

Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Panadería Macroopan

Anyelith Johana Guerrero Pedraza

ID. 000243738

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ingeniería Industrial

Bucaramanga

2020

**Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en
la Panadería Macroopan**

Anyelith Johana Guerrero Pedraza

ID. 000243738

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

INGENIERA INDUSTRIAL

Director del Proyecto

MSc. Lupita Serrano Gómez

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ingeniería Industrial

Bucaramanga

2020

Copyright © 2020 por Anyelith Johana Guerrero Pedraza. Todos los derechos reservados.

Agradecimientos

Primero que todo doy gracias a Dios quien me permitió llevar a cabo este proyecto de grado en el cual pude implementar mis conocimientos y colocarlos en práctica.

Así mismo agradezco a mis padres quienes me alentaron en este proceso y a todas y cada una de aquellas personas que intervinieron de una u otra manera en la elaboración de la misma.

A mi Directora MSc. Lupita Serrano Gómez, quien me brindó su apoyo y conocimiento.

Tabla de Contenidos

Introducción	3
Capítulo 1 Generalidades de la Empresa	6
Capítulo 2.....	9
Delimitación del Problema	9
Capítulo 3.....	12
Antecedentes	12
Capítulo 4.....	16
Justificación	16
Capítulo 5.....	18
Objetivos	18
Capítulo 6.....	19
Marco Teórico.....	19
Capítulo 7.....	27
Metodología	27
Capítulo 8.....	29
Resultados y Discusión	29
8.1 Evaluación inicial del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo en la Panadería Macroopan.....	29
8.2 Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Panadería Macroopan.....	32
8.3 Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Panadería Macroopan.....	832
Capítulo 9 Conclusiones y Recomendaciones	103
Lista de Referencias	106

Lista de Tablas

Tabla 1. Valores y calificación	30
Tabla 2 Matriz de Riesgo	51
Tabla 3 Identificación de Amenazas	79
Tabla 4 Calificación de la Amenaza	79
Tabla 5 Identificación y Análisis de Amenazas.....	80
Tabla 6 Análisis de Vulnerabilidad.....	81
Tabla 7 Calificación de Variables.....	81
Tabla 8 Calificación de Vulnerabilidad.	81
Tabla 9 Consolidado de Vulnerabilidad.	82
Tabla 10 Indicadores del SG-SST.....	99

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Estructura Organizacional.....	6
Ilustración 2. Desarrollo por estándares.....	31
Ilustración 3. Distribución por edades.	34
Ilustración 4. Distribución por género.	34
Ilustración 5. Distribución por nivel educativo.....	35
Ilustración 6. Distribución por estrato socio-económico.	35
Ilustración 7. Distribución por estado civil.....	36
Ilustración 8. Distribución personas a cargo.....	36
Ilustración 9. Distribución por antigüedad.....	37
Ilustración 10. Distribución tiempo libre.	37
Ilustración 11. Distribución por condición médica.....	38
Ilustración 12. Distribución practica deporte.	38
Ilustración 13. Distribución por bebidas alcohólicas.	39
Ilustración 14. Estructura lógica de metodología. GTC 45 (2012) Numeral 3.2 Pág 7.....	42
Ilustración 15. Nivel de Deficiencia GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 13.....	45
Ilustración 16. Nivel de Exposición. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 13.	45
Ilustración 17. Niveles de Probabilidad. GTC 45 (2012). Numeral 3.2.5.2 Pág 13.	45
Ilustración 18. Significado Nivel de Probabilidad. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 14.	46
Ilustración 19. Nivel de consecuencia. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 14.....	46
Ilustración 20. Nivel de Riesgo. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 14.....	46
Ilustración 21. Significado Nivel de Riesgos. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 14.	47
Ilustración 22. Aceptabilidad del riesgo GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 15.....	47
Ilustración 23. Capacitaciones.	86
Ilustración 24. Movimientos repetitivos.	87
Ilustración 25. Pausas activas.	88
Ilustración 26. Mantenimiento de Instalaciones.	89
Ilustración 27. Mantenimiento de equipos.....	90
Ilustración 28. Mantenimiento de equipos.....	90
Ilustración 29. Formato de Capacitaciones.....	94
Ilustración 30. Señalización.	95
Ilustración 31. Señalización botiquín.....	96
Ilustración 32. Desarrollo por Ciclo PHVA.....	102

Lista de Anexos

Anexo A. Evaluación inicial del SG-SST en la Panadería Macroopan.	111
Anexo B. Perfil Sociodemográfico	118
Anexo C. Descripción de puesto.....	121
Anexo D. Comité paritario.....	126
Anexo E. Comité Convivencia Laboral.....	130
Anexo F Comité de Brigadistas y Primeros Auxilios	132
Anexo G. Programa de Capacitaciones	133
Anexo H. Plano de la Panadería Macroopan	134
Anexo I. Formato de Registros de Incidentes y accidentes	136
Anexo J. Plan anual de trabajo.....	138

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Panadería Macroopan

AUTOR(ES): Anyelith Johana Guerrero Pedraza

PROGRAMA: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR(A): Lupita Serrano Gómez

RESUMEN

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Panadería MACROOPAN se estructuró bajo las exigencias del Decreto 1072 de 2015 y recoge los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019. Para lograr el propósito del proyecto se partió de la evaluación inicial que permitió identificar el grado de cumplimiento de la empresa con respecto a los requisitos del sistema de gestión y generar planes de acción pertinentes y las oportunidades de mejora; luego se realizó la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos bajo la metodología propuesta en la GTC 45:2012; también se documentaron todos los requisitos del sistema, política, obligaciones y responsabilidades, descripciones de puestos, objetivos, programas y procedimientos, seguido a esto se logró la implementación de los diferentes comités paritario, de convivencia laboral, brigadistas y primeros auxilios, así mismo se realizaron capacitaciones y pausas activas logrando implementar el SG-SST que propende por el bienestar de los trabajadores de la Panadería Macroopan haciendo uso de la gestión de riesgos y oportunidades de mejora que día a día se presentan.

PALABRAS**CLAVE:**

Sistema de Gestión, Seguridad, Salud, Panadería, Bienestar, Decreto 1072, Resolución 0312.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Implementation of the Occupational Health and Safety System at the Bakery Macroopan.

AUTHOR(S): Anyelith Johana Guerrero Pedraza

FACULTY: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR: Lupita Serrano Gómez

ABSTRACT

The occupational health and safety system at the bakery Macroopan was organized under the request from the decree 1072 of 2015 and collect the minimum standards of the resolution 0312 of 2019. To achieve the purpose of the project it departed from the initial evaluation that allowed identify the rank of compliance of the process and create relevant action plans and opportunities of improvement; after that it has been made the determination of dangers, evaluation and the assessment of risks under the GTC45:2012; methodology also were documented all the requirements of the system, politics, obligation and responsibilities, position description, objectives, programs and procedures, followed this was achieved the implementation of the different joint committee, from labor cohabitation, brigade members and first aid, as well trainings were conducted and active breaks, achieving introduce the SG-SST that tend for the welfare of the workers from Macroopan bakery, making use of risk management and improvement and opportunities that are presented day by day.

KEYWORDS:

process system, safety, health, bakery, comfort, decree 1072, resolution 0312.

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK



Introducción

A lo largo de los años ha sido una preocupación fundamental poder mejorar las condiciones de vida de las personas, y esta preocupación nace en el mundo desde hace ya varios siglos cuando se iniciaron ciertas laborales específicas en las que los trabajadores podían morir, y por ello se declara la carta magna de los derechos de las personas en donde se dan los primeros pasos para generar algún tipo de conciencia sobre el valor de toda la humanidad independientemente de su raza, o estrato social (La Carta Magna, 2019).

En Colombia se empieza a generar estos espacios a través de la promulgación de la ley 9 de 1979 donde se definen los primeros lineamientos para el saneamiento básico y los indicios a lo que se conocería como salud ocupacional. Aunque después de muchos años el conocimiento acerca de esta rama se fue asentando, el Decreto 1295 de 1994 regula precedentes importantes para el sistema; pero es hasta después del año 2000 que se empiezan a crear los espacios para que empleadores y trabajadores tengan condiciones realmente claras en sus actividades en cuanto a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se pase de una labor más correctiva a preventiva y una gestión más eficaz de los riesgos asociados al trabajo.

En la recopilación bibliográfica que se realizó para identificar el nivel de accidentalidad en el sector de panaderías no se encontraron datos al respecto; sin embargo, se encontró que en los sectores donde se presenta un mayor rango de

accidentalidad laboral en Colombia es la construcción y la energía, ha sido una constante que poco ha logrado disminuir en los últimos años; además, se ha descubierto que existen más de 500 enfermedades cuyo origen pueden ser laboral. Razón por la cual el Ministerio del Trabajo, comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales (Min Trabajo, 2019).

Con esto fue necesario aparte de obligatorio, establecer e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo al interior de la empresa Macroopan. Como primera medida se realizó el diagnóstico inicial el cual arrojó como resultado el 7,5% de cumplimiento siendo esto un estado crítico, pues sólo cumple con algunos requisitos de ley, relacionados con afiliaciones, mantenimientos de equipos y entregas de elementos de protección; por tanto, no cuenta con un SG-SST.

También se llevó a cabo la encuesta de perfil sociodemográfico, se plantearon los objetivos del SG-SST, se establecieron las obligaciones y responsabilidades, se realizó la descripción de puestos de cada área de la empresa, la evaluación y valoración de riesgos

bajo la metodología propuesta en la GTC 45:2012 y se elaboró la matriz de riesgo de la panadería Macroopan, y todos los programas y procedimientos requeridos para dar cumplimiento al sistema. Por medio del programa de promoción y prevención se les brinda un bienestar a los empleados mediante las pausas activas que son realizadas por la administradora. Así mismo se implementaron los comités: Comité Paritario, Convivencia laboral, Brigadistas y Primeros Auxilios.

Se llevaron a cabo las capacitaciones necesarias para dar a conocer el sistema a la población trabajadora de Macroopan logrando generar conciencia a los empleados de los peligros que están expuestos en su puesto de trabajo y como mitigarlos haciendo uso correcto de todos los aspectos establecidos en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Al finalizar el proyecto de grado se ha dejado para la empresa un avance del 60% del Sistema.

Capítulo 1

Generalidades de la Empresa

- **Razón y objeto social:** Fabricación y comercialización de pan
- **Actividad económica:** 1081 elaboración de productos de panadería
- **Sector económico:** Sector de alimentos
- **Número de empleados:** 16 Empleados
- **Productos o servicios:** Panificadora
- **Teléfono** 6483354
- **Ubicación:** Calle 47 N° 4- 28 Lagos II
- **Estructura organizacional**

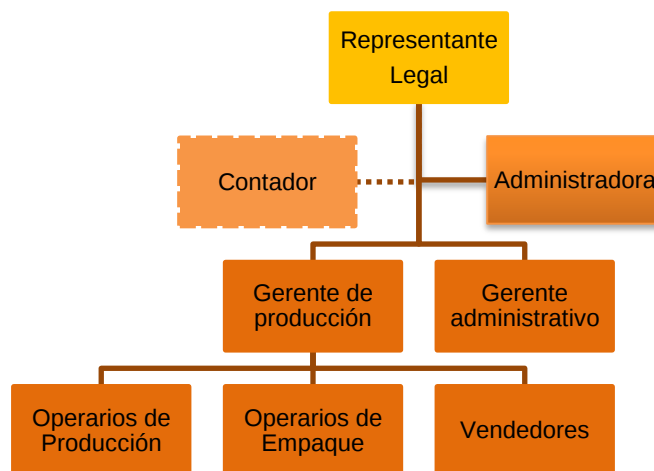


Ilustración 1. Estructura Organizacional Fuente la Autora.

Reseña Histórica

Las actividades de la panadería Macroopan iniciaron como una sociedad familiar conformada por dos cuñados: Marco Tulio Pedraza y Luis Francisco Guerrero en el año de 1990. Esta empresa se dedica a la fabricación y distribución de pan en Bucaramanga y su área metropolitana, gracias al apoyo, colaboración y experiencia de su personal hace que sus productos sean hechos bajo los estándares de calidad y brindar la mejor atención a sus clientes. En el año 2005 se tomó la decisión que el señor Luis Francisco Guerrero comprara todas las acciones de la empresa, haciéndose único dueño. La empresa cuenta actualmente con los siguientes lineamientos estratégicos:

Misión

“Somos una empresa dedicada a la elaboración de productos de panificación y posterior distribución a nuestros clientes, los cuáles son principalmente tiendas y micromercados, a quienes buscamos siempre entregar un producto de calidad, a través de un eficiente servicio, otorgando productos económicos, nutritivos, saludables y de gran variedad, los cuáles son las características de nuestra marca. Trabajamos día a día para crecer como compañía para consolidarnos en la satisfacción de la clientela y proporcionar bienestar a quienes integran la organización brindándoles oportunidades de progreso” (Panadería Macroopan, 2017).

Visión

“En el año 2022, llegar a ser una empresa líder en el sector de panificación, ofreciendo una variedad de productos con los más altos estándares de calidad en Bucaramanga y su área metropolitana, satisfaciendo todas las expectativas de nuestros clientes actuales, pero también llegando a otros mercados en el área, apoyándonos en un alto nivel de desarrollo humano y tecnológico” (Panadería Macroopan, 2017).

Capítulo 2

Delimitación del Problema

El informe de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo del año 2014 reveló que, durante el año, cada once horas y media, fallecía una persona a causa de un accidente de trabajo. Se estableció también que el promedio de accidentes laborales en Colombia fue de 62 cada hora, esto es 1.487 diarios, lo que significa que ocurrieron 543.079 accidentes calificados como de trabajo en el país (Fasecolda , 2014).

Por otro lado, la ministra del Trabajo, Griselda Janeth Restrepo Gallego explicó *"No podemos permitir que se mantengan cifras de accidentalidad que en 2016 fueron del 7%, esto representa que cerca de 703 mil accidentes laborales ocurrieron el año pasado. Por ello, tenemos que aunar esfuerzos para disminuir la cifra y salvaguardar la calidad de vida de los trabajadores"*. Las muertes por accidentes laborales en 2016 fueron 602 trabajadores y 10.563 casos reportados como enfermedades laborales (Ministerio del Trabajo, 2017).

Con el tiempo el concepto de medicina del trabajo también mostró evidencias de ser limitado y por ello evolucionó al de salud ocupacional, el cual tuvo vigencia en Colombia hasta mediados del 2012 cuando se promulgó la Ley 1562, mediante la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se adopta el nombre de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por definición esta disciplina "...tiene por objeto mejorar las

condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones". En la práctica su quehacer ha tomado dos campos de acción: proteger al trabajador contra los factores generadores de riesgos para su salud y seguridad, y monitorear las tendencias de salud-enfermedad de la población en su lugar de trabajo (Universidad Nacional de Colombia , 2013).

La panadería Macroopan es una microempresa dedicada a la elaboración y distribución de pan en Bucaramanga y su área metropolitana. Cuenta actualmente con 16 empleados los cuales se encuentran ubicados en 4 áreas: El área de producción (6), el área de empaque (3), el área de distribución (5) y el área administrativa (2), clasificada por la ARL Positiva con un nivel de riesgo III debido a su actividad económica.

La panadería no posee datos ni registros de los accidentes, enfermedades y ausentismos laborales, pero si hay una narración verbal relacionada con estos eventos: “el hornero reporta quemadura en el antebrazo izquierdo ocasionado por el movimiento del carro con el cual se transporta el pan cuando este sale del horno. Un empleado del área de producción se encontraba bajando las escaleras las cuales no cuentan con antideslizante ocasionando que resbalará y cayera por ellas. Dolor en muñecas y articulaciones debido a los movimientos repetitivos que realizan los empleados de la empresa”.

La gerencia de la empresa es consciente que debe cumplir con los lineamientos que permitan brindar a los empleados la seguridad laboral que necesitan para el desarrollo de sus actividades; estas acciones se han visto reflejadas en: modificaciones en la planta

física, entrega de la dotación adecuada para cada una de las áreas de la empresa (uniforme anti fluido, gorros, tapabocas, zapatos antideslizantes, guantes de carnaza, pantalón y polos), exámenes de manipulación de alimentos y capacitaciones en Buenas Prácticas de Manufactura BPM. Sin embargo, no se da un cumplimiento a todas las exigencias de ley establecidas para la empresa en el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual limita la implementación de acciones y programas requeridos por la actividad de la empresa, el riesgo asociado y el número de empleados, evitando así mitigar los riesgos a los que se exponen sus empleados día a día.

Estas situaciones argumentan la pregunta que guiará el desarrollo de este proyecto:
¿Cuáles son los criterios y programas que dan cumplimientos a los requisitos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa panadería Macroopan?

Capítulo 3

Antecedentes

En la búsqueda realizada de antecedentes en el tema se encontró un trabajo realizado en abril del 2017, presentado en la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Católica de Manizales, el trabajo de grado titulado “Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo En La Planta de Beneficio Animal del Municipio de Anserma Caldas, ING ALIMENTOS S.A.S”, es una empresa operadora del servicio en la planta de sacrificio animal Municipal, por lo tanto tiene a su cargo la mano de obra que realiza las operaciones de faenado y sacrificio, esta empresa fue creada en el año 2015, por lo cual no contaba con ningún avance con respecto a seguridad y salud en el trabajo (Universidad Católica de Manizales, 2017).

La investigación se llevó a cabo con la finalidad de controlar los riesgos y amenazas a los que se veían expuestos sus trabajadores, garantizando la protección y la salud de los empleados, la prevención de la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de todos dentro de la organización; la cual se evidenció que el riesgo biomecánico era el más alto; por lo tanto, se tuvo como resultado de la investigación que la empresa implementó algunas estrategias, entre las que las pausas activas permitieron disminuir el riesgo. Además, la empresa realizó un gran avance en cuanto al cumplimiento de los requisitos legales mínimos que se deben tomar en cuenta para la implementación del SG-SST.

Otro trabajo relacionado fue el presentado en la Facultad de Ingeniería en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas titulado “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bajo Requerimientos del Decreto 1072 del 2015 y La Resolución 1111 De 2017, para la empresa INECOM S.A.” Empresa dedicada a la producción de piezas plásticas mediante los procesos de moldeo por inyección, colados por inmersión y moldeo por compresión, elaboración de arneses eléctricos de media y baja tensión y fabricación de herramientas metalmecánicas. La empresa presentó en los últimos tres años 2014, 2015 y 2016 accidentes graves que incluyeron amputación de un dedo y fractura en un hueso de la mano, es por esta razón que se dio la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Universidad Disrital Francisco Jose de Caldas, 2017).

Se obtuvo como resultado de esta implementación que la empresa INECOM S.A para el año 2016 solo cumplía con un 14% del SG-SST, pero para marzo del 2017 cumplió con el 77.2%, mostrando como resultados una política, objetivos, identificación de los riesgo y peligros; demás programas del sistema para disminuir la vulnerabilidad de los empleados hacia los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, que se presentaban en la empresa.

