignadas por parte de los interlocutores o dirigentes de área no sean correspondientes , a las capacidades tanto intelectuales como físicas inherentes del área o carrera de la cual se esté ejecutando la práctica profesional, informe a la facultad de la cual haga parte el programa académico al que pertenezca como estudiante, para evitar un mal proceso de practica que no aporte a su conocimiento y desempeño académico y laboral .

3.1.1.1.2 Referencias

- Arteaga, E. (2010) planes de inducción y entrenamiento básico para el personal de la nave de refrigeración de idurarma SA (tesis de grado) universidad del Azuay, Cuenca Ecuador.
- Medina, C. Sandoval, H. (2016) Diseño e implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo para disminuir los riesgos laborales en el departamento de trapiche de la empresa cartavio SA (tesis de grado) universidad nacional de Trujillo, Perú.
- Collazos, K. Palacio, D. Ríos, V. Vanegas, A. (2017) diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la planta de agregados pétreos de la empresa cantera de combia de la ciudad de Pereira bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 (trabajo de grado) universidad libre seccional Pereira, Pereira, Colombia
- Pérez, Y, (2019) los procesos de inducción y reinducción como elementos claves que ayudan a gestionar la seguridad y salud en el trabajo: análisis orientado desde la norma iso 45001(trabajo de grado) universidad militar nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Álvarez, A. Leyton, E. Ruíz. Hoyos. Ortega, Y. (2020) Diseño del proceso de inducción y entrenamiento de la empresa fershoes del municipio de Tuquerres, Nariño(diplomado)Ecacen, Tuquerres Nariño, Colombia.
- Álvarez, J. Rey, J. Ortiz, T. Lopera, Y. López, C. (2020) diseño del plan de inducción y entrenamiento en el personal de la cervecería Bavaria SA (diplomado) universidad abierta y a distancia UNAD, Bucaramanga, Colombia
- Santofinio, A. Cassab, C. Ruiz, C. Ramos, A. Pimentel, X. (2020) Diseño de un plan piloto de inducción y entrenamiento en el área de servicio al cliente de la empresa comdata group en el municipio de Ibagué Tolima para incrementar en la productividad laboral (trabajo de grado) universidad abierta y a distancia UNAD, Ibagué, Colombia.

Castellanos. J. Hurtado, F (s, f) programa de inducción y reinducción en el departamento de servicios generales de instituciones educativas de educación superior, Unicatólica, Colombia.

Aponte, M. Olaya, V. Pinzón, M (s, f) plan de capacitación y entrenamiento en salud ocupacional en la empresa flexo Spring SA, tekhne, (vol5),30-35.

Ceballos, N. (2020) Diseño de una metodología para la estandarización de los procesos de inducción, de entrenamiento y de desarrollo de potencial del personal vinculado a la empresa operadora avícola Colombia s.a.s., ubicada en el municipio de Envigado (trabajo de grado) universidad de Antioquia, Medellín Colombia.

Campos G.(2020)Normatividad en seguridad y salud en el trabajo 2019-2020 en Colombia(artículo técnico) revista latam, Bogotá rescatado dehttps://www.seguridad-laboral.es/sl-latam/colombia/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2019-2020-colombia_20200630.html?fbclid=IwAR3xQ6MMOmCu2Ui3zdZaZ1q5jhKrJ_xat9xIHkjzscg1tD1Vz0GjiMAE-Jo

