



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA
T U N J A



JUAN PABLO PALACIOS RAMOS

JHON ALEXANDER CRUZ MUÑOZ

ANTEPROYECTO DE GRADO

APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO PARA UNA PANIFICADORA EN TUNJA – BOYACÁ.

TUTORA DE TESIS: María Inés Álvarez Burgos

BOYACÁ (TUNJA)

2020

TABLA DE CONTENIDO

1. Título

2. introducción.

3. Problema de investigación

3.1 Planteamiento del problema

3.2 Formulación del problema

4. Objetivos de la investigación

4.1 Objetivo general

4.2 Objetivos específicos

5. Justificación de la investigación

6. Marco de referencia

6.1 Teórico

6.2 Conceptual

7. Hipótesis de trabajo

8. Aspectos metodológicos

9. Contenido de la investigación (resultados)

10. Bibliografía preliminar

11. Cronograma de trabajo

2. INTRODUCCION

la empresa panificadora denominada LA VILLA DEL PAN 2, quienes en cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012, 1072 de mayo de 2015, resolución 1111 de 2017 y la normatividad vigente, ha trabajado el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG SST), que tiene como finalidad la estructuración de la acción conjunta tanto de la parte administrativa como lo es la operativa, en función de la puesta en marcha de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST), a través del mejoramiento continuo, donde se contempla la comunicación, capacitación, y el compromiso dentro de la organización.

El sistema de gestión está basado en un conjunto de elementos o etapas que integran a la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales con la operación, y que tiene como finalidad garantizar la salud y seguridad de todos los trabajadores.

Por consiguiente, la empresa LA VILLA DEL PAN, implementa la prevención de lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de todos los integrantes de la organización, a través del método PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), y que también incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora.

En consecuencia, a la articulación de estos elementos a la organización, se podrá cumplir con aquellos objetivos que tiene el SG-SST.

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST, tiene como característica fundamental la adaptabilidad al tamaño y característica de cada empresa, en función de garantizar el bienestar del trabajador, potencia el conocimiento, establece mejoras que permitan

evolucionar y proporcionar las garantías de un trabajo correctamente ejecutado y que comunica las fortalezas y debilidades.

3. Problema de investigación:

En general en Colombia muy pocas empresas y en especial empresas de panificación tienden a utilizar o creen necesario un sistema de gestión y seguridad en el trabajo, o independientemente creen que es un gasto innecesario y poco rentable para sus empresas. (También tiene mucho que ver que la mayoría de las empresas panificadoras de la ciudad de Tunja no tengan una gran envergadura laboral y operacional).

Pero aun así la seguridad dentro del trabajo siempre es muy importante, no solo para la protección de los empleados y la prevención de accidentes. Sino que también que en Colombia desde el año 1979 se comenzó con el reglamento en materia de SG-SST. Dentro de las normas que se han regulado exitosamente podemos resaltar las siguientes:

Resolución 2400 de 1979. Se crea el estatuto de seguridad industrial.

- **Ley 9 de 1979.** Código sanitario nacional
- **Resolución 2013 de 1986.** Creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST.
- **Decreto 614 de 1984.** Se crean las bases para la organización de la SG-SST.

- **Resolución 2013 de 1986.** Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- **Resolución 1016 de 1989.** Establece el funcionamiento de los programas de SG-SST en las empresas.
- **Decreto 1295 de 1994.** Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- **Decreto 1530 de 1996.** Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.
- **Ley 776 de 2002.** Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
- **Resolución 1401 de 2007.** Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.
- **Resolución 2346 de 2007.** Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 1918 de 2009.** Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1956 de 2008.** Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.
- **Resolución 2646 de 2008.** Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Decreto 2566 de 2009.** Se emite la tabla de enfermedades profesionales.

- **Resolución 652 de 2012.** Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 0038 de 2010.** Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
- **Resolución 1356 de 2012.** Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Resolución 1409 de 2012.** Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.
- **Resolución 4502 de 2012.** Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1903 de 2013.** Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la **Resolución 1409 de 2012**, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 3368 de 2014.** Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.
- **Decreto 1443 de 2014.** Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- **Resolución 1111 de 2017.** Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019. Las fases son, 1. Evaluación inicial, 2. Plan de mejoramiento

conforme a la evaluación inicial, 3. Ejecución, 4. Seguimiento y plan de mejora, 5. Inspección, vigilancia y control.

- **El último decreto 1072 de 2015** le da un vuelco total a la SG-SST en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

El SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo que se menciona por el ministerio de trabajo.

Ya con estos conceptos en mente podemos enfocarnos en lo que queremos investigar y cuáles son los problemas de la investigación, (las normativas y las leyes que requiere este sistema de gestión).

3.1 Planteamiento del problema

Es importante que las empresas de panificación cuenten con los lineamientos requeridos en salud laboral o en otras palabras salud ocupacional encaminados a diagnosticar y a evaluar todos los riesgos que puedan afectar la salud y la seguridad del equipo de trabajo. Como es el caso de la empresa “La villa del Pan 2” que tiene un alto compromiso con sus empleados, pero no cuenta actualmente con un sistema de salud adecuado para la seguridad y bienestar para los trabajadores a pesar de que tiene conformado el comité paritario de salud que esta

recientemente creado con la intencionalidad de iniciar su funcionamiento. De manera tal que para la empresa se constituye en un compromiso ético y legal para darle cumplimiento a las actividades y ejercer un control para las posibles condiciones peligrosas en las que podrían estar los empleados, quienes ameritan gozar de las condiciones adecuadas y de un ambiente de trabajo sano. Por lo anterior es de vital importancia ejercer la vigilancia y la auditoría en todas y cada una de las actividades que se realizan en la empresa con el fin de evitar contratiempos en el personal, se ha detectado que aún falta culturalizar al equipo de trabajo en temas de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, la idea es poder generar un plan de gestión y seguridad e el trabajo óptimo para esta empresa y que también sea única y enfocada a darle solución a todas aquellas problemáticas que pueda presentar la organización.

Todo lo anterior más que un problema es un requerimiento obligatorio para todas aquellas empresas u organizaciones que contraten personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y del sector cooperativo. No solo porque este proceso genera un valor agregado muy importante, sino que también es exigido por la ley colombiana.

3.2 Formulación del problema

- ¿Por medio del desarrollo de este sistema de gestión y seguridad en él trabaja podremos resolver la necesidad de la empresa villa del pan 2?

4. Objetivos de la investigación:

4.1 Objetivo general

Implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo para garantizar el clima organizacional en la empresa panificadora **LA VILLA DEL PAN 2. Con el propósito de fortalecer el gremio panadero en la región.**

4.2 Objetivos específicos:

- Establecer el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a partir del perfil de condiciones de trabajo y de salud, con el objeto de aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección frente al riesgo profesional.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diseñar e implementar un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, con el fin de responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.

5. Justificación:

Se identifica que la prevención de riesgos se convierte en el fundamento para realizar una gestión eficiente de la seguridad y salud en el trabajo, motivo por el cual todas las empresas deben planear actividades que adviertan a la empresa en términos de prevención y control a partir de la revisión permanente y continua de los riesgos para evaluarlos en los tiempos reales, para proteger el equipo de trabajo y adaptarlo al entorno laboral, el cual debe de ser agradable y cumplir con todos los parámetros legales para todos los integrantes de la empresa desde los

propietarios hasta los empleados y/o funcionarios; Por otra parte es necesario presupuestar la inversión en la elaboración del sistema de seguridad en el trabajo para no incurrir en improvisaciones y mucho menos en que se vea como un costo para la organización.

La propuesta del diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa “La villa del pan 2” destaca importancia del presente proyecto ya que le ayuda al cumplimiento legal exigido por el país, con el propósito de evitar accidentes y enfermedades que altere la productividad del equipo y por ende la rentabilidad de la empresa. Dentro de las razones por las que llevan a la realización de este proyecto están:

1. Se implementará un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo enfocado a la panadería y pastelería Villa del Pan 2, con el fin de permitir que la empresa sea altamente competitiva y también cumpla con los estatutos óptimos que la ley requiere.
2. Uno de los motivos para llevar a cabo este proyecto, es cumplir con una necesidad propia de esta empresa que sería básicamente promover el orden y funcionalidad en los procesos, además de otorgarle herramientas para ser más competitiva y fuerte hacia los retos que presenta el mercado.
3. Se desea que la organización mejore los estándares de producción y márgenes de competitividad con respecto a otras empresas, por medio de investigación, estudios y normas establecidas por la ley para generar un sistema realista y completo de seguridad y salud en el trabajo.
4. El consumo de pan tiene un buen auge en la región, porque es un producto que cumple con varios factores para la nutrición, es por esta razón que se requiere que la empresa mejore los estándares y protocolos en la parte organizacional y productiva, porque es

importante que se brinde un buen servicio partiendo de un sistema de gestión en SST, que garantice y cumpla con normatividades que persigan el compromiso de cara al cumplimiento de las necesidades del cliente.

6. Marco de referencia:

Como se ha explicado anteriormente dentro de este proyecto uno de los factores más importantes es demostrar su importancia y beneficios para la empresa, no solo porque sea una norma obligatoria en Colombia, sino que, por medio de esta, la empresa contemplara un aumento en rasgos positivos como; (disminuir accidentes internos o al realizar las actividades de la empresa.)

Palabras claves:

Sistema

Gestión

Seguridad

Salud

Prevención

Beneficios

Evaluar

6.1 Teórico:

Teniendo claro lo que se quiere realizar, es que por medio de este proyecto de investigación se tome como una opción óptima y crucial la implementación de un plan de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la empresa villa del pan 2. Es importante exponer las teorías que afirman la importancia y beneficios de este sistema empresarial.

- (A partir de 1947 y como parte de la política exterior del presidente estadounidense Harry Truman, las iniciativas enfocadas en el control de las condiciones y la seguridad laboral fueron vigorosamente impulsadas. Se fundó el Instituto de Salud Ocupacional de Perú, el cual fue la base para organizar servicios de Salud Ocupacional en Chile, Bolivia, Colombia, Venezuela, etc. A la fecha, aparte de los institutos de Perú y Chile, está el Instituto Nacional de Salud Ocupacional en Bolivia y servicios de Higiene Industrial activos en Colombia, El Salvador, México, Uruguay y Venezuela, entre otros.).

(Cita del texto “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo”) (AMAYA, MARZO DE 2011)

- La sobrepoblación y la necesidad de una ciudad confortable aumentaron los índices de accidentalidad y morbilidad por causas laborales en la construcción, debido al aumento de las licencias de construcción y modificación del Plan de Ordenamiento Territorial; crecimiento de obras civiles, industriales y edificaciones; ampliación de obras de acueducto, alcantarillado y vivienda. Las cifras del PIB confirman el auge de la actividad de la construcción, durante el primer trimestre de 2014 se presentó la mayor

tasa de crecimiento respecto al cuarto trimestre de 2013, desde el año 2007, con un crecimiento de 2,3 por ciento. Así mismo el DANE reveló en mayo de 2014 que el sector de la construcción emplea el 6% de la fuerza laboral del país, es decir, 1.252.000 trabajadores. (Dane, 2014) (Martínez Gómez, 2015).