Es por esta razón que no contar con un sistema, el cual brinda una ayuda a los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades laborales afecta la empresa ya que esto acarrea sanciones, y toda indemnización o tratamientos que se le deba realizar al empleado corre por cuenta del empleador.

Dentro de los antecedentes también se encuentran las cifras de Fasecolda, en las que en los últimos ocho años el número de trabajadores afiliados al sistema de seguridad se ha incrementado en un 53,9%; pasando de 6,8 millones en el 2010, a 10,4 millones en el 2018. El porcentaje de crecimiento de empresas afiliadas en este periodo de tiempo se fijó en 83,9%, pasando de 438 compañías en el 2010, a 806 organizaciones en el 2018 (Fasecolda , 2019), como muestra evidente de la importancia de los sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo como exigencia de ley para proteger la salud de la población trabajadora y para mitigar los riesgos que lleven a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Debido al compromiso que se ha venido generando en las empresas hacia la protección de accidentes y enfermedades laborales en sus empleados, Fasecolda afirma que al comparar los últimos 8 años (2010-2018) la tasa de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores ha disminuido un 6%; durante el 2018 se presentaron 645.119 cuando en el 2010 se reportaban 692.181, es decir 47.062 accidentes menos durante este periodo. Con respecto a las enfermedades laborales, 10.450 enfermedades calificadas se registraron durante el 2018, las cuales son 3.247 menos que en el año 2010, cuando se presentaron 13.697; es decir la tasa de enfermedad laboral (uno por cada 100 mil trabajadores) disminuyó en un 24% en los últimos ocho años (2010-2018) pasando de 130.6 a 99.6; y logrando así que 1.983 muertes menos se registraran en los últimos 5 años y se evitaran 236 mil accidentes en los últimos 5 años (Fasecolda, 2019).

La panadería Macroopan no cuenta con antecedentes de un sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo; con respecto a enfermedades calificadas y accidentes

laborales como tal tampoco se han presentado, solo cuenta con la afiliación de la ARL

Positiva, con un nivel de riesgo III debido a su actividad económica.

Capítulo 4

Justificación

Al comparar los últimos 8 años (2010-2018) la tasa de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores ha disminuido en un 6%, durante el 2018 se presentaron 645.119, cuando en el 2010 se reportaban 692.181: 47.062 menos accidentes. En el 2018 de cada 100 trabajadores afiliados, 6.2 sufrieron un accidente de trabajo en Colombia. La tasa de enfermedad laboral (uno por cada 100 mil trabajadores) disminuyó en 24% en los últimos ocho años (2010-2018), pasando de 130.6 a 99.6 Los sectores con la mayor tasa de enfermedad laboral según cifras de Fasecolda fueron minas (317.6), industria manufacturera (272.8) y agricultura (243.7) (Fasecolda , 2019).

Las cifras anteriores reflejan que el surgimiento de la normatividad en términos de seguridad y salud en el trabajo, haciéndola un poco más exigente, ha incidido favorablemente en que disminuyan los indicadores en el país en cuanto a accidentes y enfermedades laborales se refiere. Por tanto, la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ayuda a que las empresas propendan por fomentar entornos de trabajos seguros y saludables; tener un marco que permita identificar y controlar los riesgos en salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, mejorar el bienestar, la calidad de vida; así como el ambiente laboral; lo cual no es ajeno a la panadería Macroopan.

Por tanto, la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es importante para la Panadería Macroopan ya que brindará bienestar y seguridad a sus empleados, se reducirán o minimizarán los accidentes, enfermedades y ausentismos

laborales, se mejorará la calidad del producto, la prestación del servicio, se evidenciará el compromiso gerencial en materia de salud y seguridad de la población trabajadora y se dará cumplimiento a la normatividad vigente en el país en este tema.

Capítulo 5

Objetivos

5.1 Objetivo General

Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la panadería Macroopan, con el fin de prevenir accidentes, enfermedades y ausentismos laborales, generando bienestar a su población trabajadora y cumpliendo con la normatividad vigente.

5.2 Objetivos Específicos

- Realizar el diagnóstico inicial basado en la Resolución 0312 de 2019 con el fin de evaluar el cumplimiento de los requisitos básicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Documentar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de cumplir con los requisitos asociados al nivel de riesgo y número de trabajadores de la empresa Panadería Macroopan.
- Implementar el SG-SST dando cumplimiento a las exigencias del Decreto 1072 del 2015, y promoviendo acciones de mejora.
- Sensibilizar y capacitar al personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud buscando el bienestar en su población trabajadora.

Capítulo 6

Marco Teórico

La Organización Internacional del Trabajo, OIT por sus siglas, fue creada en el año 1919 como una organización tripartita entre representantes gubernamentales, empleadores y empleados y cuyo objetivo principal es la de garantizar una justicia social de los derechos humanos y laborales por medio de la creación de normas, políticas y programas que mejoren las situaciones económicas y de trabajo (OIT O. I., s.f.). Entre los aportes de la OIT está la publicación en 1956 de un código modelo de seguridad y salud para los establecimientos industriales en donde se describe las obligaciones de los empleadores, empleados y partes interesados de acuerdo a factores de seguridad, tales como: estructura y espacios físicos de trabajo, prevención y protección de incendios, iluminación, manejo adecuado de máquinas y herramientas de trabajo, redes eléctricas, transporte de material, entre otros (OIT O. I., 1956).

La OIT adopta el nombre de Seguridad y Salud en el Trabajo como la relación entre las condiciones del medio ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores (OPS/OMS-FUNSAD, 1999). Según la Conferencia de la OIT en 2003, cada año ocurren más de 2 millones de muertes relacionadas con accidentes de trabajo y 270 millones de accidentes no mortales con más de 4 días de ausentismo laboral, por lo que se hizo necesario unir esfuerzos con la Organización Mundial de la Salud en programas a favor de reducir las

muertes por causas laborales, accidentes y enfermedades profesionales, y mejorar la integración entre salud pública y salud en trabajo (OIT O. , 2003).

La creación de la norma internacional OHSAS 18001-2007 le permite a todo tipo de organizaciones contar con requisitos y políticas sobre la implementación, verificación y revisión de un SG – SST que a su vez permita eliminar o minimizar los riesgos a los que están sometidos el personal, y el cómo este se integra con otros sistemas como la ISO 14001-2015 y la ISO 9001-2015 (ICONTEC, 2007), pero la Organización Internacional de Normalización, ISO por sus siglas en inglés, a su vez ha creado la norma ISO 45001:2018 cuyo principal objetivo es la de proporcionar ambientes seguros y saludables y prevenir todo tipo de lesiones tomando como principal actor a los trabajadores, teniendo en cuenta otras normas internacionales y las directrices de la Organización Internacional del Trabajo definidas en la ILO-OSH 2001 (ISO, 2018).

En Colombia, la primera preocupación por este tema se da con la creación de la Ley 57 de 1915 en la que se expone el significado de un accidente de trabajo y las responsabilidades de los empleadores en los casos que se presenten (Congreso de la República de Colombia, Ley 57 de 1915 Sobre las reparaciones por accidentes de trabajo, 1915). Así mismo, se han desarrollado distintas leyes en el tema tales como la ley 9 de 1979 donde se reconoce la importancia de la salud de los trabajadores, la Ley 6 y el Código Sustantivo del Trabajo donde se habla sobre el tema de riesgos profesionales y que luego se promulgó en la Ley 100 de 1993 (Gómez Rúa & Turizo Peláez, 2016).

En 2012 se crea la Ley 1562 sobre la terminología de la prevención de acuerdo a las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre el aumento de

accidentes laborales a nivel global (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Luego, en 2015 con el Decreto 1072 de 2015 se establecieron los reglamentos para la ejecución de un Sistema de Gestión buscando la coherencia entre la planificación y la ejecución (Presidencia de la República de Colombia, Decreto número 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 2015), y que se complementa con la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2019).

6.1 Glosario

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

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

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

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

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ministerio de Salud, 2015).

Enfermedad profesional: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (El Congreso de Colombia., 2012)

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores (Presidencia de la República de Colombia, 1984).

Indemnización: Valor único cancelado al trabajador que como consecuencia de un AT o una EL, disminuye su capacidad laboral en un porcentaje superior al 5% e inferior al 50% (ARL SURA, 2019).

Incapacidad: Pago realizado mediante una ODI/OPI, cuando por el cuadro agudo que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Equivale al 100% del salario base de

cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo, o se diagnosticó la enfermedad laboral, y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez total o su muerte (Ibíd.).

Inválido: Persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral (Ibíd.)

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (Ministerio de Trabajo, 2012).

Pensión de invalidez: Es el monto que recibe mensualmente el afiliado que ha sido calificado como inválido como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. Este monto varía de acuerdo con:

- Cuando la invalidez es igual o superior al 50% e inferior al 66%, tendrá derecho a una pensión equivalente al 60% del ingreso base de liquidación.
- Cuando la invalidez es igual o superior al 66%, tendrá derecho a una pensión equivalente al 75% del ingreso base de liquidación.
- Cuando el inválido requiere del auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión equivale a un 15% de incremento en el valor de la pensión anteriormente mencionada.

Esta pensión se ajusta anualmente, el primero de enero de cada año, en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor total nacional, certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior (ARL SURA, 2019).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (Ministerio de Salud, 2015).

Salud ocupacional: es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo (OMS, 1995).

Seguridad Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo (Presidencia de la República de Colombia, 1984).

Seguridad y salud en el trabajo (SST): Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio de Trabajo, 2012).

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2012).

6.2 Marco Legal

En Colombia a la fecha, se abarca la Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel normativo bajo las siguientes:

Nombre	Tema
Constitución Política de Colombia, 1993	Artículo 25 sobre el derecho al trabajo, artículo 48 sobre la seguridad social y artículo 53 sobre la expedición del estatuto de trabajo
CST, 1950	Código Sustantivo de Trabajo
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias y la salud ocupacional
Resolución 2400 de 1979	Establece las disposiciones de higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se establecen medidas con el consumo de cigarrillo o de tabaco en el trabajo
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional

Nombre	Tema
Decreto 2566 de 2009	Por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

(Marco Legal)

Capítulo 7

Metodología

Para la implementación del SG-SST para la empresa Macroopan se toma como referencia lo establecido en el marco de ley en el Decreto 1072 de 2015 Título IV Capítulo 6 y la Resolución 0312 de 2019; en la que se establecen la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), y el empoderamiento de los trabajadores con éste.

El Decreto 1072 de 2015 Título IV Capítulo 6 plantea la implementación del sistema de gestión de la siguiente manera:

Planear: En esta se debe determinar y evaluar los riesgos, tanto internos (por ejemplo, por medio de análisis exploratorio de puestos de trabajo y encuestas a los interesados), como externos (por ejemplo, listas de chequeo de cumplimiento con la normatividad vigente), e identificar aquellas oportunidades de mejora alineados con los objetivos y procesos establecidos (qué se va hacer, qué recursos, quiénes son los responsables, cuándo finaliza). Se deben establecer las responsabilidades de los roles, desde la alta gerencia hasta los trabajadores.

Hacer: Básicamente consiste en la implementación del SG-SST garantizando las competencias de los trabajadores (capacitaciones), la toma de conciencia (campañas de sensibilización y documentación de políticas) y la comunicación en todos los niveles de la empresa. Se deben eliminar aquellos peligros y riesgos identificados y dar gestión del cambio como por ejemplo de lugares de trabajo, los equipos y condiciones de trabajo.

Verificar: Es la etapa en la que se da seguimiento, se mide, se analiza y se evalúa el desempeño de lo que se ha implementado. Para ello es útil la generación de indicadores y métricas, por ejemplo:

- Número de incidentes (accidentes) reportados / mes.
- Días de ausentismo por enfermedad laboral / mes.
- % de trabajadores capacitados en SG-SST.

Esta etapa debe contar con una periodicidad definida (auditorías internas), que a su vez garantizará la continuidad del SG-SST.

Actuar: Consiste en la ejecución de actividades de mejora sobre las medidas de desempeño del SG-SST y que logren la consecución de los objetivos, y en caso de ser necesario hacer cambios al sistema. Entre las actividades de esta etapa se encuentra el promover la cultura en todos los niveles de la empresa en pro que apoye el SG-SST, el garantizar la participación de los trabajadores, el comunicar los resultados obtenidos del proceso de evaluación y el mantener y conservar información documentada.

Esta metodología permite lograr los objetivos establecidos y cumplir con los lineamientos exigidos en el marco de ley para la salud y seguridad en el trabajo.

Capítulo 8

Resultados y Discusión

Mediante trabajo de campo y de acuerdo a los lineamientos de las normas aplicables al SG-SST se siguieron las pautas para el desarrollo del presente trabajo en el cual, para lograr los objetivos se realizó la evaluación del estado actual del SG-SST de la panadería Macroopan y a partir de dicho diagnóstico elaborar el plan de mejora y de trabajo para dar cumplimiento a lo establecido por la normatividad vigente tomando como base la más reciente resolución 0312 de 2019 en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, plan de trabajo que se ve ejecutado con el diseño e implementación de los documentos, actividades aquí presentadas.

8.1 Evaluación inicial del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo en la Panadería Macroopan

Para dar cumplimiento de la normatividad y sus demás aplicables en el Decreto 1072 del 2015 se determina que se debe realizar la evaluación inicial para evaluar en qué condiciones se encuentra la empresa, para lo cual se realizó la evaluación a la Panadería Macroopan recolectando información por medio de una entrevista al propietario de la empresa inicialmente.

Luego, se utilizó el formato estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud para empleadores y contratantes de la Resolución 0312 de 2019 tomado de la ARL Sura y siguiendo las cuatro fases del ciclo PHVA. En la Tabla 1 se plasma una

parte del formato para visualizar la estructura del mismo, el cual se observa completo en el Anexo A del presente documento. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Posteriormente, se tabularon los resultados como se observa en la Figura 2 evidenciando que la Panadería Macroopan solo cumple con el 7,5% siendo este un estado crítico, pues sólo cumple con algunos requisitos de ley relacionados con afiliaciones, mantenimientos de equipos y entregas de elementos de protección; por tanto, se concluye que la empresa, no cuenta con un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo planeado, documentado, y menos implementado.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0,5
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	
			1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0	0	X	
			1.1.6 Conformación COPASST	0,5		0	0	0	
			1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		0	0	0	
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	
			Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP		2	6	0	

Tabla 1. Valores y calificación

Bajo este diagnóstico se encuentra el porcentaje de avance del SG SST y permite dar un direccionamiento del plan de trabajo a partir de los ítems faltantes según el diagnóstico.

(Ver Ilustración 2)

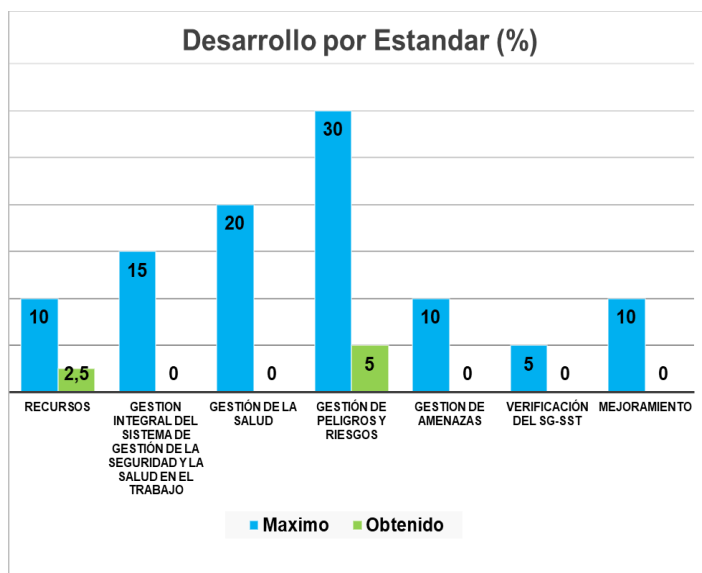


Ilustración 2. Desarrollo por estándares.

De esta forma se da cumplimiento a la evaluación de condiciones iniciales bajo los parámetros de ley y se visualiza que la empresa tiene un estado de avance muy básico y que es necesario realizar todo lo que esté al alcance de la autora en el tiempo y los recursos disponibles para documentar e implementar el SG SST.

8.2 Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Panadería Macroopan.

Esta fase de documentación del SG SST parte del diseño de lo planeado para la panadería. Cabe notar, que dicho diseño se ligó a las directrices de la alta dirección y a los lineamientos organizacionales de la empresa, para que todo forme un sistema integral y complementario en todas las áreas de la panadería y con continuidad en el tiempo, para dar cumplimiento con lo exigido por la ley.

Para lograr alcanzar el segundo objetivo se realizaron las siguientes actividades y los siguientes documentos.

- Perfil sociodemográfico
- Matriz de Riesgos
- Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Objetivos del SG-SST
- Obligaciones y Responsabilidades.
- Comité Paritario.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité de Brigadistas y Primeros Auxilios.
- Reglamento de Higiene y Seguridad.
- Elaboración de procedimientos para registro, reporte de incidentes y accidentes de trabajo
- Plan de Emergencias.

Perfil Sociodemográfico

Como requisito exigible se realizó el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de la Panadería Macroopan, El diseño del perfil sociodemográfico de la empresa es un componente necesario para la planeación del SG SST y como requisito establecido por el Decreto 1072 del 2015; mediante el cual se recolecta información social y demográfica de los trabajadores para identificar las características de la población trabajadora y los factores a considerar en los planes de acción de acuerdo con los tipos de personas que conforman la empresa.

La información se recolectó por medio de una encuesta aplicada a cada uno de los trabajadores de la panadería Macroopan (Ver Anexo B).

	FORMATO DE ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	SST-PS-001
	Gestión SIG	Versión:001
	<i>Este documento es para uso Interno</i>	<i>Página 33 de 146</i>

El diseño del perfil sociodemográfico de la empresa es un componente necesario para la planeación del SG SST y como requisito establecido por el Decreto 1072 del 2015; mediante el cual se recolecta información social y demográfica de los trabajadores para identificar posibles riesgos, orientar las capacitaciones, programas de promoción y prevención y bienestar laboral.

Esta incluye la descripción de las características sociales y demográficas de su grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, edad, sexo y turno de

trabajo (Ministerio Del Trabajo , 2014). Tabulando las respuestas a la encuesta aplicada se muestra el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de la Panadería Macroopan, evidenciándose los siguientes resultados.

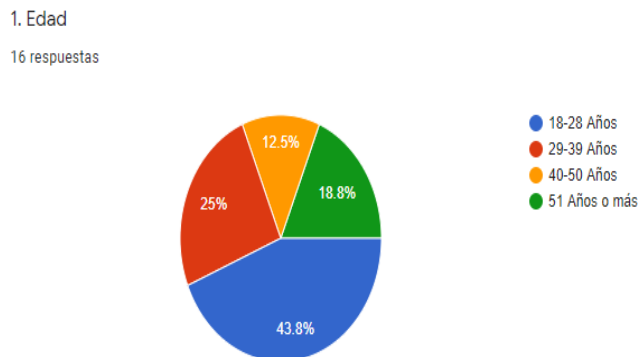


Ilustración 3. Distribución por edades. Fuente. La Autora



Ilustración 4. Distribución por género. Fuente. La Autora

Se evidencia en la primera gráfica que los trabajadores están concentrados con un 43.8% en el rango de 18 a 28 años lo que indica que la mayoría son un grupo joven, de lo cual se presume que están expuestos a menores enfermedades y su rendimiento puede ser

mayor. En la siguiente grafica se observa que el 81.3% de personal está en la población masculina, y el 18.8% de la población femenina está concentrada en la parte administrativa y solo una operaria cuya función es empacadora.

3. ¿Qué nivel educativo tiene?

16 respuestas

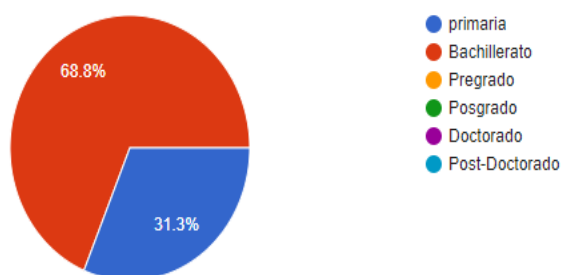


Ilustración 5.Distribución por nivel educativo. Fuente. La Autora

6. ¿Cuál es su estrato socio-económico?

16 respuestas

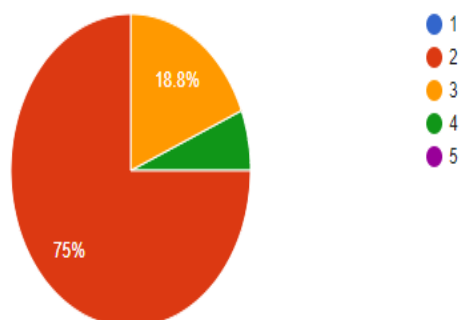


Ilustración 6.Distribución por estrato socio-económico. Fuente. La Autora

Se observa que el 68.8% de los empleados son bachilleres, esto se debe principalmente a que para laborar en una panadería la formación es a nivel técnico; y el 75% de los empleados viven en un estrato 2.

5. ¿Cuál es su estado civil?

16 respuestas

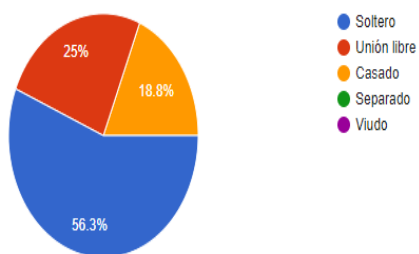


Ilustración 7. Distribución por estado civil. Fuente. La Autora

4. ¿Número de personas a cargo?

16 respuestas

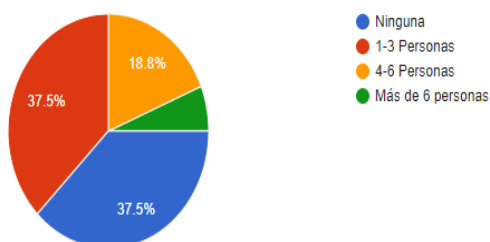


Ilustración 8. Distribución personas a cargo. Fuente. La Autora

Se observa que 56.3% de los empleados son solteros, ya que básicamente son personas jóvenes; sin embargo, el 37.5% de esa población manifiesta tener personas a cargo, entre 1 y 3 personas.

7. ¿Cuanto tiempo de antigüedad tiene en la empresa?

16 respuestas

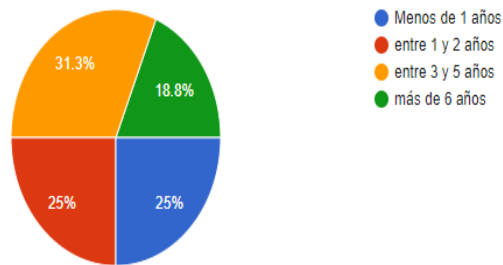


Ilustración 9. Distribución por antigüedad. Fuente. La Autora

Se observa que el 25% de los empleados tiene menos de 1 año y entre 1 a 2 años, pero, el 31.3% de los empleados tiene entre 3 a 5 años y el 18,5% tiene más de 6 años, esto se da ya que la empresa les brinda buen beneficio monetario.

9. Uso de tiempo libre

16 respuestas

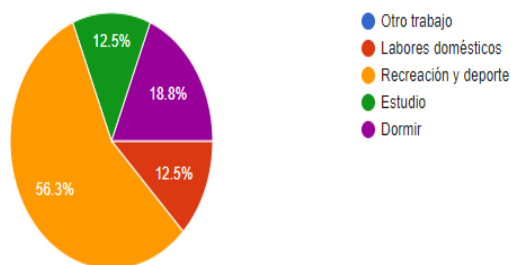


Ilustración 10. Distribución tiempo libre. Fuente. La Autora

8. ¿Tiene alguna condición médica?

16 respuestas

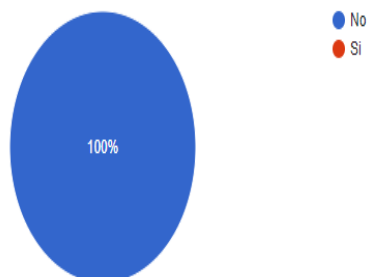


Ilustración 11. Distribución por condición médica. Fuente. La Autora

Igualmente se evidencia que el 100% de sus empleados no padece ninguna condición médica y esto se debe a que el 56.3% de los empleados se recrean o hacen deporte después de su jornada laboral.

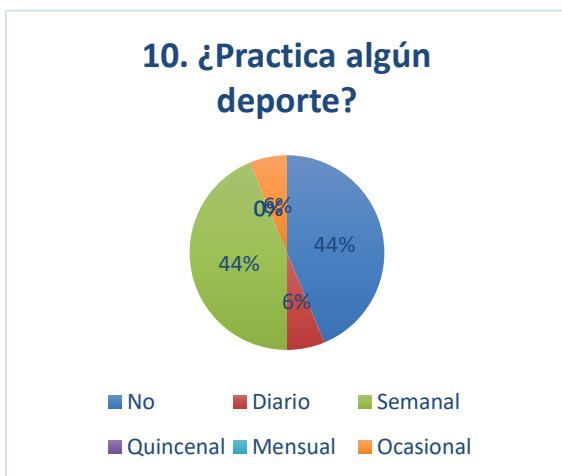


Ilustración 12. Distribución practica deporte. Fuente. La Autora



Ilustración 13. Distribución por bebidas alcohólicas. Fuente. La

Se evidencia que el 44% de los encuestados realizan deporte semanal, pero también se tiene que el 44% de los encuestados no realizan ningún tipo de deporte haciendo que estas personas sean más vulnerables a tener afectación en la salud, igualmente se observa que el 44% de las personas no consumen bebidas alcohólicas pese a que la mayoría de la población son hombres y personas jóvenes.

Matriz De Riesgos

De acuerdo con la normatividad aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, la identificación de peligros y valoración de riesgos son la base de partida para el sistema de gestión de SG SST, además de los requerimientos específicos de las resoluciones mencionadas a lo largo del desarrollo de este trabajo.

A partir de los hallazgos encontrados se da el enfoque a las actividades a realizar para mitigar, prevenir o eliminar los riesgos identificados, es decir, se plantean los planes de intervención que en últimas van a redundar en una mejora en la calidad de vida laboral del trabajador en la organización. Todos estos hallazgos se documentan a través de la matriz de Riesgos, éste es un documento en el cual se compendian por áreas o cargos según se defina, la cantidad de empleados expuestos, el tiempo por el cual están expuestos y a cuáles factores de riesgos se determina que potencialmente puede afectar al colaborador de acuerdo con la calificación de riesgos laborales que se haya tomado como guía, en cuanto a la valoración de dichos peligros y riesgos se establecen diferentes metodologías para su elaboración.

En Colombia, se tiene como metodología para dicha matriz de Riesgos la Guía Técnica Colombiana GTC 45 en su última actualización (Versión 2012), en este documento se explica detalladamente el cómo hacer esta identificación y da claridad sobre muchos términos importantes para el SG SST. En cuanto a la definición de la razón de ser de la determinación la norma expresa el propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (S y SO), es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable (GTC 45 de 2012, Numeral 3.1. pág. 4).

La metodología utilizada para la valoración de los riesgos se estructura y aplica de tal forma que ayude a la organización a:

- Identificar los peligros asociados a las actividades en el lugar de trabajo y valorar los riesgos derivados de estos peligros, para poder determinar las medidas de control que se deberían tomar para establecer y mantener la seguridad y salud de sus trabajadores y otras partes interesadas;
- Tomar decisiones en cuanto a la selección de maquinaria, materiales, herramientas, métodos, procedimientos, equipo y organización del trabajo con base en la información recolectada en la valoración de los riesgos;
- Comprobar si las medidas de control existentes en el lugar de trabajo son efectivas para reducir los riesgos;
- Priorizar la ejecución de acciones de mejora resultantes del proceso de valoración de los riesgos, y
- Demostrar a las partes interesadas que se han identificado todos los peligros asociados al trabajo y que se han dado los criterios para la implementación de las medidas de control necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. (GTC 45 de 2012, Numeral 3.1. pág. 5).

La metodología aplicada para la panadería Macroopan, con la cual se procedió con la elaboración de la matriz de riesgos teniendo en cuenta la siguiente estructura y los componentes descritos a continuación (Ver Ilustración 14.).

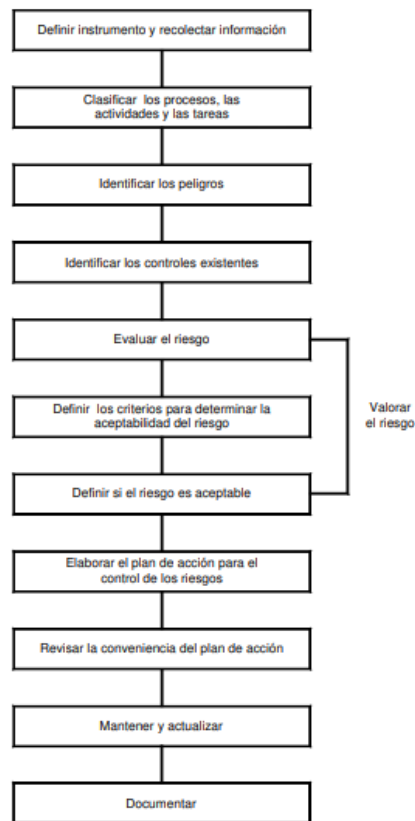


Ilustración 14. Estructura lógica de metodología. GTC 45 (2012) Numeral 3.2

En cuanto a la recolección de información, clasificación de procesos y tareas, identificación de peligros e identificación de controles necesarios se realizó mediante trabajo de campo, mediante observación de puestos de trabajo, condiciones del entorno, mediante indagación con los trabajadores y con la alta dirección.

A partir de lo anterior se procedió con la elaboración de la matriz de Riesgos en la que se tiene los siguientes elementos:

- Proceso/ Área
- Número de Expuestos

- Hora de Exposición
- Actividad (Tarea)
- Rutinaria (SI/NO)
- Maquinaria / Equipos
- Peligro
- Clasificación del peligro
- Efecto posible
- Controles existentes (Fuente, Medio, Individuo)
- Evaluación del riesgo (Valor de probabilidad, Valor Impacto o severidad)
- Valoración del riesgo (Valor del riesgo, Aceptabilidad del riesgo)
- Criterios para establecer controles (Peor consecuencia, existencia de requisito legal asociado)
- Medidas de Prevención e intervención (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, EPP y colectivos, Fecha de ejecución, responsable)

Respecto a la identificación de peligros y su respectiva clasificación se tuvo en cuenta la siguiente categorización:

- Peligros Físico
- Peligros Mecánico
- Peligros Biológico
- Peligros Locativo

- Peligros público
- Peligros Psicosocial
- Peligros Ergonómico
- Peligros Químico

La debida categorización, así como el efecto posible identificable se realizó a través de la revisión de la literatura y teniendo como base los anexos de la GTC 45 (2012). Por otra parte, sobre los controles existentes, se documentaron aquellos que mediante el trabajo de campo se identificaron.

En la valoración del riesgo se tuvo en cuenta la escala establecida, así:

- Para la determinación del nivel de riesgo (NR) se define como el nivel de probabilidad (NP) por el nivel de consecuencia (NC), es decir, $NR = NP \times NC$.
- Para lo cual se establece que el nivel de probabilidad (NP) es el Nivel de deficiencia (ND) por el Nivel de Exposición (NE), se tiene entonces, $NP = ND \times NE$.

Donde

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase la Tabla 8.

Ilustración 15. Nivel de Deficiencia GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 13.

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Ilustración 16. Nivel de Exposición. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 13.

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Ilustración 17. Niveles de Probabilidad. GTC 45 (2012). Numeral 3.2.5.2 Pág 13.

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Ilustración 18. Significado Nivel de Probabilidad. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 14.

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Ilustración 19. Nivel de consecuencia. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 14.

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4 000-2 400	I 2 000-1 200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480-360	II 200 III 120
	25	I 1 000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Ilustración 20. Nivel de Riesgo. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 14.

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4 000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Ilustración 21. Significado Nivel de Riesgos. GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 14.

Nivel de Riesgo	Significado
I	No Aceptable
II	No Aceptable o Aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable

Ilustración 22. Aceptabilidad del riesgo GTC 45 (2012) Numeral 3.2.5.2 Pág 15.

Posteriormente con la valoración obtenida formulada en la matriz de riesgos, se establece si hay requisito legal específico aplicable, y cuáles son las medidas de intervención a tomar, con el respectivo responsable y fecha de ejecución para llevar control de su realización.

Respecto a las medidas de intervención, se tiene la siguiente clasificación que puede evidenciarse en la matriz de riesgo con el establecimiento de los planes de acción sobre los riesgos identificados, partiendo de la metodología GTC 45 (2012), en la pág. 16, que cita así:

- Eliminación: modificar un diseño para eliminar el peligro, por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual.
- Sustitución: reemplazar por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema (por ejemplo, reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.).
- Controles de ingeniería: instalar sistemas de ventilación, protección para las máquinas, enclavamiento, cerramientos acústicos, etc.
- Controles administrativos, señalización, advertencias: instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal.
- Equipos / elementos de protección personal: gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes.

Dentro de los hallazgos obtenidos se tiene que dentro de los Riesgos No aceptables o Aceptables con control específicos (Amarillo), se encuentra (Ver Matriz de riesgos)

- Área de Empaque: Riesgo Físico Asociado al Ruido de las máquinas y Riesgo Ergonómico relacionado con las posturas de los trabajadores.
- Área de Producción: Riesgo Físico asociado con la vibración y ruido de las máquinas, y Riesgo Ergonómico asociado con la postura de los operarios.

- Área de Horneado: Riesgo locativo relacionado con posibilidades de atrapamiento en sitio de trabajo, altas temperaturas, y Riesgo ergonómico en la forma de realización de las tareas de los trabajadores.
- Área de Distribución: Riesgo Ergonómico por posturas prolongadas y riesgo psicosocial asociado con el nivel de carga laboral y factores sociales.
- Área de Administración: Riesgo ergonómico relacionado con posturas prolongadas e inadecuadas en sitio de trabajo.

Cabe notar que dentro de los riesgos comunes es el Peligro Biomecánico ya que está presente en todas las áreas por ende es necesario en los planes de intervención propuestos la ejecución de actividades enfocadas a higiene postural y pausas Activas en cada una de las áreas. Resaltan también las posibles mejoras locativas que están sujetas a aprobación de la alta dirección, mejoras que intervendrán oportunamente el riesgo locativo, y físicos asociados a iluminación, ruidos e incluso temperatura con mejoras de aislamiento de esta.

Si bien el riesgo psicosocial se identificó principalmente en el área de distribución por el entorno en que se mueve, de una u otra forma está latente en las demás áreas, por el solo hecho de ser humanos, estar sujetos a condiciones de presiones, enfoque a resultados, limitaciones de tiempos, factores socioeconómicos individuales y extra laborales, por lo cual este ítem queda como recomendación para trabajar más adelante con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que también exige la normatividad con la resolución 2404 de 2019 pero que debe ser aplicada por un psicólogo especialista en SST, lo cual servirá de insumo para alimentar la presente matriz de riesgos.

Dentro de los Riesgos identificados como No aceptables se encuentra la exposición a altas temperaturas, Riesgo que debe intervenir inmediatamente y que está sujeto a directrices de la alta dirección. Estos riesgos se identifican en el área de horneado y producción y requiere no solo del uso adecuado de EPP, sino capacitaciones sobre el correcto uso de máquinas, acciones de prevención y cuidado en el puesto de trabajo, así como preparación en casos de emergencias (Ver tabla 2 Matriz de Riesgos)

A partir de los aspectos antes mencionados es deber de la alta dirección considerar acciones para mejorar, mitigar y prevenir y de acuerdo con las acciones planteadas formular un plan de trabajo de intervención donde se pueda supervisar su ejecución y evaluar si realmente las acciones tomadas fueron acertadas, de lo contrario, reformular y proceder con la mejora continua, siempre con miras a salvaguardar la integridad del equipo de trabajo y mejorar la productividad de la organización.