- Toda organización debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que permita tener un adecuado control de sus procesos para poder disminuir accidentes internos o al realizar las actividades de la empresa. Existe una necesidad por lograr el compromiso tanto de la gerencia como de los empleados frente temas de seguridad. En tanto, importante que las organizaciones tomen en consideración que la calidad de sus servicios, productos, y en este caso obras, recae en sus colaboradores, de ahí la importancia de la implementación de un sistema de seguridad adecuado. (Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa constructora, Amazonas-Perú) (Novoa Mena, 2016).
- Gracias a la existencia en Cuba de insuficiencia en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) en la empresa de este país pueden ser por la ocurrencia de incidentes y accidentes del trabajo con repercusiones en la responsabilidad social de las mismas, y de eso se trata la siguiente investigación en el cual su objetivo, es el estudio de los SGSST, y su gran importancia para el sector empresarial, ya que para los parámetros actuales estos son parámetros importantes para las empresa y que constituye un parámetro para determinar si una empresa es

socialmente responsable, por lo que nuestro país no está ajeno a estas exigencias en contexto empresarial. (Socarrás, 2016).

- En España desde 1953 con la aparición de la figura de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa, hasta 2005 y con el reconocimiento de la en la especialidad de Enfermería del Trabajo, los cambios socio culturales no se han hecho esperar en ámbitos como los socioculturales y los tecnológicos, estos han determinado la evolución del trabajo y de sus procesos y condiciones, pero también han concretado los riesgos laborales a los que los trabajadores están expuestos, así como la forma de organizar la prevención, la seguridad y la salud laboral.

Esta investigación es consciente de los innumerables retos que deben afrontar en los próximos años los empresarios y para ello refuerzan la importancia de las competencias tan fundamentales como la docencia, la gestión y la investigación para integrarse dentro de los proyectos interdisciplinarios en salud laboral que den solución a los cada vez más complejos problemas de salud y seguridad en el trabajo. (Saldaña, 2019).

- El presente artículo revisa los principales aspectos relativos al concepto de distrés moral y burnout en el personal sanitario, los factores de riesgo general y específicos propios de la actual emergencia sanitaria, los instrumentos de evaluación disponibles, así como las principales estrategias y recomendaciones de prevención y manejo del cuadro. Teniendo en cuenta todos los protocolos y adaptándolos a la seguridad y salud

en el trabajo y evitando lo focos de contagio dentro de las empresas.

(AlejandroKoppmann, 2021).

- La virtud de saber que el trabajo social está inmerso en la política pública y programas sociales que van dirigidos a grupos vulnerables, marginados o excluidos es menester analizar su compromiso considerando su relación con la gestión para el tratamiento de enfermedades y la rehabilitación en instituciones del sector salud. En tal sentido, el objetivo del presente estudio fue establecer la confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso laboral en el sector salud. Para tal propósito, se utilizó una muestra no probabilística de 125 profesionales del trabajo social con experiencia en implementación de programas sociales y seguimiento de estrategias institucionales para la promoción de la salud. Se establecieron la normalidad, confiabilidad y validez de la escala que midió el compromiso laboral; además de un modelo estructural reflejante en el que el compromiso hacia la institución se relacionó positivamente con el compromiso laboral. Los índices de ajuste y residual corroboraron la hipótesis de multidimensionalidad del compromiso laboral. (CarreónGuillén, 2015).
- El trabajo nocturno ha sido objeto de estudio en salud laboral por ser este un potencial riesgo para el trabajador y su repercusión en la accidentalidad, aunque la verdad cualquier persona puede desempeñar este tipo de trabajo en España existen excepciones legales y exigencias preventivas, entre las que destacan las derivadas de la vigilancia de la salud, en este caso obligatoria y habitualmente, con periodicidad anual, La revisión

realizada de la jurisprudencia española (Westlaw Insignis) se centra en la conflictividad generada por trabajo nocturno en: menores, mujeres embarazadas o en período de lactancia, y trabajadores especialmente sensibles.

Un mayor conocimiento de este tema facilitará la prevención y disminuirá la conflictividad médico-legal. (Teófila Vicente-Herrero, 2016).

- Este estudio enfocado en España se enfoca en el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (MSCBS) desde el año 2005 ha venido promoviendo, en colaboración con las comunidades autónomas (CC. AA.) y las sociedades científicas (SC), entre ellas la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA), la Estrategia de seguridad del paciente (ESP). La ESP 2015-2020 desarrolla aspectos relevantes de la seguridad del paciente (SP), como la gestión del riesgo, los sistemas de notificación y el aprendizaje de incidentes, así como promueve una respuesta adecuada cuando de forma inesperada ocurre un evento adverso (EA). El presente trabajo tiene como objetivo describir la situación actual de las diferentes CC. AA: en relación con estos aspectos.

Las CC. AA. disponen de estructuras de gestión que lideran los planes en SP, sistemas de notificación y cuentan con experiencia en el análisis de casi errores y EA. Sin embargo, es prioritario un cambio normativo que incremente la seguridad jurídica de los profesionales para dar una adecuada respuesta ante los EA. En este reto deberían involucrarse líderes de las organizaciones sanitarias, sociedades científicas y asociaciones profesionales, autoridades sanitarias nacionales y autonómicas, al igual que se ha hecho en otros países de nuestro entorno. (Peña, 2019).

- El concepto de (estado de bienestar) está asociado con la capacidad de una sociedad para satisfacer necesidades básicas de las personas que la componen, como la educación, el trabajo o la salud, entre otras, las necesidades básicas de la población, estén estas necesidades relacionadas con problemas de salud o con mecanismos de protección social. Así, la especialización es la principal diferencia entre ambas instituciones, que comparten el haber contribuido las dos a conformar el estado moderno.

Finalmente, la salud laboral debe incorporar a su agenda la evaluación del impacto en salud de estas políticas, tal como prevé el anteproyecto de la Ley general de Salud Pública. Preguntarse acerca de cuáles serán los impactos en la salud, positivos y negativos, de la actual reforma laboral o de la ampliación de la edad de jubilación, es una tarea pendiente que debe realizarse antes de la implantación de esas políticas, así como para realizar su seguimiento y corrección, si fuera necesario (G.Benavides, 2011)

- La creación de grupos de trabajo con diferentes objetivos y áreas de interés viene siendo habitual en el ámbito sanitario y, día a día, se enriquece con la constitución de grupos de trabajos multidisciplinarios y multicéntricos. Esta labor en grupos no solo se desarrolla en el ámbito de la actividad asistencial directa a la población, sino que se extiende a otros como la gestión, la docencia y la investigación en salud, tanto en las instituciones en las que trabajamos como en las sociedades científicas en las que participamos. La clave del trabajo en los grupos es posibilitar.

En la actualidad, numerosos servicios de Internet y acciones de programas informáticos no se ejecutan en nuestros terminales, sino que lo hacen en los servidores donde están alojados estos programas que pueden estar a miles de kilómetros de nosotros. El archivo de esta documentación y su posibilidad de acceso de manera remota por parte de receptores autorizados proporcionan múltiples ventajas³, destacando entre ellas que:

- Se centralizan todas las acciones en un único punto.
- Solamente existe un sitio donde se ejecutan las órdenes.
- Se ahorra en coste (solo hay un programa centralizado),

y el terminal cliente no necesita tener instalado el programa ya que se “ejecuta” a distancia. (José Francisco Ávila de Tomás, 2019)

6.2 Conceptual:

Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad:

El objetivo del presente artículo es compartir una metodología adecuada para identificar e incorporar los riesgos de salud y seguridad al sistema de gestión de calidad certificado bajo la Norma ISO 9001:2008, en los procesos de fabricación.

Se explica la metodología aplicada en el diseño de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, donde se integran los riesgos ambientales, de salud y seguridad al sistema de gestión de calidad y se visualiza el estado de avance de las acciones necesarias a partir de un diagnóstico inicial determinado. (Ulloa-Enríquez, 2012)

Diseño e implementación parcial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Fundación Banco Diocesano de Alimentos en Neiva

Con el fin de poder guiarnos dentro de nuestro proyecto elegimos este artículo, ya que es un escrito que nos permite tener una idea sobre las empresas colombianas de alimentos que en la actualidad poseen un sistema de seguridad y salud en el trabajo, además de ser una organización con muchos factores que nos interesa para nuestro proyecto; tales como medidas de seguridad y salud, condiciones laborales y mejora continua como se expresa más adelante.

“El Banco Diocesano de Alimentos de Neiva en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1443 de 2014 y la normatividad vigente, ha organizado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Tiene como fin estructurar la acción conjunta entre la gerencia del Banco de Alimentos y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el

trabajo, teniendo en cuenta las condiciones laborales y la mejora continua. En su efecto el Banco de Alimentos asume la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores.”

(Perdomo Useda, 2019)

Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de una empresa de alimentos ubicada en el municipio de Itagüí, departamento de Antioquía bajo los lineamientos de la NTC:

Por último, elegimos este artículo, ya que además de ser un trabajo enfocado a las empresas colombianas, también es un escrito que está enfocado para cualquier empresa alimenticia dentro de su sector, en este caso se ubica en el municipio de Itagüí-Antioquía. Y con ello ser implementado este sistema fácilmente en cualquier organización.

“El cumplimiento legal de la empresa está alrededor del 83% y el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo diseñado fue aprobado por la empresa y está conformado por un manual y sus anexos; con su implementación se espera mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización objeto de estudio para optimizar la operación, reducir costos por ocurrencia de accidentes y garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.” (muños, 2007)

7. hipótesis de trabajo:

La empresa villa del pan 2 requiere de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, aplicado que funcione según la ley 100 de 1993 en la cual fue emitido para determinar los lineamientos de riesgos en su prevención y control para mejorar las condiciones de calidad de los trabajadores. no solo por el hecho que es necesario por ley, sino que también este sistema genera un aumento en sus ingresos, calidad en los procesos internos y por ende una mejor participación en el mercado.

Causas:

1. Existe un desconocimiento sobre la necesidad e importancia de las normativas.
2. las altas directivas de la empresa deben priorizar en su planeación los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, Como una inversión y no como gasto como actualmente lo consideran las organizaciones.

Efectos:

1. Posibles accidentes laborales dentro de la empresa y como consecuencia se crea una mala imagen de la organización.
2. La baja competitividad frente a las demás empresas que, si gozan de este sistema y no invierten en la reparación de los accidentes.

8. metodología

La metodología utilizada es de enfoque cualitativo y cuantitativo basado en la normatividad, en la recolección de la información de la empresa villa del pan 2 mediante el instrumento de la encuesta, la observación directa con la empresa y la descripción de los procesos de la misma. Empresa ubicada en la ciudad de Tunja donde se encuentran los empleados y las directivas de la organización

8.1 Tipo de estudio:

Para este proyecto se utilizó el estudio cualitativo-cuantitativo, para visualizar el panorama de la empresa en lo relacionado con riesgos laborales, posibles accidentes laborales y la revisión de estructuras administrativas y operativas, lo cual ha permitido identificar los problemas y necesidades de una manera más específica.

8.2 Método de investigación:

El método de investigación empleado que a continuación se relaciona facilito el procedimiento para realizar la investigación directamente con los empleados, para visualizar la realidad y el estado actual de la empresa, toda vez que no se había organizado los diferentes comités exigidos para el empleador en cumplimiento a sus trabajadores como él (COPSST) y (El comité de convivencia laboral). Los métodos referidos son:

1. **Método lógico-deductivo:** Consiste en aplicar principios generales a casos particulares, a partir de ciertos enlaces de juicios. Esto pasa por: 1) encontrar principios desconocidos a partir de los ya conocidos, y 2) descubrir consecuencias desconocidas de principios ya conocidos.

2. **Método hipotético deductivo.** Se trata del método que parte de una hipótesis o explicación inicial, para luego obtener conclusiones particulares de ella, que luego serán a su vez comprobadas experimentalmente. Es decir, comprende un paso inicial de inferencias empíricas (observación, por ejemplo) que permiten deducir una hipótesis inicial que sea luego sometida a experimentación.

8.3 Fuentes y técnicas de recolección de la información:

- Para obtener la información y conocer el tema sobre salud y seguridad en el trabajo en la empresa panificadora La villa del pan 2 y sus diferentes actividades que se ejecutan en la misma se acudió a la encuesta para darle cumplimiento al propósito planteado en el proyecto, y por qué la encuesta facilito el trabajo mancomunado con los empleados, para revisar también sus condiciones laborales. La encuesta fue aplicada 21 trabajadores de las diferentes áreas de la empresa correspondiente a:

- 1 gerente.
- 1 sub gerente.
- 1 supervisor.
- 1 hojaldrero.
- 3 pasteleros.
- 2 panaderos.
- 1 hornero.
- 1 pesandero.

-3 auxiliares de empaque.

-2 auxiliar administrativa.

-5 auxiliares de ventas.

Los cargos anterior mente mencionados corresponden al equipo completo de la empresa quienes de manera muy dispuesta brindaron la información sincera y con la buena actitud de contribuir de la necesidad planteada.

Para el diseño de la encuesta se partió de una revisión bibliográfica específicamente relacionada con la parte legal y normativa y de la revisión de otros estudios con el sistema en funcionamiento que orientaron los ítems para las preguntas formuladas, detectando el vacío en la falta de la elaboración del sistema de seguridad y salud en el trabajo además, que facilitó la revisión, interpretación y análisis de la información obtenida sobre la empresa para identificar con mayor certeza la prioridad de diseñar, e implementar el sistema

Las fuentes y las técnicas de recolección de información que se usaron para el desarrollo del proyecto están enfocadas para obtener resultado de investigaciones basadas en normas técnicas y trabajo de campo.

- análisis y desarrollo de los sistemas de información y recursos en línea
- observación
- encuesta

8.4 Tratamiento de la información:

-dialogo con los directivos: el dialogo realizado con la alta dirección sobre las condiciones laborales inseguras, el panorama de factores de riesgos de la empresa y la falta de cumplimiento legal sobre los trabajadores. La información obtenida de ellos y de los temas mencionados se procedió al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo, de la empresa villa del pan 2.

La entrevista realizada al gerente general de la empresa villa del pan 2 sobre: políticas sociales, sobre el compromiso con la calidad del trabajo de sus empleados, sobre el clima organizacional, sobre la asignación sobre recursos asignados para la seguridad y salud en el trabajo y sobre la evaluación y mejora continua de los riesgos. Con esta información obtenida del gerente ayudo a diseñar la estructura organizacional de seguridad y salud en el trabajo

Con la información obtenida el gerente financiero de los jefes de producción y de los empleados en general se lograron acuerdos para la empresa y para evaluar los riesgos y realizar un plan operativo con personas idóneas idóneas en el tema para poner en acción el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Como se observa en el proceso investigativo participo toda la empresa desde la alta dirección hasta los trabajadores del nivel operativo y auxiliar de panadería, pastelería y hojaldre, quienes están laborando de manera presencial pese a la complejidad de la pandemia.

9. Contenido de la investigación (Resultados):

Para llevar a cabo el diseño de (SG-SST) se le dio cumplimiento al actual decreto 1072 de 2015 y con la investigación se logró el cumplimiento de los objetivos formulados en la siguiente investigación. El trabajo investigativo fue realizado con 21 empleados como se mencionó anteriormente en la empresa villa del pan 2.

En un primer momento se le dio cumplimiento a la elaboración del diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo mediante el siguiente proceso

(Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo)

Para el desarrollo de la presente investigación que contempla como propósito principal el análisis de las condiciones que hacen necesario el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en la empresa Villa del Pan, domiciliada en la ciudad de Tunja, se realizó la estructuración de un Plan de Trabajo anual, que contempla trece puntos esenciales, con sus respectivos objetivos, metas, recursos, responsables y evidencias, como se puede apreciar en el Anexo 1. Estos puntos, que fueron propuestos, discutidos y aprobados por el personal directivo y los encargados de los aspectos ligados a la seguridad y salud designados por la empresa, junto con los autores de esta investigación, se han ejecutado tal y como lo establece el cronograma de actividades también aprobado.

Lo que se presenta a continuación es entonces la descripción y análisis de los factores concernientes a la implementación del respectivo plan y los resultados o conclusiones que han derivado de este ejercicio.

1. Diseño y Definición del Plan de Trabajo Anual

Esta primera fase, que ya fue brevemente enunciada en el apartado anterior, fueron definidos por el supervisor o administrador de la empresa La Villa del Pan, y los autores de esta investigación, quienes fungieron en reemplazo del Coordinador HSEQ -es decir con sus funciones- mientras este era nombrado, las actividades a desarrollar durante el año que comprendió el desarrollo del Plan de Trabajo orientado al diagnóstico de la necesidad de diseñar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera se sometieron a discusión los distintos aportes de los miembros reunidos, y se establecieron los procedimientos para hacer el seguimiento al formato o matriz del plan de trabajo anual, se formularon los objetivos, se eligieron los responsables y las metas y recursos. El seguimiento, se acordó, se realizará cada tres meses, de manera que resulte posible anticiparse a las posibles variaciones o contingencias y evaluar al mismo tiempo el desempeño que se presenta en cada uno de los puntos discutidos. Para ello, se presenta como evidencia el formato o matriz que corresponde con el Anexo I, y del cual deriva la tabla que se presenta a continuación, en la que se sintetiza la información aquí expuesta.

Tabla No. 1. Resultados de la Definición y Diseño del Plan de Trabajo Anual

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META	RECURSOS hacer	RESPONSABLE	EVIDENCIA
PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Diseñar y definir el Plan de acción Anual en SST, para identificar metas, responsables recursos y actividades para la ejecución del proyecto.	Hacer el seguimiento al formato o matriz del plan de acción anual, en físico o digital. Cada tres meses	Formatos acordes a la normatividad vigentes Computador, internet, Coordinadora HSEQ, impresora, papel.	Supervisor, administrador COORDINADOR HSEQ	Formato o matriz, en físico o digital

Fuente: Plan de Trabajo Anual

2. Socialización de la Propuesta con la Organización

Otro de los primeros puntos contemplados en el Plan Anual de SGSST consistió en compartir con los distintos miembros de la organización, en una reunión general, el cronograma de actividades elaborado, junto con los otros elementos que integraban este esquema. Para ello, además de congrega a los colaboradores de la empresa y directivas, se llevó a cabo una programación de la reunión y planeación de los puntos a tratar, así como la definición de los aspectos del Plan sobre los cuales se haría el énfasis. Luego de organizados estos factores, se procedió a desarrollar la reunión el día siete de diciembre del año 2020, en la cual se expuso el proyecto desarrollado por los autores de esta investigación, se explicó el contenido y los focos del proyecto, se dieron a conocer las distintas particularidades del Plan Anual del SGSST y la forma en que se adelantaría el diagnóstico con el cual se establecería la necesidad del diseño e implementación de este.

En esta reunión con los miembros de la organización, también se adelantó el proceso de asignación del supervisor o responsable de acompañar el proceso de diagnóstico sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, labor para la cual fue designado Juan Pablo Palacios Ramos (ver Anexo II) y se acordó también que cada uno de los miembros se comprometería a contribuir desde el ejercicio de sus funciones en el cumplimiento de los objetivos y actividades contenidos en el Plan Anual de SGSST.

Anexo fotos: página 24

3. Resaltar la Importancia y los Beneficios del SGSST

En el marco de la reunión mencionada en el apartado anterior y como siguiente punto del Plan Anual de SGSST, se llevó a cabo un ejercicio consistente en la identificación de los trabajadores que requieren del Sistema de Gestión. Para ello, el supervisor delegado, Juan Pablo Palacios Ramos, revisó en las bases de datos, con la información suministrada el día de la reunión, qué trabajadores se encontraban inscritos en el Sistema General de Riesgos Laborales, encontrándose con que ninguno de ellos aparecía en la plataforma. Esta situación, por un lado se convierte en un fuerte argumento a favor de la necesidad del diseño e implementación de este instrumento de prevención de riesgos, y de otra parte muestra que La Villa del Pan, pequeña empresa del sector panificador de la ciudad de Tunja, hace parte de las muchas organizaciones que no tienen afiliada a la totalidad de los trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales, que tiene el objetivo de ayudar a las empresas en la prevención de los accidentes laborales.

Ante esta circunstancia el supervisor delegado procedió a registrar esta circunstancia que se expone como motivo de la sugerencia de diseñar e implementar el respectivo sistema, además de

ello, se convierte en necesaria la identificación de los riesgos a que están expuestos los trabajadores que hacen parte de los distintos procesos de la organización, producción y comercialización, todo esto parte del diseño del SGSST que se configura como necesario ante este hallazgo.

Anexo fotos: página 24

4. Elaborar la documentación indispensable para la legalización del responsable de SGSST.

Este punto del desarrollo del Plan Anual de SGSST tenía como meta la generación de un documento en el cual se exponga la consolidación y asignación del responsable o coordinador del proceso que se lleva a cabo. Teniendo en cuenta que lo que se realiza en el presente proyecto de investigación corresponde más con un diagnóstico que con el diseño e implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se procedió específicamente a que el supervisor delegado y coautor del presente estudio Juan Pablo Palacios Ramos junto con su compañero John Cruz sugirieran a los directivos de la empresa la contratación de un especialista en HSEQ, pues la norma, en este caso el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, establecen que para una organización del tamaño de la Villa del Pan y con el riesgo tres en algunas de sus actividades, es necesario contratar un profesional con especialización en la materia. Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter diagnóstico de este ejercicio no se puede presentar como obligatoria esa circunstancia sino como una sugerencia profesional de parte de los miembros intervinientes en este proyecto.

De esta forma, mientras se contrata el especialista como sugiere la norma, se dispuso la asignación de Juan Pablo Palacios Ramos, quien en su ejercicio como delegado, está en posibilidad de desarrollar las funciones comprendidas en el diagnóstico (ver Anexo III). En ese sentido, de manera provisoria operará como coordinador del proceso, liderando el desarrollo de cada uno de los puntos consignados en el Plan Anual de SGSST y recomendando, hasta este punto, la afiliación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos y la contratación de un especialista HSEQ, como lo indica la normativa.