	Formato del Sistema Integrado de Gestión SIG																		SST-MR-001 VERSIÓN: 001 PAGINA: 1 de 1					
	MATRIZ DE RIESGOS- SST																							
	Este documento es para uso interno																							
	Fecha de Creación: 22/10/2019			Fecha última actualización:															Identificación de peligros, Evaluación y valoración de Riesgos					
PROCESO	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS			IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS					EVALUACIÓN DE RIESGOS					VALORACIÓN DE RIESGOS		CRITERIOS PARA ESTABLECER		MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL						
	NÚMERO DE EXPUESTOS	HORAS DE EXPOSICIÓN (DIARIO)	ACTIVIDAD	RUTINARIA (SI, No)	MAQUINARIA Y EQUIPOS	PELIGRO		EFECTO POSIBLE	CONTROLES EXISTENTES			VALOR PROBABILIDAD	VALOR IMPACTO (SEVERIDAD)	VALOR DEL RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA DEL REGISTRO LEGAL ASOCIADO (SI/NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVOS	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
						PELIGRO	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO													
Empaque	3	10	Se realiza proceso de embalaje de producto terminado	Si	Selladora y tajadora	Ruido de máquinas	Riesgo Físico	Pérdida de capacidad auditiva	Ninguno	Ninguno	Uso de EPP	3	3	9	Riesgo NO Aceptable	Daño acústico irreversible y afecciones del equilibrio	Resolución 2400 Capítulo IV	NO	NO	Controles de decibels de ruido	Mantenimiento de máquinas, Pausas Activas	SI		
						Iluminación	Riesgo Físico	Cefaleas, irritación visual	Uso de bombillas LED	Ninguno	Uso de gafas recetadas	1	2	2	R. Aceptable	Trastornos oculares	Ley 9 de 1979	NO	NO	Mejoras en sitio de trabajo que permitan mayor iluminación natural	Pausas Activas	SI		
						Posturas inadecuadas y/o Prolongadas, Cargas pesadas	Riesgo Ergonómico	Lesiones Osteomusculares	Ninguno	Comodidad en sitio de trabajo	Uso EPP	2	2	4	R. Aceptable con control específico	Lesiones Permanentes Osteomusculares, Pérdida de Capacidad Laboral	Resolución 1016 de 1989	SI	NO	Mejoras en puesto de trabajo, Ayudas mecánicas para cargas	Programa de prevención Osteomuscular / Pausas Activas	Higiene Postural		
Producción	5	10	Se realiza la elaboración del producto.	Si	Mojadora, Rollera, Batidora, Picadora, Cuchillos, Balanzas.	Ruido de máquinas	Riesgo Físico	Pérdida de capacidad auditiva	Ninguno	Ninguno	Uso de EPP	3	3	9	Riesgo NO Aceptable	Daño acústico irreversible y afecciones del equilibrio	Resolución 2400 Capítulo IV	NO	NO	SI	Mantenimiento de máquinas, Pausas Activas	SI		
						Iluminación	Riesgo Físico	Cefaleas, irritación visual	Uso de bombillas LED	Ninguno	Uso de gafas recetadas	1	2	2	R. Aceptable	Trastornos oculares	Ley 9 de 1979	NO	NO	Controles de decibels de ruido	Pausas Activas	SI		
						Posturas inadecuadas y/o Prolongadas, Esfuerzo Físico	Riesgo Ergonómico	Lesiones Osteomusculares	Ninguno	Comodidad en sitio de trabajo	Uso EPP	3	2	6	R. Aceptable con control específico	Lesiones Permanentes Osteomusculares, Pérdida de Capacidad Laboral	Resolución 1016 de 1989	SI	NO	Mejoras en puesto de trabajo, Ayudas mecánicas para cargas	Programa de prevención Osteomuscular / Pausas Activas	Higiene Postural		
						Vibración	Riesgo Físico	Cefaleas, traumatismos musculoesqueleticos	Ninguno	Ninguno	Pausas Activas	2	1	2	R. Aceptable	Lesiones Permanentes Osteomusculares, Pérdida de Capacidad Laboral	Ley 1562 de 2012	NO	NO	Maquinas ergonómicas	Programa de prevención Osteomuscular / Pausas Activas	N/A		
						Químicos	Riesgo Químico	Lesiones cutaneas		Separación de Sustancias Químicas	Uso EPP, precaución	1	3	3	R. Aceptable	Quemaduras en alto grado	Ley 1562 de 2012	NO	NO	Uso de químicos menos agresivos	Control en clasificación, rotulado, uso y puesto en sitio de sustancias químicas	SI		
						Alta Temperatura	Riesgo Físico	Lesiones cutaneas	Ninguno	Ninguno	Uso EPP, precaución	2	3	6	R. Aceptable con control específico	Quemaduras en alto grado	Ley 1562 de 2012	NO	NO	Mejoras locativas para control de temperatura	Capacitacion en gestión del riesgo frente a tareas	SI		
Horneado	1	10	Cocción del pan	Si	Hornos	Alta Temperatura	Riesgo Físico	Lesiones cutaneas		Rotulado	Uso EPP, precaución	2	3	6	R. Aceptable con control específico	Quemaduras en alto grado	Ley 1562 de 2012	NO	NO	Mejoras locativas para control de temperatura	Capacitacion en gestión del riesgo frente a tareas	SI		
						Ruido de máquinas	Riesgo Físico	Pérdida de capacidad auditiva	Ninguno	Ninguno	Uso de EPP	2	2	4	R. Aceptable con control específico	Daño acústico irreversible y afecciones del equilibrio	Resolución 2400 Capítulo IV	NO	NO	Controles de decibels de ruido	Mantenimiento de máquinas, Pausas Activas	SI		
						Iluminación	Riesgo Físico	Cefaleas, irritación visual	Uso de bombillas LED	Ninguno	Uso de Lentes de protección	1	2	2	R. Aceptable	Trastornos oculares	Ley 9 de 1979	NO	NO	Mejoras en sitio de trabajo que permitan mayor iluminación natural	Pausas Activas	SI		
						Posturas inadecuadas y/o Prolongadas, Esfuerzo Físico	Riesgo Ergonómico	Lesiones Osteomusculares	Ninguno	Ninguno	Uso de EPP	1	3	3	R. Aceptable	Traumatismos musculoesqueleticos	Resolución 1016 de 1989	SI	NO	Mejoras en puesto de trabajo, Ayudas mecánicas para cargas	Programa de prevención Osteomuscular / Pausas Activas	Higiene Postural		
						Atrapamiento, golpes	Riesgo Locativo	Traumatismos musculoesqueleticos	Ninguno	Organización de sitio de trabajo	Uso EPP, precaución	1	2	2	R. Aceptable	Traumatismos musculoesqueleticos	Ley 29783	NO	SI	Mejoras locativas	Programa de prevención osteomuscular	NO		
						Vibración	Riesgo Físico	Cefaleas, traumatismos musculoesqueleticos	Ninguno	Ninguno	Ninguno	1	2	2	R. Aceptable	Lesiones Permanentes Osteomusculares, Pérdida de Capacidad Laboral	Ley 1562 de 2012	NO	NO	Maquinas ergonómicas	Programa de prevención Osteomuscular / Pausas Activas	N/A		
Distribución	6	11	Dispensar Producto terminado	Si	Carros	Exposición a polvo y agentes ambientales contaminantes	Riesgo Químico	Afecciones respiratorias	Rotulado de sustancias	Evitar exposición directa	Uso de EPP	1	3	3	R. Aceptable	Afecciones cutaneas y respiratorias	Ley 29783	SI	NO	Uso de sustancias menos agresivas y contaminantes	Capacitacion en gestión del riesgo frente a tareas	SI		
						Posturas prolongadas	Riesgo Ergonómico	Lesiones Osteomusculares	Ninguno	Ninguno	Pausas Activas	2	2	4	R. Aceptable con control específico	Traumatismos musculoesqueleticos	Ley 29783	SI	NO	Mejoras en puesto de trabajo, Ayudas mecánicas para cargas	Programa de prevención Osteomuscular / Pausas Activas	Higiene Postural		
						Exposición a Ruido	Riesgo Físico	Pérdida de capacidad auditiva	Ninguno	Ninguno	Uso de EPP	1	2	2	R. Aceptable	Daño acústico irreversible y afecciones del equilibrio	Ley 29783	NO	NO	Controles de decibels de ruido	Mantenimiento de máquinas, Pausas Activas	SI		
						Fatiga mental	Riesgo psicosocial	Estrés laboral	Ninguno	Ninguno	Pausas Activas	2	3	6	R. Aceptable con control específico	Estres laboral	Resolución 2404 de 2019	SI	NO	Programas para manrejos de estres	Pausas Activas	NO		
						Carga fisica	Riesgo Ergonómico	Traumatismos musculoesqueleticos	Ninguno	Ninguno	Uso de EPP	2	2	4	R. Aceptable con control específico	Traumatismos musculoesqueleticos	Ley 29783	SI	NO	Mejoras en puesto de trabajo, Ayudas mecánicas para cargas	Programa de prevención Osteomuscular / Pausas Activas	Higiene Postural		
Administración	1	8		Si	Computadores	Posturas inadecuadas y/o Prolongadas	Riesgo Ergonómico	Lesiones Osteomusculares	Ninguno	Ninguno	Pausas Activas	2	3	6	R. Aceptable con control específico	Traumatismos musculoesqueleticos	Resolución 1016 de 1989	SI	NO	Mejoras en puesto de trabajo, Ayudas mecánicas para cargas	Programa de prevención Osteomuscular / Pausas Activas	Higiene Postural		
						Exposición a Ruido	Riesgo Físico	Pérdida de capacidad auditiva	Ninguno	Mejoras en sitio de trabajo	Uso de EPP	1	2	2	R. Aceptable	Daño acústico irreversible y afecciones del equilibrio	Resolución 2400 Capítulo IV	NO	NO	Controles de decibels de ruido	Mantenimiento de máquinas, Pausas Activas	SI		
						Iluminación	Riesgo Físico	Cefaleas, irritación visual	Uso de bombillas LED	Ninguno	Uso de Lentes de protección	1	2	2	R. Aceptable	Trastornos oculares	Ley 9 de 1979	NO	NO	Controles de decibels de ruido	Pausas Activas	SI		

Tabla 2 Matriz de Riesgo

Tras conocer las características del personal de Macroopan e identificar los peligros y riesgos a intervenir se procede con la determinación de lo que se quiere con el SG SST de Macroopan para lo cual, se elabora primeramente las políticas y objetivos del sistema que darán la guía de lo que se espera con el trabajo a realizar, junto con la matriz de riesgos, el perfil sociodemográfico y el diagnóstico inicial realizado se procederá con el levantamiento de la demás documentación exigible y aplicable que van dando forma coherente, integral y entrelazada entre los diferentes áreas y documentos al SG SST de Macroopan.

Política del SG-SST en la Panadería Macroopan

La política de Macroopan fue diseñada con base en el documento proporcionado por la ARL Positiva, el cual da los lineamientos para su elaboración y destaca la importancia de ella para la empresa y para brindarles un bienestar a sus empleados.

Con apoyo de la gerencia la política se declara así:



POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Panadería Macroopan está comprometida con el bienestar de los empleados proporcionándoles el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad, mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa asume todos aquellos aspectos que puedan afectar la seguridad y salud de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo. Destina recursos físicos y económicos para la identificación, valoración e intervención de los peligros, accidentes y enfermedades laborales.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos por el propietario; este sistema está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye: la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo y así fortalecer la eficiencia de los trabajadores.

Luis Francisco Ortiz
Gerente Propietario

Objetivos del SG-SST en la Panadería Macroopan

Una vez establecida la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecieron los objetivos generales y específicos para el despliegue del sistema en la panadería.

Objetivo General del SG-SST en la Panadería Macroopan.

Proporcionar y mantener los recursos que permitan la buena operación de la empresa garantizando la óptima seguridad de nuestros colaboradores, asegurando el cumplimiento de los lineamientos de salud en el trabajo dentro de la organización.

Objetivo Específicos

- *Evaluar, proporcionar y mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores con el fin de prevenir accidentes y enfermedades en los trabajadores, además de daños en los bienes de la empresa.*
- *Disminuir la accidentalidad y aparición de enfermedades laborales, mediante el uso continuo y permanente de los elementos de protección personal y los controles médicos ocupacionales.*
- *Implementar medidas eficaces de prevención y control de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoraciones de riesgos.*
- *Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, para el control de los factores de riesgo relacionados.*
- *Fortalecer los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del plan anual de capacitaciones.*

- *Dar cumplimiento a la normativa nacional vigente en materia de riesgos laborales.*

Obligaciones y Responsabilidades del SG-SST

Es importante para la panadería Macroopan dejar expresadas las obligaciones y responsabilidades de cada uno de los integrantes de la organización y así generar más conciencia y compromiso hacia el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se dejaron expresas las obligaciones tanto del empleador, trabajadores, gerente y encargado del SG-SST, además, se realizó la descripción de los puestos de trabajo (Mojador, Moldeador, Empacador, Hornero, Bizcochero, Vendedor, Administradora) por medio de una plantilla donde quedan documentados los objetivos, funciones, especificaciones del puesto, responsabilidades, nivel de esfuerzo y condiciones de trabajo del cargo de la empresa Macroopan, ya que es extensa solo se anexa lo de un puesto de trabajo y se deja en modo físico para que así la panadería le facilite a sus empleados o quien lo requiera (Ver Anexo C).

Obligaciones del empleador

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud.
- Rendición de cuentas al interior de la empresa.
- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables.
- Plan de trabajo anual en SST.
- Participación de los trabajadores.
- Asignación y comunicación de responsabilidades.
- Definición y asignación de recursos. (Financieros, técnicos y el personal necesario).
- Gestión de peligros y riesgos.
- Prevención y promoción de riesgos laborales.
- Dirección de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas.
- Integración de los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Responsabilidades de los trabajadores.

- Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
- Suministrar información Clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en nuestro sitio de trabajo.

- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Así como existen obligaciones y responsabilidades por parte del empleador y los trabajadores respectivamente, también es importante identificar los roles de SST y sus respectivas responsabilidades y compromisos con respecto al sistema.

Responsabilidades del Gerente

- Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SGSST.
- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
- Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

- Asignar y Garantizar los recursos presupuestales y financieros que se requieran para el funcionamiento del SG-SST.
- Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
- Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

Responsabilidades del Encargado del SG SST.

- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.

- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Implementación y seguimiento del SG-SST.

Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas, Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (Copasst, 2019).

Fue creado estableciendo las reglas de conformación, periodo del comité, funciones detalladas y otras regulaciones, los miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo se eligen para periodos de dos años y pueden ser relegidos como lo dice el Decreto 1295 del 1994 artículo 63. Y se documentó quedando así para la empresa:

	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST Procedimiento de conformación y asignación de responsabilidades	SST-CP-001
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 1 de 5

1. Contextualización

Es el organismo que se encarga de la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa a través de actividades de promoción, información, y divulgación. Es decir, garantiza que los riesgos de enfermedad y accidentes derivados del trabajo se reduzcan al mínimo. Está regido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Decreto- Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017 y Resolución 0312 de 2019.

2. Selección de COPASST

Todo miembro de la organización tiene el derecho de participar en el COPASST. De acuerdo al número de trabajadores de la empresa así se determinará el número de miembros del COPASST por partes iguales, es decir, en igual proporción los representantes de los trabajadores y los representantes delegados por el empleador; se deberán elegir representantes suplentes en caso de que por alguna razón (vacaciones, licencias, incapacidades, renuncia, etc) los representantes principales no puedan ejecutar sus tareas.

Las empresas con diez (10) o menos trabajadores no contarán con COPASST, Sino que tendrán Vigía de SST que cumplirá las mismas funciones del COPASST.

Las Empresas con once (11) a cincuenta (50) Trabajadores deberán conformar el COPASST con un representante por cada una de las partes, es decir, un representante del empleador y un representante de los trabajadores. El Representante de los trabajadores deberá ser elegido mediante votación libre.

3. Vigencia

Los miembros del COPASST se eligen para periodos de dos (2) años. (Decreto 1295 de 1994, Art. 63)

3. Acciones

Los miembros del COPASST se reunirán como mínimo una vez al mes en la empresa durante horario laboral, el empleador se obligará a proporcionar cuando menos,



	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST Procedimiento de conformación y asignación de responsabilidades	SST-CP-001
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 2 de 5

cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo para cada miembro del COPASST para el funcionamiento del comité. (Inspecciones, actividades, etc).

El COPASST deberá reunirse extraordinariamente en caso de accidente grave o mortal o riesgo inminente, con la presencia de responsable del área donde ocurrió el evento o se determinó el riesgo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la Ocurrencia del hecho. Art. 7. Resolución 2013 de 1986.

4. Funciones

El artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 establece las siguientes funciones:

- ☐ Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- ☐ Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- ☐ Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- ☐ Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- ☐ Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- ☐ Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control;



	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST Procedimiento de conformación y asignación de responsabilidades	SST-CP-001
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 4 de 5

- ☐ Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32).

5. Conformación de COPASST en MACROOPAN

La elección y asignación de responsabilidades de COPASST en MACROOPAN, se documentará mediante Actas firmadas por la alta dirección en representación de la figura de Empleador y por el colaborador designado o elegido según sea el caso, en aceptación a las funciones y responsabilidades que se le delegan durante la vigencia de su rol como miembro del COPASST.

6. Observaciones

Según el Decreto 1072 de 2015, que recoge lo que estaba contenido en el Decreto 1443 de 2014, el incumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implica sanciones que van desde multas, hasta el cierre temporal o definitivo de la empresa.

Dependiendo de la gravedad, la multa puede alcanzar un tope de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMMLV). En caso de un accidente mortal debido a fallas en el SG-SST, la multa puede alcanzar los 1.000 SMMLV y/o el cierre temporal por un lapso de hasta 120 días, y/o el cierre definitivo.

7. Notas de cambio

FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN FINAL	AUTOR
02/10/2019	Creación del Documento	001	SG- SST

Elaboró: SG- SST

Revisó:

Aprobó:



Scanned with
CamScanner

Comité de Convivencia Laboral

Forma parte de las estrategias que las empresas adoptan para crear mejores condiciones laborales para sus colaboradores, a la par de una política de buen trato y la implementación de unos códigos o manuales de comportamiento, todos ellos ajustados a las circunstancias y necesidades de cada organización. Es una medida preventiva de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social Art. 14 numeral 9 1.7) que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud del personal en su lugar de trabajo.

Se creó el comité para Macroopan compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del comité de convivencia laboral deben contar con actitudes tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, con fidelidad, reserva en el manejo de información y ética (Ministerio del Trabajo, 2012).

	COMITÉ DE CONVIVENCIA Procedimiento de conformación	SIG-SST-002
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 1 de 5

1. Contextualización

De conformidad con la Resolución 652 de de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, y en concordancia con la Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social Art. 14 numeral 9 1.7; se establece la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo y en pro del mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa.

2. Conformación de comité

Estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. De la siguiente manera:

Tabla 1. Relación de número de representantes según número de empleados.

Número de empleados de la empresa	Número de integrantes del comité de convivencia
Con 10 o menos trabajadores	Dos miembros: un representante de los trabajadores y otro de los empleadores.
Entre 11 y 50 trabajadores	Cuatro miembros: dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores.

Fuente: Resolución 652 de de 2012

El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente y un secretario.

NOTA 1: Nota: el comité de convivencia laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis meses anteriores a su conformación.

NOTA 2: Para el representante de los empleadores será el empleador quien debe designar directamente a sus representantes; en el caso del representante de trabajadores, los trabajadores elegirán a su representante a través de una votación secreta mediante escrutinio público.



	COMITÉ DE CONVIVENCIA Procedimiento de conformación	SIG-SST-002
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 2 de 5

3. Funciones

3.1 Funciones del comité de convivencia

- ☐ Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- ☐ Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- ☐ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ☐ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- ☐ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- ☐ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- ☐ En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- ☐ Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- ☐ Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
- ☐ Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.