5. Identificación de Accidentes Laborales y Enfermedades Ocupacionales

La identificación del conjunto de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales al cual se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa La Villa del Pan, labor encargada a los autores del presente proyecto de investigación, coordinador designado para el proceso de evaluación de la necesidad de diseño e implementación de un SGSST y el equipo directivo, se realizó de acuerdo a como lo sugiere la normatividad vigente, es decir, por medio del formato GTC- 45, el cual permite establecer elementos como la identificación de los peligros dependiendo del proceso, área o zona, actividades, funciones, tareas, si estas son o no rutinarias, grupo de riesgo, factores de riesgo, fuentes generadoras, efectos posibles, recomendaciones en medidas de prevención entre otros elementos que facilitan su reconocimiento y la toma de decisiones para evitarlos.

Los principales riesgos hallados y sus características son los que se exponen en los siguientes puntos, los cuales se expondrán de acuerdo a la tarea asociada:

5.1. Pesaje, Alistamiento y Modelaje de Materia Prima

Hace parte de los procesos operativos, adelantados en el departamento de producción de la empresa, es esta una actividad rutinaria que implica riesgo físico asociado a las vibraciones, ruido y deficiente iluminación (ver Tabla 2). Las peores consecuencias que pueden derivar de este tipo de riesgo son la fatiga auditiva y visual, así como alteraciones articulares. Entre las principales recomendaciones existentes se encuentran:

- *Realizar mediciones de ruido en el lugar de trabajo y en las distintas fuentes generadoras de ruido.

- *Cerramiento acústico total o parcial de la maquinaria o proceso generador del ruido, teniendo en cuenta los resultados de las mediciones realizadas.

- *Enclavamiento de la máquina productora del ruido a una distancia no menor a 1m de paredes o columnas.

- *Dotar de un silenciador adecuado a la máquina teniendo en cuenta el sitio de producción del ruido de esta.

- *Realizar sustitución de piezas gastadas o defectuosas.

- *Acondicionamiento acústico de superficies reflectoras del área, según resultados de las mediciones de ruido.

Diseñar un programa de mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones.

- *Retirar de los lugares de trabajo a los trabajadores hipersensibles al ruido.

- *Disminución de tiempo de exposición de los trabajadores al ruido.

*Implementar un Programa de Pausas Activas, exámenes médicos ocupacionales periódicos, audiometrías semestrales, rotación de puestos de trabajo, capacitación acerca del ruido.

*Realizar inspecciones de Puestos de Trabajo.

*Señalización de áreas y restricción de accesos.

*Afiliar al Sistema General de Seguridad Social y Riesgos Laborales a los trabajadores, pagar oportunamente y archivar soportes de pago.

*Dotar a los trabajadores de protectores auditivos, de acuerdo al estándar de protección establecido por la empresa, acorde con los resultados de los estudios.

Tabla No. 2 Pesaje, alistamiento y modelaje de materia prima

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						EVALUACIÓN DEL PELIGRO						
						PELIGRO				CONTROLES EXISTENTES		
PROCESO	ÁREA O ZONA	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	NO RUTINARIO	GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADORA	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR
OPERATIVO	DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	PANADERÍA	PESAJE, ALISTAMIENTO Y MOJE DE MATERIA PRIMA	sí		FÍSICO	RUIDO	Intermitente por maquinarias presentes en el área de producción y las utilizadas en las tareas	Zumbidos, sensación de sordera, alteración de la concentración, coordinación, aumento de tensión	NO HAY	NO HAY	NO HAY
				sí		FÍSICO	VIBRACIÓN	Amasadora Industrial, poco perceptible para el trabajador	Alteraciones musculares	NO HAY	NO HAY	NO HAY
				sí		FÍSICO	ILUMINACIÓN DEFICIENTE	En algunos momentos del día de acuerdo a la ausencia de luz natural	Lesión por objetos que no se ven, forzar la vista, vista nublada.	NO HAY	LUZ ARTIFICIAL Y NATURAL	NO HAY

Fuente: Anexo IV

5.2. Ablandamiento de la Mesa (cilindradora)

Es también una actividad que hace parte del proceso operativo de producción y corresponde con una de las más importantes para el correcto desarrollo del ejercicio empresarial. Se trata de una tarea rutinaria, que demanda capacidad física y que puede tener efectos como zumbidos, sensación de sordera, alteración de la concentración, coordinación, aumento de tensión (ver Tabla 3). Entre las recomendaciones para prevenir estas consecuencias se encuentran:

- *Realizar mediciones de ruido en el lugar de trabajo y en las distintas fuentes generadoras de ruido.

- *Cerramiento acústico total o parcial de la maquinaria o proceso generador del ruido, teniendo en cuenta los resultados de las mediciones realizadas.

- *Enclavamiento de la máquina productora del ruido a una distancia no menor a 1m de paredes o columnas.

- *Dotar de un silenciador adecuado a la máquina teniendo en cuenta el sitio de producción del ruido de esta.

- *Realizar sustitución de piezas gastadas o defectuosas.

- *Acondicionamiento acústico de superficies reflectoras del área, según resultados de las mediciones de ruido.

- *Diseñar un programa de mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones.

*Retirar de los lugares de trabajo a los trabajadores hipersensibles al ruido

*Señalización de áreas y restricción de accesos.

*Disminución de tiempo de exposición de los trabajadores al ruido, implementar un Programa de Pausas Activas, exámenes médicos ocupacionales periódicos, audiometrías semestrales, capacitación acerca del ruido, realizar inspecciones de Puestos de Trabajo.

*Afiliar al Sistema General de Seguridad Social y Riesgos Laborales a los trabajadores, pagar oportunamente y archivar soportes de pago.

Tabla No. 3 Ablandamiento de la mesa (cilindradora)

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						EVALUACIÓN DEL PELIGRO						EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO									
						PELIGRO			S CONTROLE			NIVEL DE PROBABILIDAD			NIV EL DEL			CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			
									EXISTENTES						RIESGO						
PROCESO	ÁREA O ZONA	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	NO RUTINARIO	GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADORA	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	N.D.	.E.	.P.	.C.	.R.	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	.E.	PEOR CONSECUENCIA
OPERATIVO	DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	PANADERÍA	ABLANDAMIENTO DE LA MASA (CILINDRADORA)	SÍ		FÍSICO	RUIDO	Intermitente por maquinarias presentes en el área de producción y la utilizada en la tarea (Cilindradora)	Zumbidos, sensación de sordera, alteración de la concentración, coordinación, aumento de tensión	ANCLAJE	NO HAY	NO HAY	6	4	24		fyjf	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	1	Fatiga auditiva, Pérdida de capacidad auditiva

Fuente: Anexo IV

5.3. Actividades administrativas, empaque, despacho de productos, aseo y mensajería

Esta actividad, a diferencia de las anteriores, corresponde con los procesos administrativos que adelanta la empresa y los individuos encargados hacen parte del departamento de ventas y mercadeo. El tipo de ejercicio en este caso encarna un riesgo que no es enteramente físico sino también biológico. Se trata también de actividades rutinarias, cuyas posibles consecuencias están relacionadas con el agotamiento por calor, calambres debido a calor, desmayos, resequedad de la córnea, ardor ocular, problemas neurológicos, articulares crónicos con incapacidades laborales prolongadas y problemas respiratorios crónicos, alergias (ver Tabla 4). Las recomendaciones para prevenir estas consecuencias son:

- * Relevos periódicos o pausas, disminución de tiempos de exposición. Buscar áreas frescas de descanso, realizar inspecciones de Puestos de Trabajo.

- *Realizar un estudio para definir la redistribución de los espacios administrativos y operativos, que incluyan zonas de enfriamiento y almacenamiento.

- *Capacitación a los trabajadores en Buenas Prácticas de Manufactura.

- *Capacitación al personal en lavado de manos. Realizar Inspecciones de Puestos de Trabajo.

- *Realizar un estudio para definir la redistribución de los espacios administrativos y operativos, que incluyan zonas de enfriamiento y almacenamiento

- *Documentar las funciones del trabajador en el Manual de Funciones dentro de la organización.

*Incluir dentro del área de Distribución el Empaque de los productos de empacados en cajas de cartón y de plástico

*Asignar para el área un Dispensador de Agua Caliente para la ingesta de bebidas calientes.

*Hidratación (Aumentar consumo de agua)

*Uso adecuado de ropa de trabajo

*Hidratación (Aumentar consumo de agua)

*Uso adecuado de ropa de trabajo.

*Dotar a los trabajadores de guantes de protección acorde con la tarea a realizar

Tabla No. 4 Actividades administrativas, empaque, despacho de productos, aseo y mensajería

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						EVALUACIÓN DEL PELIGRO						EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO												
						PELIGRO				CONTROLES EXISTENTES		NIVEL DE PROBABILIDAD			DEL NIVEL DEL RIESGO			ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES					
PROCESO	ÁREA O ZONA	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	NO RUTINARIO	GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADOR A	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	.D.	.E.	.P.	.C.	.R.	INTERPRETACIÓN		PEOR CONSECUENCIA				
ADMINISTRATIVO	DEPARTAMENTO DE VENTAS Y MERCADEO	VENTAS Y MERCADEO	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS, EMPAQUE, DESPACHO DE PRODUCTOS, ASEO Y MENSAJERÍA		SÍ		FÍSICO	ALTAS TEMPERATURAS	Zona de trabajo del Departamento con presencia de elementos emisores de calor, dispuestos para su enfriamiento	Disconfort, estrés térmico, aumento de ritmo cardíaco, velocidad de respiración	NO HAY	NO HAY	NO HAY				5		II I	MEJORABLE	1	Agotamiento por calor, calambres debido a calor, desmayos, resequead de la córnea, ardor ocular		
					SÍ		FÍSICO	CAMBIOS BRUSCOS DE TEMPERATURA	Desplazamientos del personal a las áreas de producción para recoger, empaclar y entregar productos de pastelería y hojaldre para su reparto	Cambios homeostáticos, dolores articulares, musculares, choque térmico localizado con incapacidades laborales temporales	NO HAY	NO HAY	NO HAY				0	0	II I	MEJORABLE	1	Problemas neurológicos, articulares crónicos con incapacidades laborales prolongadas.		
					SÍ		BIOLÓGICO	HONGOS Y BACTERIAS	Almacenamiento de cajas, folders, archivos, causantes de hongos, moho etc....	Problemas respiratorios, dermatitis por contacto, entre otras	NO HAY		NO HAY				5	00	II		1	Problemas respiratorios crónicos, alergias.		
ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO																								

Fuente: Anexo IV

5.4. Ventas, mercadeo, contabilidad, compras y recursos humanos

Esta actividad que hace parte de las funciones administrativas de la organización, y de la cual se encarga el departamento de ventas, mercadeo, contabilidad, compras y recursos humanos, es rutinaria e involucra actividad física. Los factores de riesgo son principalmente de saneamiento y eléctricos (ver Tabla 5) y sus posibles consecuencias corresponden con alergias, dermatitis, problemas respiratorios, paso de corriente, parálisis, contracturas permanentes y quemaduras de I y II grado. Conscientes de estas circunstancias las recomendaciones que al respecto existen son las siguientes:

- *Instalar un Sistema de ventilación
- *Mejorar las dimensiones del baño y retirar obstáculos para su ingreso.
- *Separación por distancia.
- *Interposición de obstáculos o barreras (tapas de interruptores).
- *Recubrimiento o aislamiento de las partes activas.
- *Mantenimiento Preventivo de instalaciones eléctricas y toallas desechables o sistema de aire para el secado de manos
- *Realizar inspecciones de Puestos de Trabajo.
- *Afiliar al Sistema General de Seguridad Social y Riesgos Laborales a los trabajadores, pagar oportunamente y archivar soportes de pago.
- *Señalización de riesgos eléctricos.

*Documentar la identificación de redes eléctricas y tensiones de las instalaciones.

*Capacitaciones en riesgo eléctrico.

*Capacitaciones a personal en primeros auxilios.

*Disponer de medios adecuados para la atención de emergencias.

*Dotar las instalaciones sanitarias de dispensadores de jabón líquido y toallas desechables o sistema de air para el secado de manos.

Tabla No. 5 Ventas, mercadeo, contabilidad, compras y recursos humanos

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						EVALUACIÓN DEL PELIGRO						EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO										
						PELIGRO				LES EXISTENTES		NIVEL DE PROBABILIDAD				NIVEL DEL RIESGO			ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES		
PROCESO	ÁREA O ZONA	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	NO RUTINARIO	GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADO RA	EFFECT OS POSIB LES	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	.D.	.E.	.P.	N	.C.	N.R.		INTERPRETACIÓN	N.E.	PEOR CONSECUENCIA
ADMINISTRATIVO	DEPARTAMENTO DE VENTAS Y MERCADEO Y CONTABILIDAD, COMPRAS Y RECURSOS HUMANOS	VENTAS, MERCADEO, CONTABILIDAD, COMPRAS Y RECURSOS HUMANOS	TODAS		sí	CONDICIONES DE SEGURIDAD		Malas instalaciones sanitarias	Alergias, dermatitis, problemas respiratorios	NO HAY	BAÑOS	NO HAY	2		6		10	60	II	MEJORABLE	3	Enfermedades respiratorias y cutáneas crónicas
			TODAS		sí	CONDICIONES DE SEGURIDAD		Conexiones eléctricas, cortos circuitos	Paso de corriente, Parálisis, Contracturas permanentes, Quemaduras de I y II grado	MANTENIMIENTO	BARRERAS	NO HAY	2		2		10	20	II	MEJORABLE	3	Paro cardíaco, Asfixia, Quemaduras de III grado, Incendios
			TODAS		sí	CONDICIONES DE SEGURIDAD		Pisos húmedos en limpieza de instalaciones	Paso de corriente, Parálisis, Contracturas permanentes, Quemaduras de I y II grado	MANTENIMIENTO	BARRERAS	NO HAY	2		2		10	20	II	MEJORABLE	3	Paro cardíaco, Asfixia, Quemaduras de III grado, Incendios

Fuente: Anexo IV

5.5. Aseo

Esta tarea de tipo operativo también, de la cual está encargado en primera instancia el departamento de servicios generales de la empresa contiene una serie de riesgos asociados al hecho de que es esta una actividad rutinaria y que involucra actividad física. Los riesgos que acarrearán las tareas son de tipo biológico, biomecánico y químico y las consecuencias que pueden derivar de estos son irritación en la piel, ojos, nariz, afecciones respiratorias, entre otras, enfermedades de vías respiratorias, piel, ojos y diarrea, así como fatiga muscular y articular, por el empleo de productos químicos para la limpieza del área de trabajo y baño, canecas de basuras inadecuadas en el puesto de trabajo y una postura prolongada de pie (ver Tabla 6). Las recomendaciones más importantes para prevenir estas consecuencias son:

- *Preparación de todos los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo para una rotación adecuada

- *Capacitación sobre uso adecuado de elementos químicos

- *Afiliar al Sistema General de Seguridad Social y Riesgos Laborales a los trabajadores, pagar oportunamente y archivar soportes de pago.

- *Adoptar canecas adecuadas para el almacenamiento de residuos para cada área.

- *Mejorar el sistema de recolección de basuras.

- *Implementar sistema de reciclaje dentro de la organización.

- *Diseñar un Programa de Mantenimiento, donde se incluya la recolección de basuras.

*Dotar a los trabajadores de guantes de protección acorde con la tarea a realizar

*Botiquín de primeros auxilios.

*Camilla de emergencias.

*Extintores.

*Uso de tapabocas para la labor.

*Realizar modificaciones de los puestos de trabajo acordes con los resultados del Sistema de Vigilancia Epidemiológico.

Tabla No. 6 Aseo

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						EVALUACIÓN DEL PELIGRO						EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO									
						PELIGRO				CONTROLES EXISTENTES		NIVEL DE PROBABILIDAD				NIVEL DEL RIESGO			ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES	
PROCESO	ÁREA O ZONA	ACTIVIDADES	TAREAS RUTINARIAS	NO RUTINARIO	GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADOR A	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	.D.	.E.	.P.	.C.	.R.	INTERPRETACIÓN	PEOR CONSECUENCIA			
COMERCIAL	PUNTO DE VENTA SANTA LUCIA	COMERCIALIZACIÓN	VENTAS	Í			Empleo de productos químicos para la limpieza del área de trabajo y baño	Irritación en la piel, ojos, nariz, afecciones respiratorias, entre otras	NO HAY	NO HAY	NO HAY				0	0	II				
				Í		HONGOS Y BACTERIAS	Canecas de basuras inadecuadas en el puesto de trabajo	Enfermedades de vías respiratorias, piel, ojos y diarrea	NO HAY	NO HAY	NO HAY				0	0	II				
				Í			De pie	Fatiga muscular y articular	NO HAY	NO HAY	NO HAY		4		5	00					
COMERCIAL	PUNTO DE VENTA SANTA LUCIA		VENTAS	Í			Posturas forzadas en el desarrollo de la tarea de aseo y limpieza de baños.	Lesiones osteomusculares tales como lumbalgias, dorsalgias, cervicalgias, bursitis, tendinitis, entre otras	NO HAY	NO HAY	NO HAY				0	0	II				

Fuente: Anexo IV

6. Elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

El día 21 de diciembre del año 2020 se realizó en las instalaciones de la empresa, la reunión general de trabajadores con el propósito de seleccionar a los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPPAST), de acuerdo a lo que establecen las resoluciones 2013 de 1986 y 1016 de 1989 y el ley 1562 de 2012. Este comité, tiene como funciones principales vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, colaborar en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales, visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones, recibir las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, coordinar entre empleador y los trabajadores la solución de los problemas relativos al SG-SST(Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) y mantener archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.

En la reunión fueron seleccionadas, por mayoría de votos, las personas Deyanira Ramos Posada en su calidad de representante legal de la empresa, quien también actuara como representante del comité nombro como sus representantes principales y suplentes al Marilú Rodríguez Castellanos y como suplente a Karen Torres López (ver anexo V).

7. Comité de Convivencia Laboral

El día 23 de diciembre de 2020 en las instalaciones de la empresa se reunió el Representante Legal y sus trabajadores para conformar el Comité de Convivencia Laboral, dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 y a las exigencias de la división de salud

ocupacional del Ministerio de Trabajo, así como lo dispuesto en el Programa de Salud Ocupacional. El período de los miembros del comité es de dos (2) años y El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada 3 meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes

El Representante Legal de la Empresa el Señor JORGE EDWIN PALACIOS nombró a las siguientes personas: Marilú Rodríguez castellanos y Karen torres López.

Resultados:

A continuación, damos respuesta a cada uno de los objetivos planteados dentro de nuestro proyecto:

OBJETIVO #1: Establecer el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a partir del perfil de condiciones de trabajo y de salud, con el objeto de aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección frente al riesgo profesional.

Una de las herramientas que más nos ayudó a establecer este diagnóstico fue la encuesta, desarrollada en la empresa Villa Del Pan 2 y por la cual se tomaron datos para saber si es pertinente la aplicación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y cuál es la percepción de los empleados con respecto a este sistema.

Las siguientes tablas muestran las preguntas y las respuestas de la encuesta además de su correspondiente análisis.

Tabla explicativa y respuesta de la encuesta (Encuesta sobre la aplicación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para una panadería en la ciudad de Tunja (Boyacá))

Marca temporal	empleado de la villa del pan 2 conoce usted o a escuchado	argumente su respuesta anterior	que hace falta implementar un sistema de gestión que logre minimizar los riesgos laborales	argumente su respuesta anterior	¿ha presentado algún accidente dentro de su zona de trabajo, en alguno de estos periodos de tiempo?	¿siente que su puesto de trabajo dentro de la empresa lo exige de algún posible
6/25/2021 11:44:00	No	Nunca avia escuchado sobre estos sistemas y de que tratan	Sí	Por que la seguridad importante para todos y también ayuda al cuidado de los implemetos de trabajo	en los últimos meses	si
6/25/2021 11:56:31	No	Encontrar en recuperación cuando hicieron ese sistema de salud en el trabajo	No	No en el sitio donde yo trabajo no es necesario	en los últimos meses	no
6/25/2021 11:57:56	si	Si lo e escuchada y se sobre gracias a la univercidad gracias a mis conocimiento	Sí	Esta pero es muy poco lo que se aplica en la empresa, ademas no todos mis compañeros saben sobre este proceso	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:03:40	No	No tengo conocimiento sobre eso	Sí	Seria bueno puesto que me sentiria mas seguro en mi puesto de trabajo	en los últimos meses	si
6/25/2021 12:08:31	No	Nunca me han contado sobre ese sistema	Sí	Por que muchas veces se tienen accidente, y de esa forma podremos evitar esos accidentes	en las últimas semanas	no
6/25/2021 12:15:53	si	Se aplica en la empresas para reducir y prevenir los riegos y enfermedades laborales..	Sí	Esto ayudará a garantizar que nuestras labores estén en un nivel muy bajo de cualquier acontecimiento que ponga en peligro las vidas de nosotros los empleados.	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:28:28	si	Capacitaciones acabo e entrar a la empresa VILLA DEL PAN 2 y no estoy muy familiarizado con todos los procesos de esta empresa	Sí	Es necesario	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:36:48	No	No se a nombrado la idea del sistema de seguridad a los empleados como tal	Sí	si ya que es muy importante para cualquier empresa	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:37:33	No	No	Sí	Para atender de mejor manera cualquier fallo a nivel personal o de maquinaria	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:41:40	No	No	No	Si	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:42:24	No	No se muy bien	Sí	Nos ayuda a pretégermos de peligros y accidentes, más que todo con los usos de maquinaria	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:44:41	si	Si lo he escuchado	Sí	No hay un sistema de seguridad claro	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:46:59	si	Las normas de seguridad que se deben tener dentro de una empresa, los riesgos en los sitios del trabajo y como evitarlos	Sí	Hace falta implementar capacitaciones con los posibles riesgos que se puedan causar en las diferentes áreas y los tipos de gravedad	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:49:17	No	La verdad no muy bien	Sí	Por que es muy importante y en cualquier momento uno se puede enfermar	en los últimos meses	si
6/25/2021 12:52:45	No	Nuca lo avia escuchado	No	Está bien organizada	en los últimos meses	no
6/25/2021 12:55:25	si	Por q los capacita. Periodicamente	Sí	Claro por borna y salud	en los últimos meses	no
6/25/2021 13:00:02	si	La conozco y soy parte del grupo organizativo del mismo	Sí	Por qué pueden haber riesgos de accidentes en mi zona	en los últimos meses	si
6/25/2021 13:08:51	si	Por cursos	Sí	Con capacitaciones	en los últimos meses	no
6/25/2021 13:10:37	No	No tengo conocimiento	Sí	Es necesario, pues uno nunca sabe cuando pasará un accidente	en los últimos meses	si
6/25/2021 13:11:25	No	No porque soy nuevo y llevo un mes aquí trabajando	No	Casi no porque mi zona se exime de riesgos profesionales	en los últimos meses	no
6/25/2021 13:12:20	si	Capacitación que hacen al comienzo del empleo	No	Ya que no es tanta maquinaria y la que está ed fácil de usar	en los últimos meses	si