	COMITÉ DE CONVIVENCIA Procedimiento de conformación	SIG-SST-002
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 3 de 5

3.2 Funciones del Presidente

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- ☐ Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- ☐ Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- ☐ Tramitar ante la administración de empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- ☐ Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

3.3 Funciones del secretario

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- ☐ Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- ☐ Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- ☐ Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- ☐ Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- ☐ Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- ☐ Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- ☐ Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
- ☐ Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- ☐ Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.



	COMITÉ DE CONVIVENCIA Procedimiento de conformación	SIG-SST-002
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 4 de 5

4. Vigencia

El periodo de los miembros del comité de convivencia será de dos años, a partir de la conformación de este.

5. Seguimiento a actividades

El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente una vez cada dos meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran intervención inmediata. En este caso podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Las evidencias de reuniones del comité de convivencia laboral se encontrarán en actas de reuniones debidamente firmadas.

6. Conformación de comité de convivencia en MACROOPAN

La elección y asignación de responsabilidades del Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo en MACROOPAN, se documentará mediante Actas firmadas por la alta dirección y por los colaboradores seleccionados en aceptación a las funciones y responsabilidades que se le delegan durante la vigencia de su rol como representantes en el comité de convivencia.

7. Notas de cambio

FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN FINAL	AUTOR
02/10/19	Creación del Documento	001	SG- SST

Elaboró: SG-SST	Revisó: Gerencia	Aprobó: Alta Dirección
Fecha: 02/10/19	Fecha: 03/10/19	Fecha: 03/10/19

Comité de Brigadistas y Primeros Auxilios

Es un grupo de colaboradores y voluntarios, organizados, motivados, entrenados y capacitados en niveles de responsabilidad que asumen la ejecución de los procedimientos administrativos y operativos necesarios para prevenir y controlar una eventual emergencia en la institución (Universidad Tecnológica de Pereira., 2019).

Reglamento de Higiene y Seguridad

La panadería Macroopan no contaba con este documento es por eso que para la realización de este reglamento se hizo mediante el proceso de observación para identificar así cuales son los derechos y deberes de los trabajadores referente al área de seguridad y salud en el trabajo, al igual que la identificación y control de los riesgos que se encuentre en el área de trabajo, también, dentro de este reglamento se encontrarán los riesgo a los cuales los trabajadores están expuestos durante su jornada laboral.

	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	SIG-HI-001
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno y externo	Página 1 de 3

Identificación de la empresa Nit. 91236902

La empresa:

Centro de trabajo	Dirección	Teléfono	Clase de riesgo
Principal	Calle 47 N° 4- 28 Lagos II	6483354	3

Nombre de la ARL a la que está afiliada la empresa: Positiva

Clase o tipo de riesgo asignado por la ARL: 3

Código de la actividad económica según decreto 1607 del 31 de Julio de 2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el cual se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos laborales: **TIC**

Descripción de la actividad económica según el Decreto 1607 de 2002:

3 1551 02 Empresas dedicadas, a la elaboración de productos De Panadería, Incluye Solamente Fabricación De Galletas, Pastas Alimenticias, Elaboración De Pan Y Pasteles.

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1010 de 2006, Resolución 1401 de 2007, Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 0312 de 2019, la Resolución 2404 de 2019, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009, Resolución 1409 de 2012, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1477 de 2014 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.986, la Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución 1401 de 2007, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL		SIG-HI-001
	Gestión SIG		Versión:001
	Este documento es para uso Interno y externo		Página 2 de 3

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora continua del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989 y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 4. Los Factores de riesgos existentes en la empresa, están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa. Principalmente por:

Proceso	Peligro	Clasificación	Efecto posible
Empaque	Posturas inadecuadas	Peligro Ergonómico	Lesiones Osteomusculares
Producción	Ruido de maquinas	Peligro Físico	Pérdida de capacidad auditiva
Horneo	Altas temperaturas	Peligro Físico	Lesiones cutáneas
Distribución	Fatiga Mental	Peligro Psicosocial	Estrés laboral
Administrativo	Posturas inadecuadas	Peligro Ergonómico	Lesiones Osteomusculares

PARÁGRAFO. – A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	SIG-HI-001
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno y externo	Página 3 de 3

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción al trabajador en las actividades que deba desempeñar, capacitándose respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia. El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 "supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social". El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición."

Representante Legal

Fecha: 03 de octubre 2019
Versión 001

Elaboración de procedimientos para registro, reporte de incidentes y accidentes de trabajo

La empresa no contaba y no llevaba los registros de los accidentes e incidentes laborales, es por eso que se deja plasmado el procedimiento para estos reportes y se le hace entrega al gerente propietario dos formatos: (formato análisis de causas IT, AT, el sst-at-003 versión 001) y (_registro de it, at y el sst-at-002 versión 001) (Ver Anexo I), la cual estas son realizadas por la guía de plantilla de la ARL POSITIVA.

	INVESTIGACIÓN Y REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES Procedimiento	SST-AT-001
	Gestión SST	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 1 de 6

1. OBJETIVO

Definir la metodología a seguir cuando ocurra un incidente, accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, con el fin de disminuir la accidentalidad en la empresa y las enfermedades de origen laboral, así como establecer medidas de prevención.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todas las actividades de la empresa y a todos los trabajadores de MACROOPAN S.A.S. sin distinción de su modalidad de contratación.

3. RESPONSABLES:

3.1 Gerente:

- ☐ Debe asegurar la implementación y cumplimiento de este procedimiento.
- ☐ Conformar un equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la resolución 1401 de 2007.
- ☐ Si el accidente es grave o fatal, deberá asegurar la participación en el equipo investigador de un profesional con licencia en salud ocupacional, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos, la participación del COPASST y alta Dirección.
- ☐ Igualmente reportar los accidentes graves o fatales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, al Ministerio de Trabajo y a la ARL, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.
- ☐ Remitir a la ARL los informes de investigación de los accidentes laborales.
- ☐ Participar en la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince días siguientes a la ocurrencia del evento.
- ☐ Revisar los resultados de las investigaciones de accidentes e incidentes, y disponer los recursos necesarios para implementar medidas (planes de acción) que conlleven a la prevención, mitigación y/o control de los impactos asociados a los accidentes e incidentes que se puedan presentar.
- ☐ Divulgar los incidentes y fallas de control ocurridos en las áreas de su responsabilidad, al igual que las lecciones para aprender.

3.2 Trabajador involucrado en el accidente:

- ☐ Reportar verbalmente y/o por escrito al Responsable del SG-SST, COPASST y/o encargado de Talento Humano, sobre los hechos; inmediatamente hayan ocurrido, así como participar en su investigación junto con el comité investigador cuando así se requiera.



Scanned with
CamScanner

	INVESTIGACIÓN Y REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES Procedimiento	SST-AT-001
	Gestión SST	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 2 de 6

3.3 COPASST:

- ☐ Participar en el proceso de investigación del accidente o incidente

3.4 Responsable de SST / Encargado de Talento Humano

- ☐ Reportar telefónicamente y/o por escrito ante la ARL el evento.
- ☐ Reportar los accidentes graves o fatales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, al Ministerio de Trabajo, dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del mismo.
- ☐ Reportar la investigación de los accidentes graves o fatales a la ARL, en un plazo no superior a 15 días hábiles después de ocurrido el evento.
- ☐ Asegurar la implementación y cumplimiento de este procedimiento en sus áreas de responsabilidad.
- ☐ Coordinar la investigación del accidente o incidente.
- ☐ Analizar las causas de los accidentes para la toma de decisiones.
- ☐ Verificar el cumplimiento de las acciones establecidas durante la investigación del accidente.
- ☐ Hacer seguimiento y evaluar la efectividad de los planes de acción para controlar las causas de los incidentes y fallas de control.
- ☐ Realizar el seguimiento a los trabajadores accidentados hasta su reincorporación al trabajo.

4. PROTOCOLO

4. 1 PROTOCOLO REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

	INVESTIGACIÓN Y REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES Procedimiento	SST-AT-001
	Gestión SST	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 3 de 6

Tabla 1. Diagrama para reporte e investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo

ETAPA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1. Ocurre el Incidente/Accidente	*Prestar primeros auxilios *Trasladar el paciente a la IPS *Reportar el accidente a la ARL	Responsable de SST / Brigadista
2. Conformar equipo investigador	*Convocar a las personas involucradas en la investigación según aplique: Responsable del SST, COPASST, Gerente.	Responsable de Talento Humano
3. Recolección de Información	*Entrevista a testigos y al lesionado *Estudio del sitio del accidente *Inspección de los elementos de trabajo involucrados *Revisión documental (procedimientos, instructivos, etc.)	Equipo investigador
4. Desarrollar Análisis de Causalidad.	*Realizar análisis de datos de acuerdo con metodología de los "5 Por qué"	Equipo investigador
5. Realizar Plan de Acción y Seguimiento	*Definición de medidas de intervención orientadas a la prevención	Equipo Investigador
6. Informe Final y Seguimiento	*Monitoreo y seguimiento del Plan de Acción. *Elaboración de documento sobre el caso.	Equipo Investigador



	INVESTIGACIÓN Y REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES Procedimiento	SST-AT-001
	Gestión SST	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 4 de 6

Fuente: Elaboración propia

4. 2 PROTOCOLO REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES

Tabla 2. Diagrama para reporte e investigación de Enfermedades Laborales

ETAPA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1. Atención médica por EPS por presunta enfermedad laboral	*El trabajador debe solicitar la cita médica por medicina general en su EPS	Trabajador EPS
2. Soportes del empleado	*En caso de que la EPS lo requiera, la empresa debe entregar los soportes como: perfil del cargo, Exámenes médicos de ingreso y periódicos, etc., para que la EPS pueda realizar la calificación de origen de la enfermedad.	Gerente Gestión del Talento Humano Gestión SST
3. Calificación de Origen de la enfermedad	*En caso de que la EPS califique el origen como laboral, la empresa debe notificar al trabajador y orientarlo sobre el procedimiento a seguir. *En caso de que la enfermedad sea calificada de origen común, el trabajador debe seguir en tratamiento y seguimiento por la EPS.	EPS Gerente Gestión del Talento Humano Responsable de SST Trabajador



	INVESTIGACIÓN Y REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES Procedimiento	SST-AT-001
	Gestión SST	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 5 de 6

4. Enfermedad laboral diagnosticada	*Una vez se realiza el diagnóstico de enfermedad de origen laboral, la empresa debe realizar el reporte a la ARL en un plazo no superior a 2 días hábiles. *Si no ocurren controversias en la calificación del origen, a ARL procede con el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas a las que haya lugar, así como la entrega de las recomendaciones médicas al empleador. *En caso de que ocurran controversias, y si aplica, se procede con las apelaciones ante juntas de EPS y ARL y a las Juntas de Calificación por Invalidez.	Trabajador EPS/ARL Gestión del Talento Humano Responsable de SST
5. Realizar Plan de Acción y Seguimiento	*Definición de medidas de intervención orientadas a la prevención y mitigación	Gestión del Talento Humano Responsable de SST

Fuente: Elaboración propia

5. Metodología para Análisis de Causas de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales

La empresa MACROOPAN S.A.S., implementará la metodología de "Los 5 Por qué".

Esta metodología es una técnica sistemática de preguntas (mínimo cinco), usadas en el análisis de un problema, para buscar las posibles causas principales del mismo. Inicia con una afirmación o postulado que describe el problema en mención. Posteriormente, se hacen preguntas del ¿Por qué? Ocurrieron los hechos y así sucesivamente hasta completar 5 por qué, aunque podrían ser más de 5. Esta metodología permitirá llegar a la causa raíz y poder ejecutar un Plan de Acción acorde con los hallazgos.



	INVESTIGACIÓN Y REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES Procedimiento	SST-AT-001
	Gestión SST	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 6 de 6

FORMATO REGISTRO DE IT, AT Y EL SST-AT-002

FORMATO ANÁLISIS DE CAUSAS IT, AT, EL SST-AT-003

7. NOTAS DE CAMBIO

FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN FINAL	AUTOR
12/10/2019	Creación del Documento	001	SG- SST

Elaboró: SG- SST	Revisó:	Aprobó: Alta Dirección
Fecha: 12/10/2019	Fecha:	Fecha:



Plan de Emergencias.

En la Panadería Macroopan se implementó el Plan de Emergencias ya que no contaban con este la cual, se realizó con la plantilla de la ARL Positiva, como primera medida se identificó las amenazas arrojando la siguiente información.

Identificación de amenazas

NATURALES	TECNOLOGICO	SOCIAL
- Movimientos sísmicos. - Inundación	- Incendios - Explosiones - Fugas - Fallas estructurales - Fallas en equipos y sistemas	- Hurto - Asaltos

Tabla 3 Identificación de Amenazas.

Calificación de la amenaza

EVENTO	COMPORTAMIENTO	COLOR ASIGNADO
Posible	Es aquel fenómeno que puede suceder o que es factible porque no existen razones históricas y científicas para decir que esto no sucederá.	
Probable	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos científicos para creer que sucederá.	
Inminente	Es aquel fenómeno esperado que tiene alta probabilidad de ocurrir.	

Tabla 4 Calificación de la Amenaza

POSIBLE: NUNCA HA SUCEDIDO
PROBABLE: YA HA OCURRIDO
INMINENTE: EVIDENTE, DETECTABLE

Color Verde.
Color Amarillo.
Color Rojo.

Identificación y Análisis de Amenazas en la Planta Panadería Macroopan

Amenaza	Origen	Descripción de la amenaza (fuente, punto crítico)	Calificación	Color
NATURALES				
Sismo	Planta panadería Macroopan.	El riesgo existe ya que la empresa se encuentra en ubicado en un lugar donde cada rato se siente temblar.	Probable	
Inundaciones.	Planta Panadería Macroopan.	El riesgo existe ya que la empresa donde se encuentra ubicada baja la quebrada, donde esta se sube de nivel los días con fuertes lluvias.	Probable	
TECNOLÓGICOS				
- Incendios - Explosiones	Área de Producción	El riesgo existe ya que algún error ejecutado en el horno puede causar esta situación.	Posible	
Fugas	Área de Horno	El riesgo existe ya que se ha presentado en dos ocasiones fugas de gas.	Probable	
- Fallas estructurales - Fallas en equipos y sistemas	Área de Producción	Existe el riesgo ya que en una ocasión se presentó que por fuerte lluvias se cayó unas tejas.	Inminente	
SOCIAL				
- Hurto - Asaltos	Área de Ventas	El riesgo existe ya que se han presentado a los vendedores varios robos	Inminente	

Tabla 5 Identificación y Análisis de Amenazas.

Análisis de vulnerabilidad

1. PERSONAS	2. RECURSOS	3. SISTEMAS Y PROCESOS
☐ Organización ☐ Capacitación ☐ Dotación	☐ Materiales ☐ Edificación ☐ Equipos	☐ Servicios públicos ☐ Sistemas alternos ☐ Recuperación

Tabla 6 Análisis de Vulnerabilidad.

Para cada uno de los aspectos se aplicarán formatos de evaluación, que a través de preguntas buscan de manera cualitativa dar un panorama general que le permita calificar como mala, regular o buena, la vulnerabilidad de las personas, los recursos y los sistemas y procesos de la planta ante cada una de las amenazas descritas, es decir, el análisis de vulnerabilidad completo se realiza a cada amenaza identificada.

Calificación de las variables

VALOR	INTERPRETACION
0,0	Cuando se dispone de los elementos, recursos, cuando se realizan los procedimientos, entre otros.
1,0	Cuando se dispone de los elementos, recursos o cuando se realizan los procedimientos de manera parcial, entre otros.
0,5	Cuando se carece de los elementos, recursos, cuando NO se realizan los procedimientos, entre otros.

Tabla 7 Calificación de Variables.

Calificación de la vulnerabilidad

RANGO	CALIFICACION	VALOR
0.0 – 1.0	BAJA	VERDE
1.1 – 2.0	MEDIA	AMARILLO
2.1 – 3.0	ALTA	ROJO

Tabla 8 Calificación de Vulnerabilidad.

Consolidado análisis de Vulnerabilidad

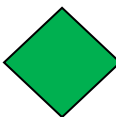
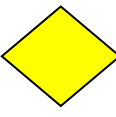
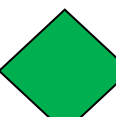
ASPECTOS VULNERABLES A CALIFICAR	RIESGO			CALIFICACION	COLOR
	BUENO	REGULAR	MALO		
	0.0	0.5	1.0		
PERSONAS					
Organización		0,5			
Capacitación		0,5			
Dotación	0,0				
SUBTOTAL				1,0	
RECURSOS					
Materiales			1,0		
Edificaciones		0,5			
Equipos		0,5			
SUBTOTAL				2,0	
SISTEMAS Y PROCESOS					
Servicios públicos	0,0				
Sistemas alternos		0,5			
Recuperación			1,0		
SUBTOTAL				1,5	

Tabla 9 Consolidado de Vulnerabilidad.

Plan de Acción

El plan de acción es la manera en la que se debe manejar la situación Antes, Durante y después de la eventualidad, es por eso que solo se expone solo un plan de acción y los demás fueron entregados de manera física al gerente de la Panadería Macroopan, cabe resaltar que los planes de acciones se realizaron respecto a la plantilla de la ARL POSITIVA:

Plan de Acción Para la Sismos.**Antes**

- Asegure todo aquello que lo pueda lastimar.
- Reúnanse y fijen un punto de encuentro para todos.

Durante

- Cúbrase bajo una superficie segura, aléjese de ventadas y paredes que den a la calle.
- Tenga siempre a la mano linterna, radio, pilas, agua y botiquín de primeros auxilios.
- Verifique con algún experto si su edificación es sismo resistente.

Después

- Cuando pase el sismo verifique su estado de salud, evacúe con calma y vaya al punto de encuentro.

Plan de Acción Para la Hurtos.**Antes**

- Divulgar las amenazas y peligros a los que se encuentran expuestos.
- Formular e implementar el plan de acción de seguridad.
- El personal de seguridad deberá inspeccionar y reportar el funcionamiento de alarmas y cámaras de seguridad.

Durante

- Mantener siempre contacto con sus compañeros y señalar para donde se dirige.
- Mantener la calma.
- Determinar objetivamente el grado de riesgo y vulnerabilidad.
- Esté siempre atento. Examine su entorno, informe inmediatamente a las autoridades cualquier situación sospechosa.

Después

- En caso de asalto, lo recomendable es no resistirte evitando así daños.
- Si los delincuentes se transportan en algún vehículo anotar las placas.
- Llamar inmediatamente a la policía o organismos de seguridad.
- Acudir a una estación de policía.

Plan de Acción Para la Amenaza de Incendios.**Antes**

- Identifique de los elementos con los que se puede controlar el fuego.
- Mantener en buen estado los equipos contra incendio.
- Observe probables riesgos en el entorno.
- Mantenga despejados los extintores.
- Conozca el mecanismo de interrupción del gas.
- Hacer sonar la alarma (Pito) Para que todos identifique que hay un incendio.
- Realizar capacitaciones.