que tan seguro es su puesto de trabajo dentro de la empresa la villa del pan 2. (siendo 1 el menor riesgo y 5 el	es usted beneficiario de alguna entidad prestadora de seguro de salud ARL por parte de la	en caso de algún desastre conoce usted las salidas de	tiene usted conocimiento del uso de artículos para la mitigación de alguna emergencia como el extintor,	¿considera usted que le brinda la empresa cumple con los estándares de seguridad?	que grado de confiabilidad usted le estima a la maquinaria de la cual se hace uso en la empresa.	como califica la calidad de la infraestructura de la	que comité se hace cargo de la resolución de conflictos en la	facilidad aquellos artículos en función de salvaguardar vidas tales como, extintores,
3	No	Sí	Sí	No cumple	medio	buena	las altas directivas	medianamente fácil.
1	Sí	Sí	Sí	Sí cumple	alto	buena	copasst	fácil.
2	No	Sí	Sí	No cumple	medio	regular	las altas directivas	medianamente fácil.
3	No	Sí	Sí	Sí cumple	medio	buena	las altas directivas	fácil.
3	No	No	Sí	No cumple	alto	regular	las altas directivas	fácil.
3	No	Sí	No	No cumple	medio	buena	las altas directivas	no tan fácil.
3	No	Sí	Sí	Sí cumple	medio	buena	copasst	fácil.
2	No	Sí	Sí	No cumple	medio	buena	las altas directivas	fácil.
3	No	Sí	No	No cumple	medio	regular	las altas directivas	medianamente fácil.
1	No	Sí	Sí	Sí cumple	bajo	buena	las altas directivas	fácil.
3	No	Sí	Sí	Sí cumple	medio	regular	las altas directivas	no tan fácil.
4	No	Sí	Sí	Sí cumple	medio	buena	las altas directivas	medianamente fácil.
4	No	Sí	No	Sí cumple	bajo	buena	copasst	medianamente fácil.
2	Sí	Sí	Sí	Sí cumple	medio	buena	las altas directivas	fácil.
5	No	Sí	Sí	Sí cumple	alto	buena	copasst	fácil.
3	Sí	Sí	Sí	Sí cumple	alto	buena	comité de convivencia laboral	fácil.
3	Sí	Sí	Sí	Sí cumple	medio	buena	copasst	fácil.
3	No	Sí	Sí	Sí cumple	alto	buena	copasst	fácil.
1	Sí	Sí	No	Sí cumple	alto	buena	las altas directivas	medianamente fácil.
1	No	Sí	Sí	Sí cumple	bajo	buena	copasst	fácil.
2	Sí	Sí	Sí	Sí cumple	alto	buena	las altas directivas	medianamente fácil.

la aplicación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para una pana daría en la ciudad de Tunja (Boyacá))

[illegible]

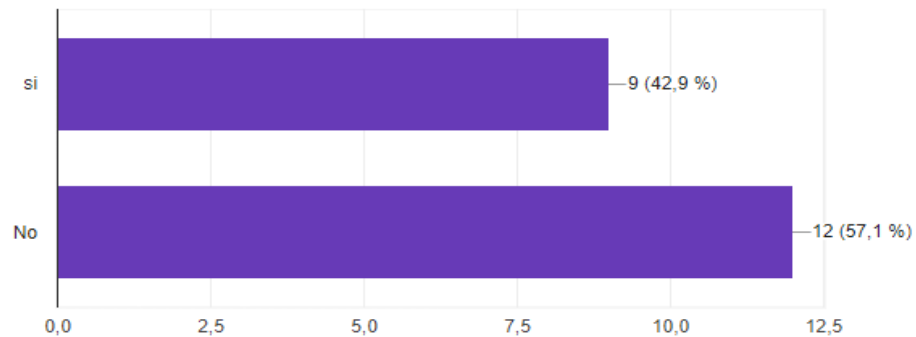
pregunta 5		pregunta 12		pregunta13		pregunta14		pregunta15	
Media	3,66666667	Media	7	Media	7	Media	7	Media	7
Error típico	3,17979734	Error típico	2,30940108	Error típico	5,13160144	Error típico	3,46410162	Error típico	2,88675135
Mediana	1	Mediana	7	Mediana	4	Mediana	7	Mediana	7
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación es	5,50757055	Desviación es	4	Desviación es	8,88819442	Desviación es	6	Desviación es	5
Varianza de l	30,33333333	Varianza de l	16	Varianza de l	79	Varianza de l	36	Varianza de l	25
Curtosis	0	Curtosis	0	Curtosis	0	Curtosis	0	Curtosis	0
Coeficiente de	1,66803368	Coeficiente de	0	Coeficiente de	1,345833	Coeficiente de	0	Coeficiente de	0
Rango	10	Rango	8	Rango	17	Rango	12	Rango	10
Mínimo	0	Mínimo	3	Mínimo	0	Mínimo	1	Mínimo	2
Máximo	10	Máximo	11	Máximo	17	Máximo	13	Máximo	12
Suma	11	Suma	21	Suma	21	Suma	21	Suma	21
Cuenta	3	Cuenta	3	Cuenta	3	Cuenta	3	Cuenta	3

Pregunta 7	
Media	4,2
Error típico	1,562049935
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	3,492849839
Varianza de la muestra	12,2
Curtosis	2,581295351
Coeficiente de asimetría	1,483123554
Rango	9
Mínimo	1
Máximo	10
Suma	21
Cuenta	5

Pregunta 1

como empleado de la villa del pan 2 conoce usted o a escuchado sobre el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. si o no y, si la respuesta es (si) explique.

21 respuestas

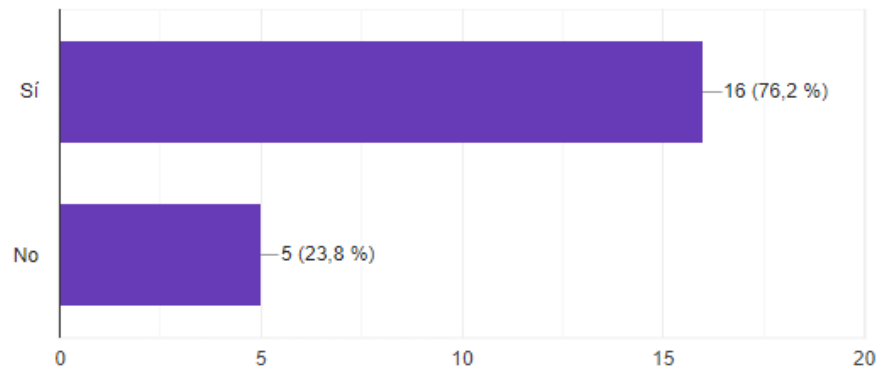


A la pregunta número1 acerca de si conoce o a escuchado sobre el sistema de gestión (SST), un 57.1 % de los encuestados respondió que no se encuentra familiarizado con este sistema, y un 42,9% respondió que si conoce sobre este sistema utilizado para la prevención y cuidado de los trabajadores. Esto nos demuestra que existe un gran porcentaje de los trabajadores que entienden que este sistema de gestión es útil para las organizaciones en pro del trabajador, y que además para la empresa sería muy fácil adaptarlo. Se percibe una fortaleza valiosa en el trabajador en su conocimiento por la seguridad social y salud en el trabajo, mientras que se percibe una debilidad en la gerencia en no haberle dado cumplimiento a la construcción de sistema.

Pregunta 2

Considera usted que hace falta implementar un sistema de gestión que logre minimizar los riesgos laborales en su zona de trabajo, explique.

21 respuestas



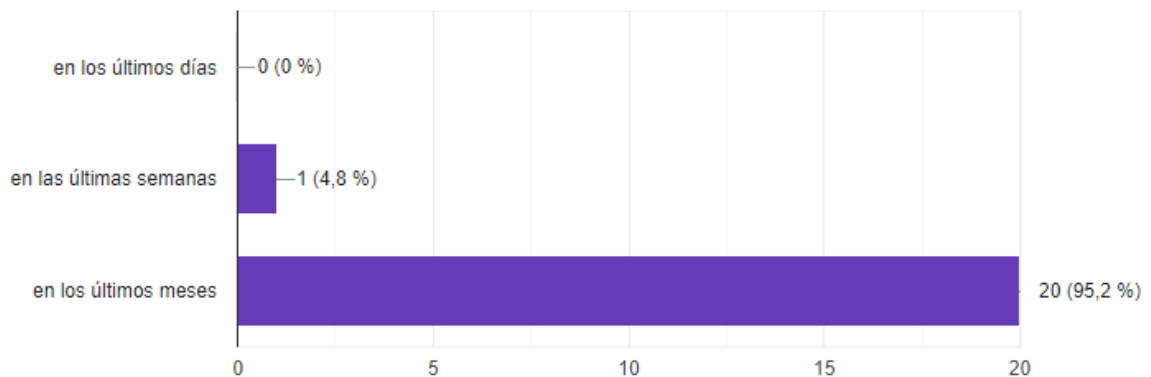
-a la pregunta número 2, un (76.2%) siente que hace falta implementar un sistema de gestión que contribuya a mejorar sus condiciones de trabajo en cuanto a salud ocupacional, y un 23.8% considera que no es necesario dicha implementación, pues no se sienten en riesgo o creen que no es necesario.

Pregunta 3

¿en el ultimo año se a presentado algún accidente dentro de su zona de trabajo, en alguno de estos periodos de tiempo?



21 respuestas



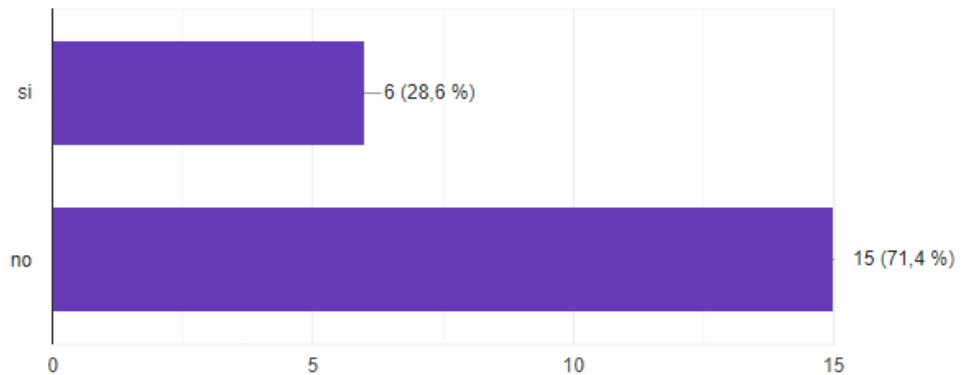
En esta pregunta identificamos, que el 95.2% de los empleados a presentado algún tipo de lesión personal en el cumplimiento de sus funciones en los últimos meses. Y un 4.8% de los encuestados respondió que en las últimas semanas ha sufrido lesiones en los puestos de trabajo. Es decir que se observa que la ausencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) si es necesaria su implementación para reducir el riesgo.

Pregunta 4

¿siente que su puesto de trabajo dentro de la empresa lo exime de algún posible riesgo laboral?



21 respuestas

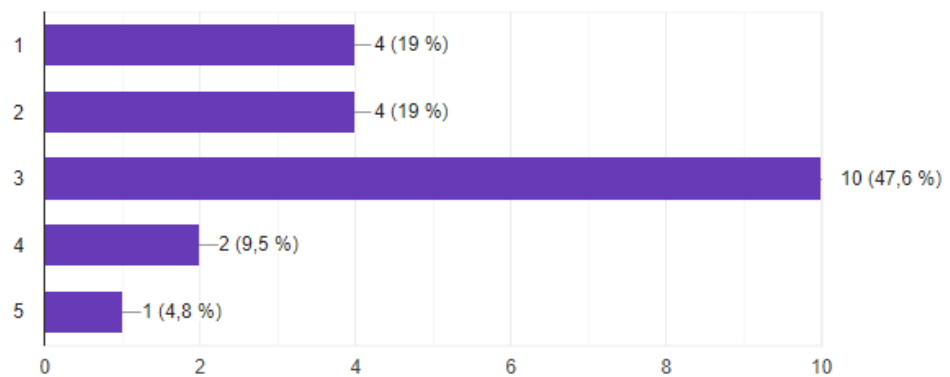


Con respecto a esta pregunta, los empleados de la empresa villa del pan 2 se sienten en riesgo dentro de sus zonas de trabajo, pues claramente arrojó un resultado del (71.4%) que las personas en ningún momento están aisladas de sufrir un accidente laboral. También identificaron que no se les ha brindado capacitación profesional por parte de las ARL, para profundizar sobre los riesgos de los trabajadores.

Pregunta 5

califique de 1 a 5 que tan seguro es su puesto de trabajo dentro de la empresa la villa del pan 2. (siendo 1 el menor riesgo y 5 el mayor riesgo).

21 respuestas



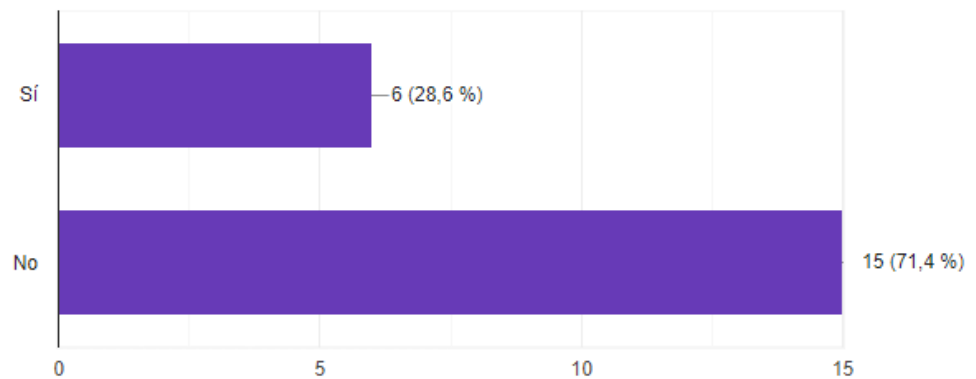
Dentro de esta pregunta se hizo evidente que la empresa villa del pan 2 en su totalidad tiene un nivel de riesgos 3, ya que al detallar esta grafica el (85.6%) de los empleados se califican en este rango. Dejando solo al (14.3%) de sus empleados en niveles mayores al riesgo 3, entendiendo que estos puestos son más específicos que los anteriores ejemplos (hornero y operario de maquina). De todos modos, demuestra la importancia que tienen estos planes de seguridad y salud para proteger a sus empleados.

Pregunta 6

es usted beneficiario de alguna entidad prestadora de seguro de salud ARL por parte de la empresa La villa del pan 2.



21 respuestas

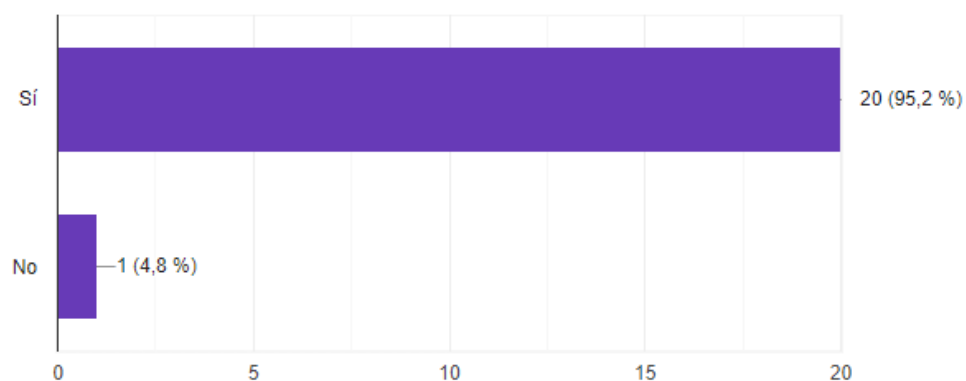


Esta pregunta evidencia que un 28.6% de los empleados de la nómina no cuentan con la afiliación a un seguro de vida laboral dentro de la empresa, lo cual es preocupante por que la empresa a desprotegido a sus trabajadores.

Pregunta 7

en caso de algún desastre conoce usted las salidas de emergencias.

21 respuestas



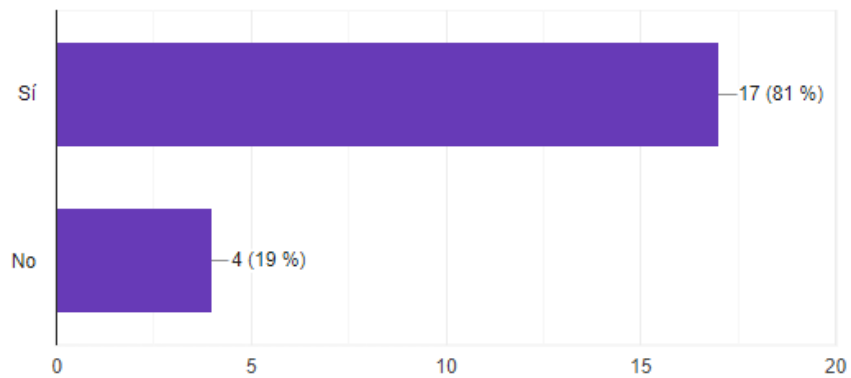
Se puede evidenciar que la gran mayoría de sus empleados conoce las rutas de evacuación en un momento de emergencia en razón a que han asistido a los simulacros.

Pregunta 8

tiene usted conocimiento del uso de artículos para la mitigación de alguna emergencia como el extintor,



21 respuestas

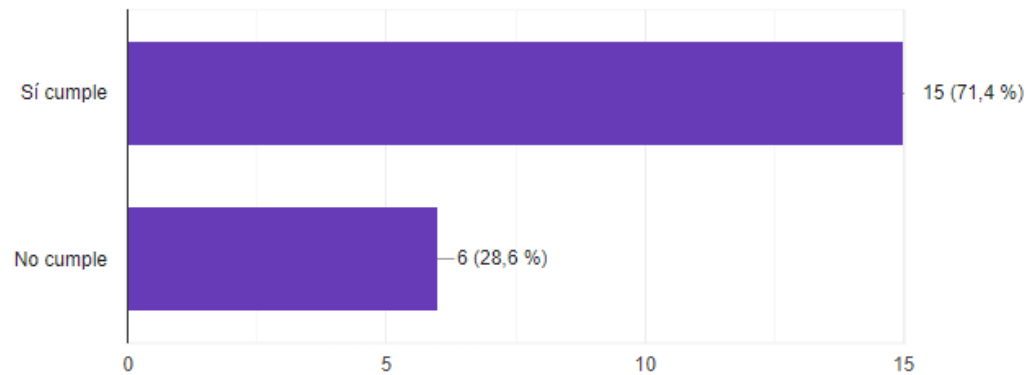


El 81% de los encuestados cuentan con habilidades sobre el manejo de artículos para mitigar emergencias como el extintor, y un 19% no cuenta con estos conocimientos, lo que manifiesta es que la empresa debe generar una cultura de protección y prevención frente a los factores de riesgo

Pregunta 9

¿considera usted que la dotación que le brinda la empresa cumple con los estándares de seguridad?

21 respuestas



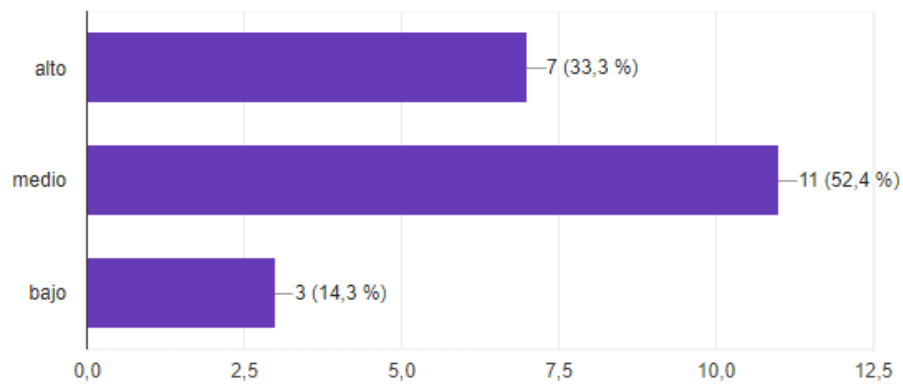
Los empleados en su mayoría se sienten conformes con su dotación un (71.4%) de ellos piensa que, si cumplen con lo establecido, porque se consideran que son parte importante de la empresa y que tienen sentido de pertenencia

Pregunta 10

que grado de confiabilidad usted le estima a la maquinaria de la cual se hace uso en la empresa.