Durante

- Conserve la calma y extiéndala a los demás.
- Identifique la ruta de evacuación.
- Si no está capacitado para colaborar en la extinción por favor evacúe la zona.
- Apague artefactos eléctricos.
- Corte suministro de gas.
- Si existe gran cantidad de humo desplácese por el suelo utilizando un pañuelo.
- húmedo cubriendo la nariz y boca.
- Si encuentra una puerta cerrada y está caliente absténgase de abrirla.
- Analice la clase de incendio y utilice los medios de extinción apropiados.
- Colabore con la evacuación del personal a un sitio seguro.
- Diríjase al sitio de reunión final donde se tomará la lista del personal después de controlada la situación.

Después

- No remover los escombros.
- No ingresar al lugar sin la autorización de los bomberos. .
- Si la estructura es afectada debe ser revisada por expertos que garanticen
- resistencia y estabilidad.

8.3 Capacitación e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El programa de capacitación se realizó como lo establece el decreto 1072 del 2015, en el cual se trata de enseñar y educar a los trabajadores mediante capacitaciones programadas, inducciones y reinducciones. Se implementó el formato con temas referentes al SG-SST de las cuales se realizaron tres capacitaciones y se dejó el registro por medio de las dispositivas y los folletos entregados a los trabajadores (Ver Anexo G), la empresa por motivos de temporada alta, en el periodo de fin de año no permitió realizar capacitaciones. Sin embargo, se les hizo entrega del formato para que nuevamente en enero se continúen con las capacitaciones, este documento se les dio a conocer a los empleados de la empresa mediante la segunda capacitación realizada por el señor Fredy Almeida, como se evidencia en las imágenes siguientes.



Ilustración 23. Capacitaciones.

Programa de Promoción y Prevención (Pausas Activas y estilo de vida saludable)

La panadería Macroopan no contaba con la realización de pausas activas y un estilo de vida saludable hacia sus empleados, por la cual se implementó una serie de ejercicios durante 10 minutos diarios, las pausas activas se realizaron de la siguiente forma: los empleados se reúnen a las 9 am y realizan los ejercicios dirigidos por la administradora la señora Amparo Gallo, la cual a ella se le realizó una capacitación explicándole cada uno de los ejercicios y la importancia de las pausas activas para los trabajadores.

Antes

En la empresa no se realizaba las pausas activas, como se puede observar en las imágenes, pues los trabajadores solo tomaban el tiempo del desayuno y la hora del almuerzo para su descanso.



Ilustración 24. Movimientos repetitivos.

Después

La Administradora realiza ahora las pausas activas a las 9 am a los empleados como se puede observar en las imágenes y seguido de esto ellos salen a la hora del desayuno.



Ilustración 25. Pausas activas.



También, la Panadería Macroopan contribuyó en el estilo de vida saludable a sus empleados cambiándoles la gaseosa por un dispensador de agua haciéndoles crear conciencia hacia su salud, ya que se tomaban 4 litros de gaseosa al día.

Exámenes Médicos

En la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el Decreto 1443 de 2014 el Artículo 24 Parágrafo 3 dice “ El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas

de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control”, la cual la Panadería Macroopan no realizó los exámenes periódicos en estos momentos por falta de recursos, la cual el gerente manifestó que buscará la forma de poderlos realizar el siguiente año.

Plan de Mantenimiento de Equipos, Instalaciones Herramientas.

La panadería Macroopan cuenta con un cronograma de mantenimiento de equipos e instalaciones y lleva registros de ellos, pero no cumplen con las fechas estipuladas en el cronograma para el respectivo mantenimiento preventivo, es por eso que se evidencia en los registros más acciones correctivas que preventivas. A la empresa se le hace entrega de un nuevo formato de registro de mantenimiento que hace parte de la implementación del SG-SST y se le recomienda al gerente el cumplimiento de las fechas del cronograma pues esto previene cualquier tipo de accidentes o incidentes a la hora de manipular las máquinas.

	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO		
	Unidad 01	Fecha: 18/05/17	Página: 1
	Elaborado por: Jhonatan Cárdenas	Revisado por: Jhonatan Cárdenas	Aprobado por: Jhonatan Cárdenas
MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES			

NOMBRE DEL ÁREA, INSTALACIÓN, ETC.		Planta Producción			
FECHA del mantenimiento	TIPO DE MANTENIMIENTO PREV. COR.	DESCRIPCIÓN DEL MANTENIMIENTO	ELEMENTOS UTILIZADOS	RESPONSABLE	
12/01/17	X	Cambio de grasa en el aceite de plano	Baldosa roja 20x30	F. Manóvil	
16/01/17	X	Cambio llave del techo del tanque sobre petate	llave 6/16, agua fría	F. Manóvil	
18/01/17	X	Cambio de la malla anti polvo al techo y ventanas de producción	Malla blanca 6 metros	F. Manóvil	
19/01/17	X	Cambio baldosa piso baño en 3 baños en planta	Baldosa blanca, 30x30, 2 baldosa azul 30x30	F. Manóvil	

Ilustración 26. Mantenimiento de Instalaciones.

Macroplan
Pamplona

PROGRAMA DE MANTENIMIENTO

Unidad: 21 Fecha: 11/10/17 Página: 1

Elaborado por: [Firma] Revisado por: [Firma] Aprobado por: [Firma]

MANTENIMIENTO DE EQUIPOS

NOMBRE DEL EQUIPO		FECHA		DESCRIPCIÓN DEL MANTENIMIENTO		REPAROS UTILIZADOS		RESPONSABLE	
FECHA	Tipo de mantenimiento	FECHA	Tipo de mantenimiento	FECHA	Tipo de mantenimiento	FECHA	Tipo de mantenimiento	FECHA	Tipo de mantenimiento
23/09/19	X			* Arreglo de Manguera Recta, Rotor y Bujes		* Arreglo de Manguera Recta, Rotor y Bujes		Jesús Quiroz	
06/10/19	X			* Cambio de la Bomba y el Motor		* Cambio de la Bomba y el Motor		Jesús Quiroz	

Macroplan
FLORIANOLICA S.M. DE C.V.

Ilustración 27. Mantenimiento de equipos.

Macroplan
Pamplona

PROGRAMA DE MANTENIMIENTO

Unidad: 21 Fecha: 11/10/17 Página: 1

Elaborado por: [Firma] Revisado por: [Firma] Aprobado por: [Firma]

MANTENIMIENTO DE EQUIPOS

NOMBRE DEL EQUIPO		FECHA		DESCRIPCIÓN DEL MANTENIMIENTO		REPAROS UTILIZADOS		RESPONSABLE	
FECHA	Tipo de mantenimiento	FECHA	Tipo de mantenimiento	FECHA	Tipo de mantenimiento	FECHA	Tipo de mantenimiento	FECHA	Tipo de mantenimiento
07/09/19	X			* Cambio de Manguera y Bujes		* Cambio de Manguera y Bujes		Jesús Quiroz	
07/10/19	X			* Cambio de Manguera y Bujes		* Cambio de Manguera y Bujes		Jesús Quiroz	

Macroplan
FLORIANOLICA S.M. DE C.V.

Ilustración 28. Mantenimiento de equipos

Elementos de Protección Personas EPP

Elementos de protección Empacadores, Moldeadores y Mojador		
	Uniforme anti fluido	un escudo especial que protege contra las salpicaduras accidentales, impidiendo que el cuerpo tenga contacto con éstos.
	Gorro	El uso del gorro da el cumplimiento de la norma de calidad por parte del Invima.
	Tapabocas	El uso de este evita la contaminación del producto cuando tose, estornuda o habla, también protege al trabajador de sustancias que le puedan causar daño.
	Zapato antideslizante	Básicamente Antideslizante por su alta manipulación de aceites y agua.
	Delantal	Este protege contra las quemaduras, y las salpicaduras de ciertos productos.

Elementos de protección Hornero



	Uniforme anti fluido	Este uniforme es especial ya que protege contra las salpicaduras accidentales, impidiendo que el cuerpo tenga contacto con éstos.
	Gorro	El uso del gorro da el cumplimiento de la norma de calidad por parte del Invima.
	Tapabocas	El uso de este evita la contaminación del producto cuando tose, estornuda o habla, también protege al trabajador de sustancias que le puedan causar daño.
	Zapato antideslizante	Básicamente Antideslizante por su alta manipulación de aceites y agua.
	Delantal	Este protege contra las quemaduras, y las salpicaduras de ciertos productos.
	Guantes	Este protege a la persona de las altas temperaturas y este está elaborado de carnaza.

Elementos de protección Vendedores		
	Camisa	La camisa está hecha de un material suave y fresca ya que ellos se exponen a las temperaturas ambientes.
	Pantalón	Este pantalón este hecho en una tela de jean ligera para que tengan la comodidad al caminar.
	Zapato Punta de acero	Se utiliza zapato tipo bota punta de acero ya que es importante protegerlos de cualquier golpe ocasionado con las cajas, andenes, etc.

Para la respectiva entrega la dotación de cada trabajador se le hace un formato individual y es firmada por ellos a la hora de la entrega de esta.

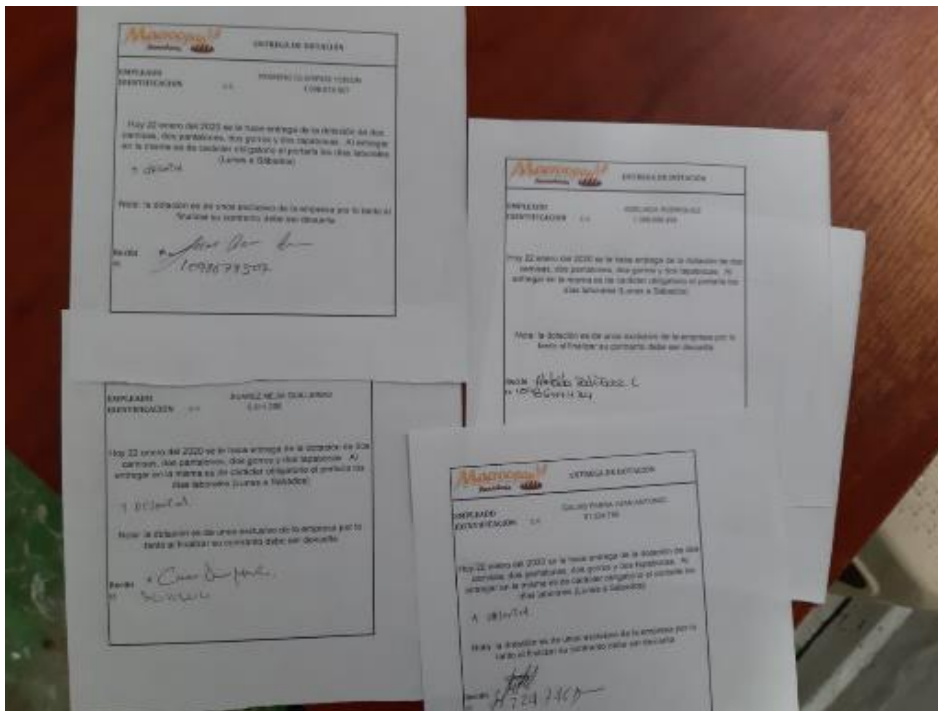


Ilustración 29. Formato de Capacitaciones.

Implementación de Señalización en instalaciones

El gerente de la empresa mando hacer el plano (Ver Anexo H), ya que no contaban con este; en el plano, se señala la ruta de evacuación y sus respectivas áreas, la panadería ya cuenta con algunas señalizaciones como, por ejemplo: baños, salida de emergencia, botiquín, ingreso de personal autorizado, la cual queda como evidencia en las siguientes imágenes (ver ilustración 30).



Ilustración 30. Señalización.

Implementación de botiquín y camilla de emergencia y extintores

Macroopan cuenta en la planta con dos puntos los cuales son: el primer piso zona de empaque y segundo piso zona de producción donde podrán encontrar los botiquines con su respectivo extintor, la camilla de emergencia que todavía no se encuentra en la empresa, pues fue cotizada, pero el empleador por motivos económicos no logró comprarla, la cual se comprometió en hacer la compra de esta en el momento que tenga un respiro económico, igualmente en los carros se podrá evidenciar sus extintores como se observa a continuación.



Ilustración 31. Señalización botiquín

Comité paritario, Convivencia Laboral y Brigadistas y Primeros Auxilios de Seguridad y Salud en el Trabajo

El día 27 de septiembre del 2019 se le entregó a cada uno de los trabajadores, un comunicado (Ver Anexo D) de la reunión que se realizó el 1 de octubre del 2019 a las 6:30 am en las instalaciones de la Panadería Macroopan. Como primera medida se ejecutó una capacitación realizada por la estudiante Anyelith Johana Guerrero Pedraza perteneciente a la facultad de ingeniería industrial autora del presente proyecto, quien les dio a conocer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguido esto se

les explicó cómo funcionaba este programa, y se les dio a conocer la conformación de los comités: paritario, convivencia laboral y brigadistas y primeros auxilios.

La conformación del Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) se realizó de la siguiente manera: los trabajadores se postularon libremente siendo este un total de 4 candidatos, luego, los empleados en forma secreta escribieron su candidato y depositaron su voto en la oficina de la administración, la estudiante realizó el conteo de los votos y se obtuvo como resultado que la representante de los trabajadores es la señora Adelaida Rodríguez Lozano y el suplente se eligió a la segunda persona con mayor votación; y por parte de la gerencia el propietario nombró a su representante y él como suplente. Seguido a esto se levantaron actas del nombramiento del comité paritario (Ver Anexo D), luego se realizó el procedimiento de conformación y asignación de responsabilidades del SG-SST.

La conformación del comité de Convivencia se realizó de la siguiente manera: los empleados postularon a los compañeros que cumplían con los requisitos para este comité, salieron dos candidatos, los trabajadores en forma secreta realizaron su voto y lo depositaron en la urna que se encontraba en la oficina de la administración, dando como resultado al señor Esneider Durán como el representante de los trabajadores y al señor Juan Antonio Galvis como suplente; y por parte de la gerencia el propietario nombró a la señora Amparo Gallo como representante y él como suplente, luego, se levantaron actas de nombramiento del comité de Convivencia Laboral (Ver Anexo E), seguidamente se realizó el procedimiento de conformación del comité de convivencia.

Y por último el comité de Brigadistas y Primeros Auxilios fue conformado de la siguiente manera: los trabajadores de la Panadería Macroopan eligieron sin necesidad de votación secreta los brigadistas, pues, vieron que los compañeros que cumplían con los requisitos para conformar el comité fueron, el señor Yilmar Durán como brigadista líder y el señor Yeison Romero como brigadista suplente, la cual se dejó constancia levantando un acta de nombramiento de brigadas de emergencias y primeros auxilios (Ver anexo F).

Plan Anual de Trabajo

Se proyectó el plan anual de trabajo para dejar establecido que actividades se deben realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año, y así realizar las no conformidades y por medio del ciclo PHVA verificar las mejoras continuas (Ver anexo J).

Indicadores SG SST

La siguiente tabla se realizó para medir la frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, accidentes mortales, enfermedad laboral, incidentes y ausentismos y así dar seguimiento eficiente y eficaz a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ya en la panadería Macroopan, ya que no contaban con el seguimiento de este, la plantilla se realizó con base a la de la ARL Sura, la cual se le hace entrega para que así ellos puedan llevar registros de estos .

	Formato del Sistema Integrado de Gestión SIG	SIG-SO-001 VERSIÓN: 001 PÁGINA: 1 de 1
	INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST	
	Este documento es para uso interno	

NOMBRE DE INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	PERIODICIDAD
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$\frac{\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$\frac{\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$\frac{\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año}}{\text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}} * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$\frac{\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}} * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo	$\frac{\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z»}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}} * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$\frac{\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes}}{\text{Número de días de trabajo programados en el mes}} * 100$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Tabla 10 Indicadores del SG-SST.

Acciones preventivas y correctivas

Para implantar un mejoramiento continuo a la panadería Macroopan se estableció por medio de un formato base de la ARL Positiva el registro las acciones preventivas y correctivas realizadas en la empresa.

	Formato del Sistema Integrado de Gestión SIG				SIG-APC-001 VERSIÓN: 001 PÁGINA: 1 de 1
	ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS				
	Proceso				
	Mejoramiento Continuo				
Tipo de Acción:				☐ Acción Correctiva	☐ Acción Preventiva
1. Datos de hallazgo					
Fecha de diligenciamiento:				Clasificación del Hallazgo:	☐ No Conformidad ☐ Oportunidad de Mejora
Fecha del Hallazgo:		Nombre de quien identificó el hallazgo:		Cargo:	
Sede del hallazgo:		Proceso del Hallazgo:			
Norma Aplicable (deje en blanco si no la identifica):				Numeral de la norma que incumple (deje en blanco si no lo conoce):	
1.1 Descripción del Hallazgo					
2. Análisis del hallazgo (Lo diligencia el dueño del proceso)					
2.1 Corrección propuesta si aplica (Acción inmediata que subsana el hallazgo)					
2.2 Desarrollo del análisis de causas (ver instructivo Análisis de Causas PL-IN-ADC-01) Nota: Si requiere más espacio anexe los folios que necesite.					
2.3 Causa(s) raíz identificada(s)					
3. Cambios Documentales					
3.1 ¿Requiere Cambios en la Documentación del SIG?		☐ SI ☐ NO			
Si requiere cambios en la documentación del SIG descríbalos brevemente y gestione el cambio con el profesional de mejoramiento continuo en La Oficina Asesora de Planeación:					

4. Plan de Acción que eliminará la(s) causa(s) raíz identificada(s) para que el hallazgo no vuelva a ocurrir:			
Nota: Si requiere, anexe cronograma detallado			
Actividad	Responsable (nombre y cargo)	Fecha de Finalización	Firma del Responsable

5. Autocontrol de las acciones propuestas		
5.1 Seguimiento a la implementación	Nota: Si requiere reprogramar fechas de finalización de actividades escríbalo en observaciones	
Fecha de seguimiento	Observaciones del responsable del proceso	Firma del responsable del proceso

6. Verificación de la eficacia de la acción tomada por parte del auditor o profesional de mejoramiento continuo	
La acción correctiva o preventiva fue: No Implementada ☐ Implementada pero no eficaz ☐ Implementada y eficaz ☐	Nota: Adjuntar evidencia de las acciones tomadas y sus resultados eficaces
Firma del profesional de mejoramiento continuo o auditor Nombre: _____ Cargo: _____ Firma del responsable del proceso Nombre: _____ Cargo: _____	

Evaluación Final

Se realizó la evaluación final para dejar la evidencia que en la elaboración del trabajo se implementó los estándares mínimos del SG-SST según la Resolución 0312 del 2019, la cual arrojó como resultado el 60% del cumplimiento de este.

Cabe, mencionar que en la tabla de desarrollo por estándar se ve el cumplimiento de las diferentes actividades en porcentaje que se ejercieron a lo largo de esta implementación.

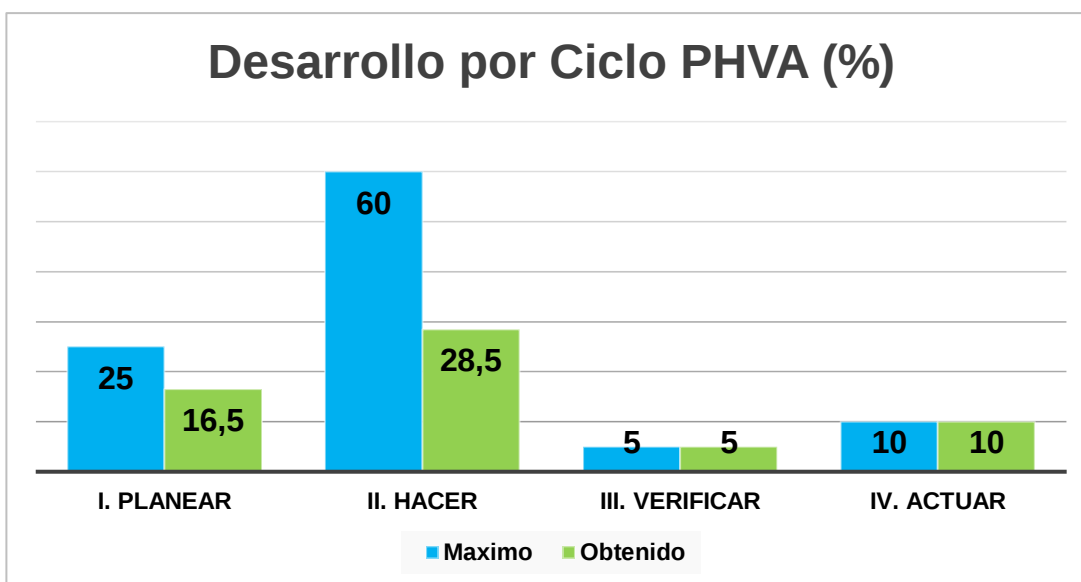


Ilustración 32. Desarrollo por Ciclo PHVA

Capítulo 9

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

A través de la evaluación inicial se pudo evidenciar que el empleador de la empresa Macroopan tenía desconocimiento del SG-SST y su implementación en la empresa era muy crítico; pues obtuvo como resultado solo el 7,5% además no existía preocupación alguna por parte de la gerencia sobre los riesgos que corrían sus trabajadores y las obligaciones de ley a que estaba sujeto; al igual que el desconocimiento por parte de los trabajadores sobre el cuidado y protección de su salud; esto dio pie a empezar prácticamente de cero a planear y documentar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la panadería.

Se dejó documentado los estándares mínimos de acuerdo al nivel de riesgo y al número de trabajadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la panadería Macroopan bajo requisitos que exige la Resolución 0312 de 2019, en caso que realicen alguna inspección tienen evidencias para soportar la continuidad del programa. Se analizó el proceso de producción de la empresa panadería Macroopan y todas sus instalaciones, donde se identificaron los peligros, evaluaron y valoraron los riesgos bajo la metodología propuesta en la GTC 45:2012, se diagnosticaron algunos riesgos en las diferentes áreas de trabajo, físico asociado al ruido de las máquinas, riesgo ergonómico relacionado con las posturas de los trabajadores, riesgo locativo relacionado con posibilidades de atrapamiento en sitio de trabajo.

Se evidenció que el riesgo psicosocial por acoso o explotación laboral no es perceptible en la empresa, por el contrario, los empleados manifestaron que se sienten cómodos y a gusto con el clima laboral y que las condiciones en las que trabajan, generando un buen ambiente y bienestar entre los trabajadores y el empleador. Se debe mantener la matriz de riesgos actualizada con el fin de cumplir todas las normas y requisitos legales referentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se logró generar un bienestar para la población trabajadora dando cumplimiento al objetivo planteado a lo largo de este proyecto, especialmente al conocer su perfil sociodemográfico, y al diseñar los programas y demás actividades que propenden por el cuidado de la salud de los trabajadores como las pausas activas, las capacitaciones, la conformación de los diferentes comités como lo es el Comité paritario, Convivencia Laboral y Brigadistas y Primeros Auxilios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se realizaron algunas de las actividades del plan anual de trabajo con el fin de mantener actualizado el funcionamiento del SG-SST, se sugiere seguir realizando las actividades para lograr un cumplimiento del 100% del mismo, ya que por razones económicas y de tiempo no ha sido posible avanzar al ritmo que se hubiese deseado.

Recomendaciones

Se recomienda continuar con el programa de capacitaciones a los miembros de la empresa para así aumentar la participación en el SG-SST y lograr mejores resultados.

Se recomienda a la empresa realizar la aplicación de la batería psicosocial con la Resolución 2404 de 2019 para así confirmar cuantitativamente esta percepción.

Se recomienda que el comité del Copasst supervisen el uso adecuado de los elementos de protección personal a los empleados.

Se recomienda continuar con las actividades planteadas en el Plan Anual de Trabajo con el fin de mantener el SG-SST actualizado como, por ejemplo:

- Realizar las respectivas demarcaciones de las áreas, crear corredores seguros y señalar los elementos de prevención y atención de emergencias.
- Comprar camilla e instalar los antideslizantes en las escaleras.
- Realizar los exámenes médicos iniciales, periódicos y finales.
- Revisar los botiquines para así reemplazar periódicamente los elementos, teniendo en cuenta la fecha de caducidad.

Lista de Referencias

- Organización Internacional de Trabajo (sí.) *Historia de la OIT*. Obtenido de
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Organization Internacional del Trabajo (1956) *Model Code of Safety Regulations Industrial Establishments for Guidance of Governments and Industry*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218458.pdf
- Organización Internacional de Trabajo (2003) *Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2003*. Obtenido de
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>
- OPS/OMS-FUNSAD (1999) *Texto para la enseñanza e investigación de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Obtenido de
http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/sst_ob.pdf
- ICONTEC, I. d. (2007). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos*. Obtenido de
<http://www.usbcartagena.edu.co/phocadownload/copaso/4.pdf>

ICONTEC, I. d. (2008). *NTC-OHSAS 18002 sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional directrices para la implementación del documento NTC-OHSAS 18001*. Obtenido de

https://books.google.com.co/books/about/Norma_técnica_Colombiana_NTC_OHSAS_1800.html?id=3sayoAEACAAJ&redir_esc=y

ICONTEC, I. d. (2010). *GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Obtenido de <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Consejo Colombiano de Seguridad. (2007). *Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional*

International Organization for Standardization (sf) *ISO 45001 - Occupational health and safety*. Obtenido de <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

Congreso de la República de Colombia (1915) *Ley 57 de 1995 Sobre reparaciones por accidentes de trabajo*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1609446>

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Gómez, N & Turizo, F (2016) *Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v7n2/v7n2a07.pdf>

Presidencia de la República de Colombia (2015) *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Universidad Nacional de Colombia (marzo de 2013). *Innovar*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>.

Fasecolda (24 de Abril de 2014) *Colombia continúa trabajando por mitigar la accidentalidad en trabajos de alto riesgo*. Obtenido de <https://fasecolda.com/index.php/sala-de-prensa/noticias/2014/sector-abril-24-2014/>

Fasecolda (07 de Mayo de 2019). *El Sistema de Riesgos Laborales protege a los trabajadores del país*. Obtenido de <https://fasecolda.com/index.php/sala-de-prensa/noticias/2019/mayo/fasecolda-en-accion-mayo-7-2019/>

Ministerio del Trabajo. (11 de Agosto de 2017). *Empresas y trabajadores se preparan para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2017/agosto/empresas-y-trabajadores-se-preparan-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo?inheritRedirect=true>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución número 0312 de 2019 Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Panadería Macroopan. (2017). *Lineamientos estratégicos de la panadería Macroopan*. Bucaramanga : Panadería Macroopan .

Icontec Internacional (2012), *Guía Técnica Colombiana GTC 45, Generalidades*. Obtenido de: https://www.academia.edu/24930866/GU%C3%8DA_T%C3%89CNICA_GTC_COLOMBIANA_45_GU%C3%8DA_PARA_LA_IDENTIFICACI%C3%93N_DE_LOS_PELI

GROS_Y_LA_VALORACION_DE_LOS_RIESGOS_EN_SEGURIDAD_Y_SALUD_OCUPACIONAL

La Carta Magna. (18 de Octubre de 2019). *[https:// www.dw.com/ es / la- carta-magna-de-1215/ a- 4298569](https://www.dw.com/es/la-carta-magna-de-1215/a-4298569)*.

Anexos

Anexo A. Evaluación inicial del SG-SST en la Panadería Macroopan.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requerida para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0,5
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	
			1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0	0	X	
			1.1.6 Conformación COPASST	0,5		0	0	0	
			1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		0	0	0	

		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0	0	2
		1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0	0	X	
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		2	0	0	
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1	15	0	0	0	0
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		0	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1		0	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2		0	0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2		0	0	0	
		2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST						
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST						
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades						
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado						
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST						

		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	X	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	0	
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	X	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	X	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	X	
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	X	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción de Condiciones de Salud	1	9	0	0	0	0
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	X	
			3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales:	1		0	0	0	

		Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador					
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	X
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependenci a y otros)	1		0	0	X
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0	0	X
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0	0	X
	Registro , reporte e investigaci ón de las enfermeda des laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	0	0	0
		3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2		0	0	0
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1		0	0	0
	Mecanis mos de vigilancia de las condicione s de salud de los trabajador es (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	0	0	X
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		0	0	X
		3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		0	0	X
		3.3.4 Medición de la prevalencia	1		0	0	X

			de Enfermedad Laboral						
			3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	X	
			3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica	1		0	0	X	
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	0	0	X	0
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		0	0	X	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	X	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15	0	0	X	5
			4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		0	0	X	
			4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	X	
			4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5		0	0	X	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones,	2,5		2,5	0	0	

			equipos, máquinas, herramientas						
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	
	GESTION DE AMENAZAS	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	0	0	0	0
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	
	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	0	0	X	0
			6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25		0	0	0	
			6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25		0	0	X	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10	0	0	X	0
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	X	
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		0	0	X	
			7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas	2,5		0	0	X	

			solicitadas por autoridades y ARL						
TOTALES				100	7,5	0	0	7,5	
Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0) El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST									
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:					CRITICO				

Anexo B. Perfil Sociodemográfico

	FORMATO DE ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	SST-PS-001
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 118 de 146

El diseño del perfil sociodemográfico de la empresa es un componente necesario para la planeación del SG SST y como requisito establecido por el Decreto 1072 del 2015; mediante el cual se recolecta información social y demográfica de los trabajadores para identificar posibles riesgos, orientar las capacitaciones, programas de promoción y prevención y bienestar laboral.

1. Edad
 - a. 18 - 28 años
 - b. 29 - 39 años
 - c. 40 - 50 años
 - d. 51 años o mas
2. ¿Con cuál género se identifica?
 - a. Femenino
 - b. Masculino
3. ¿Qué nivel educativo tiene?
 - a. Primaria
 - b. Bachillerato
 - c. Pregrado
 - d. Posgrado
 - e. Doctorado
 - f. Post-doctorado
4. ¿Número de personas a cargo?

- a. Ninguna
 - b. 1-3 personas
 - c. 3-6 Personas
 - d. Más de 6 personas
5. ¿Cuál es su estado civil?
- a. Soltero
 - b. Unión Libre
 - c. Casado
 - d. Separado
 - e. Viudo
6. ¿Cuál es su estrato socio-económico?
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
7. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la empresa?
- a. menos de 1 año.
 - b. entre 1 y 2 años.
 - c. entre 3 y 5 años.
 - d. más de 6 años.
8. ¿Tiene alguna condición médica?
- a. No.
 - b. Si
9. Uso Del Tiempo Libre
- a. Otro Trabajo
 - b. Labores Domésticas
 - c. Recreación Y Deporte
 - d. Estudio
 - e. Otros _____
10. Practica Algún Deporte
- a. No
 - b. B. Si Diario
 - i. Semanal

- ii. Quincenal
- iii. Mensual
- iv. Ocasional

11. Consume Bebidas Alcohólicas

- a. No
- b. B. Si Semanal
 - i. Mensual
 - ii. Quincenal
 - iii. Ocasional

Anexo C. Descripción de puesto

	Moldeador	SIG-DC-001
	Descripción Puesto de Trabajo	Versión:001
	Gestión SIG	Página 1 de 5

DEPARTAMENTO: Operario de Producción	HORARIO: 6:00 am – (hasta que se haga toda la producción de día)
CARGO: Moldeador	PERSONAL A CARGO: N/A
UBICACIÓN FÍSICA: Área de Moldeo	DEPENDENCIA JERÁRQUICA: N/A
1. OBJETIVOS Y FUNCIONES	
OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO:	
Elaborar la masa el pan requerido en la producción del día	
DIMENSIONES DEL PUESTO:	
✓ Garantizar el correcto peso del pan . ✓ Garantizar el corte perfecto la masa.	
FUNCIONES PRINCIPALES Y SECUNDARIAS:	
Funciones principales. 1. Recibir la masa ya preparada. (Diaria) 2. Cortarla y pesarla según el producto que se esté haciendo. (Diaria) 3. Colocarla en el plato de la picadora y cortarla. (Diaria) 4. Realizar la forma de pan requerido. (Diaria) 5. Enlatar el pan y pasarlo al cuarto de crecimiento. (Diaria) 6. Mantener limpio su mesa de trabajo(Diaria)	
Funciones secundarias. 1. Revisar y mantener prolija y ordenada la mesa de trabajo en todo momento para evitar riesgos de contaminación de los alimentos. (Diaria) 2. Verificar que esté limpia la máquina al momento de utilizarlas y dejarla en condiciones óptimas de higiene al término del uso de la misma. (Diaria) 4. Acondicionar los desperdicios para su reutilización. (Esporádicamente)	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO POR FUNCIÓN PRINCIPAL:	



	Moldeador	SIG-DC-001
	Descripción Puesto de Trabajo	
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 2 de 5

Función 1: cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa, como el número meta de la producción requerida.

Función 2: cantidad de pan producido.

Función 3: calidad del pan realizado en el día.

Función 4: número de sanciones por incumplimiento de la reglamentación establecida de higiene.

2. ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

EDUCACIÓN: SECUNDARIA ☒ TÉCNICA ☐ TECNOLOGÍA ☐ UNIVERSITARIA ☐ POSGRADO ☐ Título: Bachiller	CONOCIMIENTOS: ✓ Dominio en el cortado de la masa y exactitud en la en pesaje pedido por la producción. ✓ Técnicas en la realización del picado (picadora) de la masa. ✓ Conocimiento y dominio en la realización de moldeado de la masa. ✓ Reglas de higiene durante la elaboración de los distintos productos para minimizar los riesgos de contaminación. HABILIDADES Y DESTREZAS: ✓ Habilidad para trabajar bajo presión. ✓ Agilidad en la moldeada. ✓ Control de la higiene. ✓ Grado de concentración Media. ✓ Manejo de tiempos. ✓ Comprensión en las órdenes. ✓ Manejo de equipos.
EXPERIENCIA ESPECÍFICA: Experiencia comprobada mínima de 36 meses (3 años) en el desempeño de cargos similares en otras organizaciones.	
EXPERIENCIA RELACIONADA: Experiencia afines al cargo como amasador de pizzas mínimo 42 meses (3 años y medio).	
TIEMPO DE ADIESTRAMIENTO: Mínimo 2 meses para familiarizarse por completo en el moldeado y peso de los diferentes productos y el instrumento y equipo a utilizar en la organización, y obtener agilidad en el uso de estos.	

	Moldeador	SIG-DC-001
	Descripción Puesto de Trabajo	
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 3 de 5

EQUIVALENCIA EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA:

Para el desempeño de este cargo tiene mayor prioridad la experiencia, por encima de la educación.

COMPETENCIAS CONDUCTUALES DOMINANTES:**COMPETENCIAS CARDINALES:**

- **Compromiso (D):** capacidad para cumplir con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y sentir como propios los objetivos organizacionales. Capacidad para demostrar respeto por los valores organizacionales, cumplir con sus obligaciones personales y organizacionales, y superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. Implica ser un referente para sus compañeros por su disciplina personal y alta productividad.
- **Ética (D):** capacidad para actuar sobre la base de valores morales, las buenas costumbres y prácticas organizacionales, y respetar valores y buenas costumbres, aun por sobre intereses propios, y establecer relaciones con otras personas sobre la base del respeto. Ser modelo para sus compañeros por su ética, tanto laboral como personal.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- **Productividad (C):** Capacidad para cumplir con los requerimientos planteados y superar las expectativas, mejorar los objetivos establecidos en el tiempo y la forma requeridos. Capacidad para seguir una ruta lógica para la obtención de resultados y ejecutar las tareas planteadas.

3. RESPONSABILIDADES**POR ERRORES:**

Este cargo cuenta con supervisión varias veces al día, El descuido en este cargo puede ocasionar algunos panes con más peso o deformes y esto puede causar lentitud en la entrega de producción y mal desarrollo de las técnicas aplicadas a la realización de los productos.

RESULTADO FINAL DEL PROCESO:

Los posibles errores cometidos en este cargo pueden generar producto final deforme, desperdicio y pérdida de materia prima, poco control de la higiene generando un producto de poca calidad y mayor costo a la organización.

MÁQUINAS Y EQUIPOS:

El ocupante de este cargo utiliza continuamente equipos como lo son picadora y grameras electrónicas. 2 S.M.M.L.V, se utilizan frecuentemente.

	Moldeador	SIG-DC-001
	Descripción Puesto de Trabajo	
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 4 de 5

CONTACTO CON EL PÚBLICO:

Este cargo no tiene contacto directo con el público.

INFORMACIÓN:

La información que maneja el operario es referente a su puesto y funciones de trabajo.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:

Se maneja información como cada peso de los diferentes productos que se realiza diariamente.

DINERO Y/O VALORES:

Este cargo no tiene responsabilidad de manejo de dinero.

SUPERVISIÓN:

No cuenta con talento humano a su cargo.

4. NIVEL DE ESFUERZO

MENTAL: el cargo requiere un grado de concentración medio y un alto grado de atención visual, ya que es indispensable la forma que se le realice al pan, pesar la masa.

FÍSICO: el desempeño del cargo exige que el empleado permanezca de pie en el puesto de trabajo el 100% del tiempo y realizando movimientos repetitivos y con cierto grado de fuerza.

Reglas de higiene durante la elaboración de los distintos productos para minimizar los riesgos de contaminación

5. CONDICIONES DE TRABAJO DEL CARGO**AMBIENTAL:**

Las condiciones mobiliarias y de temperatura son buenas, mientras que las condiciones físicas de iluminación y ventilación son excelentes. Pocas veces se encuentra expuesta a condiciones objetables, solamente en ocasiones con ruido y constantemente con calor en la tarde.

RIESGOS:

El encargado está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgo ergonómico debido a la postura base del trabajo, lo cual puede generar problemas de columna o fatiga en las piernas y brazos.



	Moldeador Descripción Puesto de Trabajo	SIG-DC-001
	Gestión SIG	Versión:001
	Este documento es para uso Interno	Página 5 de 5

ELABORÓ: Estudiantes de Ingeniería Industrial- Universidad Pontificia Bolivariana FECHA: 07 Octubre 2019	FIRMA: REVISÓ: Luis Francisco Guerrero FECHA: 08 Octubre 2019	FIRMA: APROBÓ: Luis Francisco Guerrero Gerente General
---	---	--

Anexo D. Comité paritario



COMUNICACIÓN PARA LA CONVOCATORIA DE LA ELECCIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

Floridablanca, Septiembre 27 de 2019

El día 1 octubre del 2019 a partir de las 6 am hasta 6:30 am se llevará a cabo la votación para elegir los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la empresa Panadería Macroopan.

Lo invitamos a acercarse al puesto de votación que se encontrará ubicado en la oficina de la administración para que ejerza su derecho.

Contamos con su activa participación.


Alta dirección
Luis Francisco Guerrero Ortiz
C.C 91.236.902







**COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO - COPASST
REGISTRO DE VOTANTES**

Razón social de la Empresa: Panadería Macroopan
Nit: 91236902-3
Fecha: 1 Octubre 2019

No	Apellidos y Nombres	Cédula/o Código	Sección	Cargo
1	Vernon Romero	1098678501	—	moldeador
2	Wilmar Duran	1234340420	—	Empacador
3	Albino Bolivar	1098699434	—	Empacador
4	Vari Duran	1234338784	—	Empacador
5	Juan Andres	71.228796	—	Hornero
6	Guillermo	56112016	—	motociclista
7	Scarf	Guine	91226405	moldeador
8	Luis Alfredo	90-016273	—	galetero
9	Roberto	1102380516	—	Vendedor
10	Wenderson	91016787	—	Combustor
11	Jule Carpio	1005345266	—	VENDEDOR
12	Manuel	1097994922	—	limpiador
13	Andres	1007592119	—	Andres
14	Amador Padua	66252833	—	administrador
15	Davis Potes	13703319	—	moldeador
16	Andrea Potos	201018702163	—	aux admini

Luis Potos
Luis Potos

Alta dirección

Nombre del funcionario

91-236902



Scanned with
CamScanner



ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES EN COPASST

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015 y en consecuencia con el Procedimiento de conformación y asignación de responsabilidades Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST SST-CP-001, se tiene que:

Hoy 1 de octubre 2019, en las instalaciones de MACROOPAN en la ciudad de Floridablanca, se realizó la convocatoria y elección de los representantes de los trabajadores en el COPASST, obteniendo los siguientes resultados:

Nombre	Cargo	Votos
Yeison Romero	Moldeador	5
Adeliada Lozano	Empacadora	7
Duvarney Cala	Vendedor	3
Esneider Durán	Empacador	1

En virtud a lo anterior, el referido actuará como miembro del COPASST por el término de 2 años (Decreto 1295 de 1994, Art. 63), período durante el cual cumplirá con las funciones que este organismo conlleva; por su parte el empleador se obliga a facilitar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que realice sus respectivas funciones.

Adeliada Lozano

Representante de los trabajadores en COPASST elegido(s)

Nombre de funcionario

CC: 1098639434

Cargo: Empacadora

Luis Francisco G PANADERIA
MACROOPAN
NIT 91.236.902-3
Cel 3106723289

Alta dirección

Nombre del funcionario

C.C 91.236.902





Floridablanca, 01 de octubre de 2019

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE (S) DEL EMPLEADOR EN COPASST

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015 y en consecuencia con el Procedimiento de conformación y asignación de responsabilidades Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST SST-CP-001, se designa como representante del empleador a

Amparo Gallo

En virtud a lo anterior, el referido actuará como miembro del COPASST por el término de 2 años (Decreto 1295 de 1994, Art. 63), período durante el cual cumplirá con las funciones que este organismo conlleva; por su parte el empleador se obliga a facilitar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que realice sus respectivas funciones.

x/ Amparo Pedraza

Representante del Empleador en COPASST

Nombre *Amparo Pedraza*

CC *60259833*

Luis Francisco
Alta dirección



Anexo E. Comité Convivencia Laboral

Floridablanca, 01 de octubre de 2019

ACTA DE NOMBRAMIENTO REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR EN COMITÉ DE CONVIVENCIA

En cumplimiento a lo establecido en la Resolución 652 del 2012 y en consecuencia con el Procedimiento de elección y asignación de responsabilidades de MACROOPAN SIG-SST-002, se designa como representante(s) del empleador en el comité de convivencia a:

Amparo Gallo

En virtud a lo anterior, el referido actuará como representante (s) del empleador en comité de convivencia por el término de 2 años, período durante el cual el empleador se obliga a facilitar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que realice sus respectivas funciones.

Representante del Empleador en comité de convivencia

CC: 60.232.833

Alta dirección



Scanned with
CamScanner



Floridablanca, 01 de Octubre 2019

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES EN COMITÉ DE CONVIVENCIA

En cumplimiento a lo establecido en la Resolución 652 del 2012 y en consecuencia con el Procedimiento de elección y asignación de responsabilidades de MACROOPAN SIG-SST-002, se tiene que:

Hoy 01 de octubre de 2019, en las instalaciones de MACROOPAN en la ciudad de Floridablanca se realizó la convocatoria y elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de convivencia laboral, obteniendo los siguientes resultados:

Nombre	Votos
Juan Antonio galvis	7
Esneider Durán	9

En virtud a lo anterior, el referido actuará como representante(s) de los trabajadores en el comité de convivencia por el término de 2 años, período durante el cual el empleador se obliga a facilitar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que realice sus respectivas funciones.

Yori Duran Ospina

Representante de los trabajadores en comité de convivencia elegido

CC: 1234338274

Luis Francisco G

Alta dirección
91-236-902



Scanned with
CamScanner

Anexo F Comité de Brigadistas y Primeros Auxilios



Floridablanca, 01 de Octubre de 2019

ACTA DE NOMBRAMIENTO BRIGADA DE EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS

En cumplimiento con la Resolución 1016 del 31 de Marzo de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional hoy seguridad y Salud en el trabajo, así como lo dispuesto en el Decreto 919 de Mayo 1 de 1989, por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones, MACROOPAN se procede a designar la Brigada de Emergencias y Primeros Auxilios que a la firma de este documento estará integrada por la (s) persona (s) nombrada(s) a continuación con vigencia por un periodo de dos (2) años; de conformidad con ello la empresa se compromete a facilitar el tiempo y los recursos necesarios para que realice sus respectivas funciones y actividades.

Brigadista Líder:

WILMAR DUVAN OSPINA
C.C 1234340420

Brigadista de Apoyo:

[Firma]
C.C 1098678507

Aprobado por:

[Firma]
PANADERIA
MACROOPAN
NIT 91.236.902-3
COT 3105723200
Luis Francisco
Alta Dirección
91.236.902



Scanned with
CamScanner

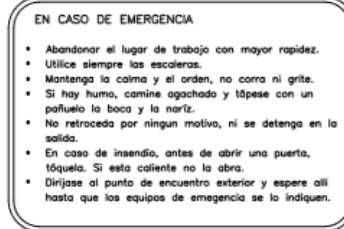
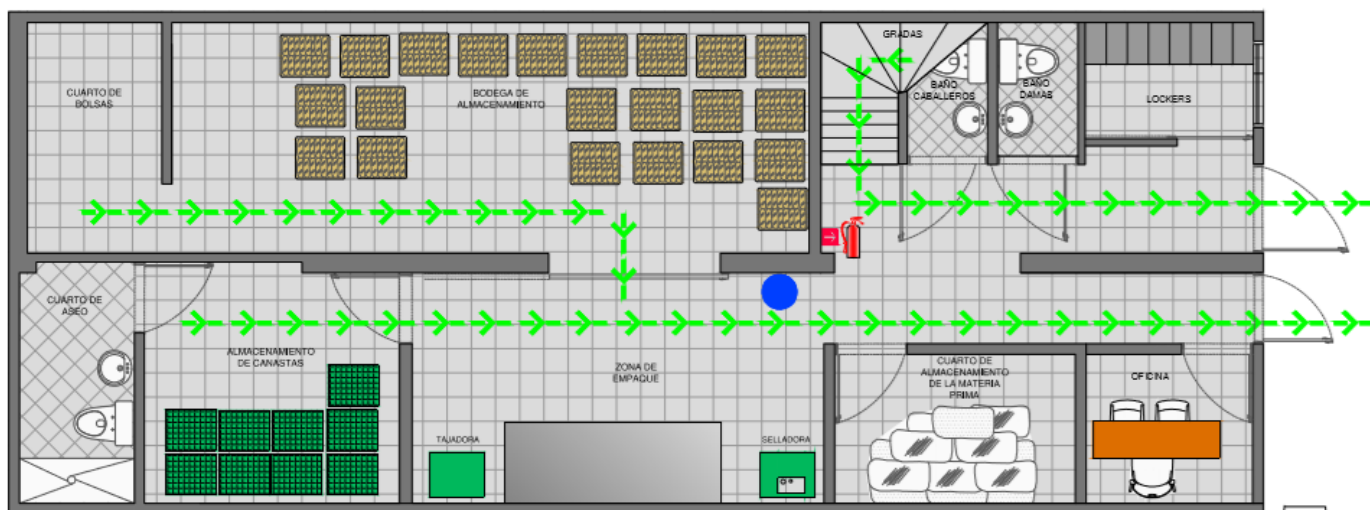
Anexo G. Programa de Capacitaciones

	Formato del SG SST	SST-PC-001
	PROGRAMA DE CAPACITACIONES	VERSIÓN: 001
	Este documento es para uso interno	PÁGINA: 1 de 1

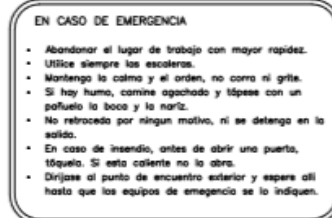
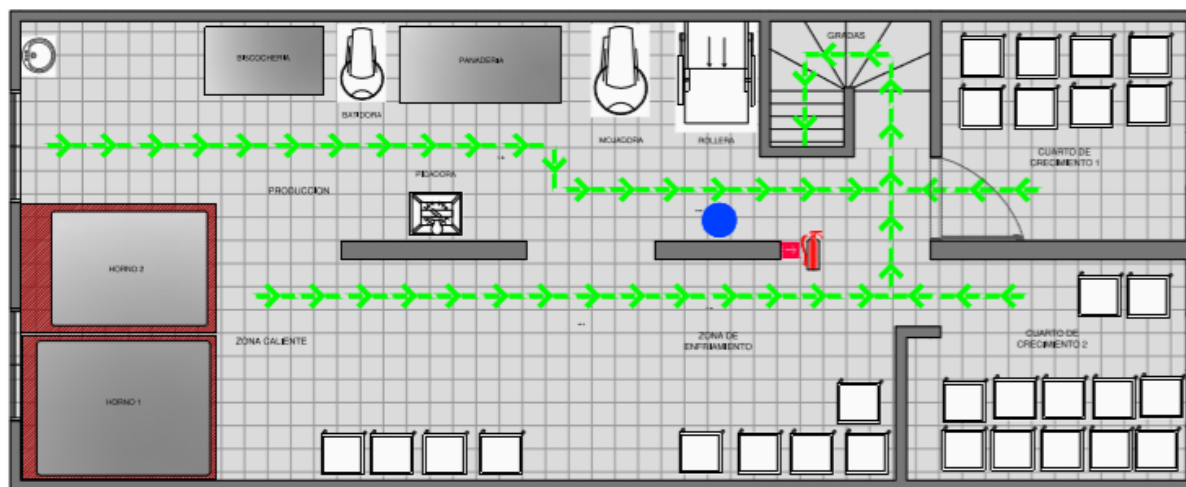
TEMA	OBJETIVO	INTENSIDAD HORARIA (Horas)	MODALIDAD	POBLACIÓN OBJETO	CAPACITADOR	DOCUMENTO SOPORTE	FECHA PROGRAMADA	EJECUTADA		OBSERVACIONES
								SI	NO	
Inducción SG SST	Socializar los aspectos relevantes y de conocimiento de los colaboradores de la empresa.	1	Presencial	Todo el Personal	Johana Guerrero	Diapositivas	01/10/2019	X		
Uso de EPP	Instrucción sobre el correcto uso de los EPP y su importancia para salvaguardar la calidad de vida laboral de los colaboradores en el corto, mediano y largo plazo.	1	Presencial	Personal que aplica	Fredy almeida	Folleto, Diapositivas	22/10/2019	X		
Capacitación en Gestión de Residuos	Reciclaje y disposición adecuada de Residuos	1	Presencial	Todo el Personal	Fredy almeida	Folleto, Diapositivas	19/11/2019	X		
Capacitación en Higiene Postural	Mitigación de Riesgos osteomusculares	1	Presencial							
Manejo de Máquinas y/o sustancias	Gestión del Riesgo	1	Presencial	Cada cargo, área						
prevención de enfermedades generadas por ruido	evitar y controlar el riesgo de las enfermedades generadas por el ruido.	1	Presencial	Cada cargo, área						
accidentes por exposición a superficies calientes	Dar a conocer como actuar en un accidente causado por superficies calientes	1	Presencial	área de homero						
Reporte de Incidentes y Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales	Reconocer el procedimiento para Reporte de incidentes y accidentes de trabajo e identificar mecanismos de prevención	1	Presencial	Todo el personal						
Primeros Auxilios	Conocer como actuar ante una eventualidad como primer respondiente	1	Presencial	Brigada de Emergencias						
Capacitación en manejo de Extintores	Preparación ante un evento de incendio	1	Presencial	Brigada de Emergencias						
Simulacro de Evacuación	Conocer el protocolo a seguir en caso de evacuación	1	Presencial	Brigada de Emergencias y todo el personal						
Comité de convivencia	Conocer las Responsabilidades del comité de convivencia y su forma de intervención y participación	1	Presencial	Miembros de Comité de convivencia						
COPASST	Dar a conocer las responsabilidades y funciones del comité, brindar formación actualizada de su competencia.	1	Presencial	COPASST						

Anexo H. Plano de la Panadería Macroopan

RUTAS DE EVACUACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA PANADERIA MACROOPAN PLANTA BAJA ESC 1:25



RUTAS DE EVACUACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA
PANADERIA MACROOPAN SEGUNDA PLANTA
ESC 1:25



Anexo I. Formato de Registros de Incidentes y accidentes

	Formato del Sistema Integrado de Gestión SIG				PAGINA: 1 de 1
	ANÁLISIS DE CAUSAS IT, AT, EL				
Fecha:					
Problema detectado en:		Accidente de Trabajo ☐	Enfermedad laboral ☐		
Otra ☐	Cual?				
PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN					
NOMBRE		ROL		FIRMA	
DESCRIPCIÓN DE AFIRMACIÓN O PROBLEMA					
	POR QUÉ #1	POR QUÉ #2	POR QUÉ #3	POR QUÉ #4	POR QUÉ #5
CAUSA 1					
CAUSA 2					
CAUSA 3					
COMPROMISOS					
No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	CUMPLIDO	
OBSERVACIONES					
FIRMAS RESPONSABLES PLAN DE ACCIÓN					
No.	NOMBRE	CÉDULA	ROL	FIRMA	

[illegible]

Anexo J. Plan anual de trabajo

	Formato del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo SG SST										SST-PT-001
	PLAN DE TRABAJO										VERSIÓN: 001
	Este documento es para uso interno										PÁGINA: 1 de 1

ACTIVIDAD	META	RESPONSABLE	RECURSOS			CRONOGRAMA					
			FINANCIEROS	OS	PERSONAL	Ene-Feb	Mar-Abr	May-Jun	Jul-Ago	Sep-Oct	Nov-Dic
Definición de política SST	I M P L E M E N T A C I Ó N S G S S T	Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Definición de Objetivo de SG SST		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Definición de Alcance SG SST		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Definición Roles, responsabilidades y recursos SIG		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Creación de reglamento de Higiene y Seguridad		Asesor	-	-	-						
Implementación de Señalización en instalaciones de Panadería (ruta de evacuación, salida de emergencia, identificación de riesgos, ingreso a personal, baños, etc)		Alta Dirección- Asesor	Compra de Elementos de Señalización	-	-						
Elementos de Protección Personal EPP		Alta Dirección- Asesor	Compra de EPP	-	-						
Implementación de botiquín y camilla de emergencia y extintores		Alta Dirección- Asesor	Compra Elementos de Brigada	-	-						
Creación de Brigada de Emergencias		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Capacitación a Brigada de Emergencias		Alta Dirección- Asesor	Contratación de capacitador	-		competentes (Cruz Roja,					
Creación Plan de Emergencias de Panadería		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Aplicación de exámenes médicos ocupacionales de ingreso		Alta dirección- Entidad externa que realice los exámenes y custodie la Información	Contratación de entidad que realice Exámenes médicos ocupacionales	-		Médicos ocupacionales					
Autoreporte de condiciones de Salud		Asesor- Personal	-	-	-						
Perfil Sociodemográfico		Asesor	-	-	-						
Conformación de COPASST		Alta Dirección- Asesor	integración corporativo	-	-						
Conformación comité de convivencia		Alta Dirección- Asesor	integración corporativo	-	-						
Elaboración de procedimientos para registro, reporte de incidentes y accidentes de trabajo		Asesor- ARL	-	-	ARL						
Matriz de riesgos		Asesor	-	-	-						
Matriz Legal		Asesor	-	-	-						
Programas de Promoción y Prevención (Pausas Activas, estilos de vida saludables)		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Programa de Capacitaciones		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Elaboración de Profesiograma		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Indicadores SG SST		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Plan de Mantenimiento de Equipos, Instalaciones Herramientas		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Plan de suministro de EPP		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Procedimiento control de cambios		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Divulgación de protocolos, procedimientos, formatos de interés organizacional		Alta Dirección- Asesor- Personal	-	-	-						
Inspección de seguridad- Condiciones Seguridad (Auditoría Interna)		Asesor	-	-	-						
Rendición de Cuentas sobre SG SST		Alta Dirección- Asesor- Personal	-	-	-						
Informes revisión de Alta dirección		Alta dirección	-	-	-						
Plan de Mejora		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						
Ejecutar planes de Acción		Alta Dirección- Asesor	-	-	-						