21 respuestas



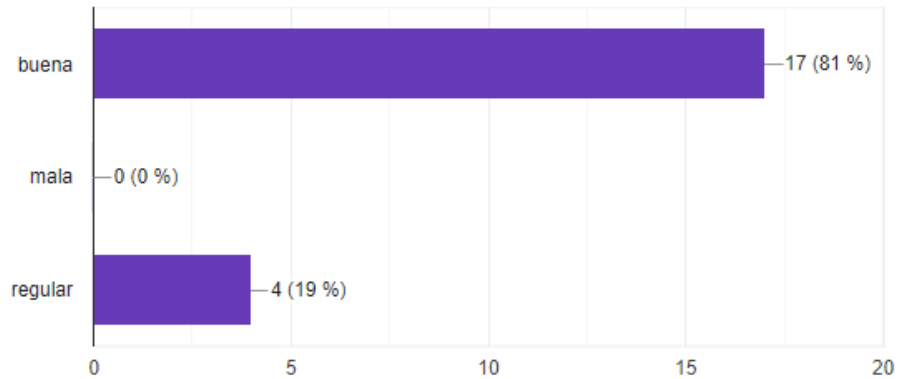
De acuerdo a estas 3 opciones planteadas, con un 52.4% los empleados califican nivel medio de peligrosidad las máquinas de la empresa, seguido de un 14,3% calificado por los encuestados con un bajo nivel de confiabilidad de las mismas, y un 33.3% que consideran a estas herramientas confiables.

Pregunta 11

como califica la calidad de la infraestructura de la empresa la villa del pan 2



21 respuestas



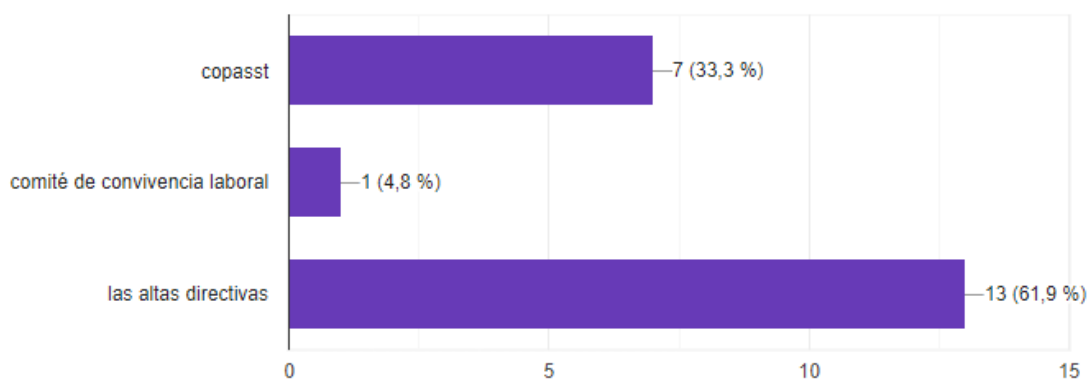
La mayoría de los encuestados que son el (81%), consideran que la empresa cuenta con una buena infraestructura para trabajar. El porcentaje dado demuestra que la alta gerencia brinda espacios adecuados para la prevención de accidentes, sin embargo, conviene elaborar los planes de mejora en función a la calidad.

Pregunta 12

que comité se hace cargo de la resolución de conflictos en la empresa



21 respuestas

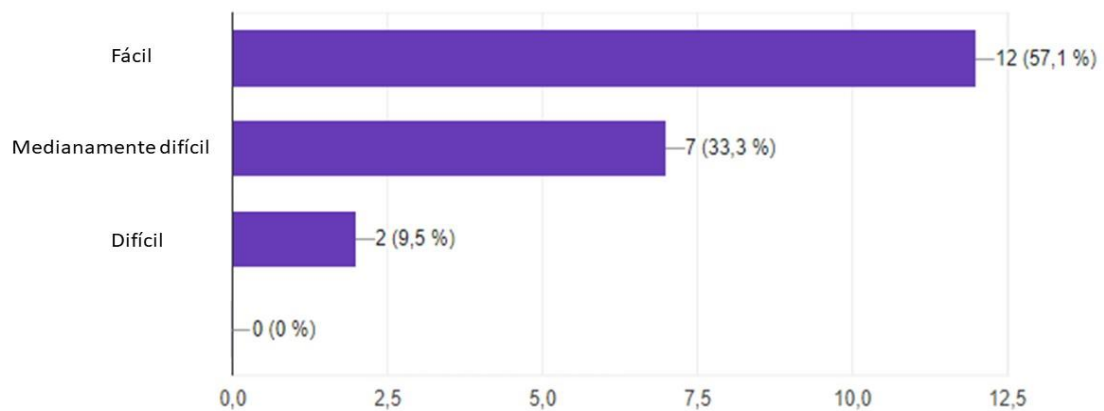


De los trabajadores encuestados Se logro identificar qué el de los trabajadores (61.9%) identifican que los directivos resuelven las situaciones de conflictos laborales, sabiendo que es una responsabilidad de los comités exigidos de forma legal, siendo esta una prioridad para la empresa.

Pregunta 13

detecta con facilidad aquellos artículos en función de salvaguardar vidas tales como, extintores, botiquines, camillas, mangueras, etc.

21 respuestas



De los trabajadores encuestados, (57.1%) califican como fácil detectar este tipo de instrumentos en función de minimizar percances que afecten la salud y la integridad del empleado. Son pocos los trabajadores que consideran que la falta de capacitaciones repercute en la salud del mismo

OBJETIVO #2: Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

-por medio de estas tablas definieron los desarrollos de este sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la panadería villa del pan 2, en la cual se caracterizó cada una de las actividades que se van a ejecutar en un periodo de tiempo determinado en beneficio de la organización, pudiendo de esta manera minimizar en un alto porcentaje el nivel del riesgo a enfermedades ocupacionales, accidentes laborales y así aumentar la eficiencia de los grupos de trabajo en la empresa.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META	RECURSOS hacer	RESPONSABLE	EVIDENCIA
PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Diseñar y definir el Plan de acción Anual en SST, para identificar metas, responsables recursos y actividades para la ejecución del proyecto.	Hacer el seguimiento al formato o matriz del plan de acción anual, en físico o digital. Cada tres meses	Formatos acordes a la normatividad vigentes Computador, internet, Coordinadora HSEQ, impresora, papel.	Supervisor, administrador COORDINADOR HSEQ	Formato o matriz, en físico o digital

- La siguiente acta hace referencia a la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), el cual está conformado por un grupo de personas, encargadas de hacer veeduría continua de este sistema, en función de que se cumpla a cabalidad la reglamentación que este proyecto expide.
 - Los encargados para este comité son los trabajadores:
 - Deyanira Ramos Posada identificada con cedula de ciudadanía:(52102000).
 - Marilú Rodríguez Castellanos identificada con la cedula de ciudadanía: (10049624).
- Siendo Marilú Rodríguez la representante principal de todo este comité.

Tabla No. 2 Pesaje, alistamiento y modelaje de materia prima

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						EVALUACIÓN DEL PELIGRO				
						PELIGRO			CONTROLES EXISTENTES	
		RUTINARIO	NO RUTINARIO	GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADORA	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR
PANADERÍA	PESAJE, ALISTAMIENTO Y MOJE DE MATERIA PRIMA	f			RUIDO	Intermitente por maquinarias presentes en el área de producción y las utilizadas en las tareas	Zumbidos, sensación de sordera, alteración de la concentración, coordinación, aumento de tensión	NO HAY	NO HAY	NO HAY
		f			VIBRACIÓN	Amasadora Industrial, poco perceptible para el trabajador	Alteraciones musculares	NO HAY	NO HAY	NO HAY
	f			ILUMINACIÓN DEFICIENTE	En algunos momentos del día de acuerdo a la ausencia de luz natural	Lesión por objetos que no se ven, forzar la vista, vista nublada.	NO HAY	LUZ ARTIFICIAL Y NATURAL	NO HAY	

Tabla No. 3 Ablandamiento de la mesa (cilindradora)

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						EVALUACIÓN DEL PELIGRO						EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO											
						PELIGRO				CONTROLES EXISTENTES		NIVEL DE PROBABILIDAD			NIVEL DEL RIESGO			ACEPTABILIDAD DEL RIESGO				CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES	
										FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	D.	E.	P.	C.	R.					INTERPRETACIÓN	E.
OPERATIVO	DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	PANADERÍA	ABLANDAMIENTO DE LA MASA	SÍ		FÍSICO	RUIDO	Intermitente por maquinarias presentes en el área de producción y la utilizada en la tarea (Cilindradora)	Zumbidos, sensación de sordera, alteración de la concentración, coordinación, aumento de tensión	ANCLAJE	NO HAY	NO HAY	6	4	24	MUY ALTO	10	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	1	Fatiga auditiva, Pérdida de capacidad auditiva		

Tabla No. 4 Actividades administrativas, empaque, despacho de productos, aseo y mensajería

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS				EVALUACIÓN DEL PELIGRO						EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO										
				PELI GRO		ROLES EXISTENTES		NIVEL DE PROBABILIDAD		NIVEL DEL RIESGO		ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES							
PROCESO	ÁREA O ZONA	ACTIVIDADES	RUTINARIO	NO RUTINARIO	GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADOR A	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR		.D.	.E.	.P.	.C.	.R.	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	.E.
ADMINISTRATIVO	DEPARTAMENTO DE VENTAS Y MERCADEO	VENTAS Y MERCADEO	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS, EMPAQUE, DESPACHO DE PRODUCTOS, ASEO Y MENSAJERÍA				Zona de trabajo del Departamento con presencia de elementos emisores de calor, dispuestos para su enfriamiento	Disconfort, estrés térmico, aumento de ritmo cardíaco, velocidad de respiración	NO HAY	NO HAY	NO HAY				5		II			Agotamiento por calor, calambres debido a calor, desmayos, resequead de la córnea, ardor ocular
							Desplazamientos del personal a las áreas de producción para recoger, empacar y entregar productos de pastelería y hojaldre para su reparto	Cambios homeostáticos, dolores articulares, musculares, choque térmico localizado con incapacidades laborales temporales	NO HAY	NO HAY	NO HAY				0	0	II			Problemas neurológicos, articulares crónicos con incapacidades laborales prolongadas.
							Almacenamiento de cajas, folders, archivos, causantes de hongos, moho etc....	Problemas respiratorios, dermatitis por contacto, entre otras	NO HAY	ARCHIVADORES CERRADOS	NO HAY				5	00	I	ACEPTABLE CON CONTROL		Problemas respiratorios crónicos, alergias.

Fuente: Anexo IV

Tabla No. 5 Ventas, mercadeo, contabilidad, compras y recursos humanos

[illegible]

Fuente: Anexo IV

Tabla No. 6 Aseo

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						EVALUACIÓN DEL PELIGRO				EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO									
						PELIGRO		CONTROLES EXISTENTES			NIVEL DE PROBABILIDAD			NIVEL DEL RIESGO			ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES	
								FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	.D.	.E.	.P.	.C.	.R.	INTERPRETACIÓN		PEOR CONSECUENCIA	A
COMERCIAL	PUNTO DE VENTA SANTA LUCIA	COMERCIALIZACIÓN	VENTAS	í				NO HAY	NO HAY	NO HAY				0	0	II		Intoxicaciones, alergias respiratorias, cutáneas, oculares.	
			VENTAS	í		HONGOS Y BACTERIAS	Canecas de basuras inadecuadas en el puesto de trabajo	NO HAY	NO HAY	NO HAY				0	0	II		Alergias, parasitosis intestinales.	
			VENTAS	í			De pie	NO HAY	NO HAY	NO HAY			4	5	00			Enfermedades osteomusculares crónicas con incapacidades laborales prolongadas	
	PUNTO DE VENTA SANTA LUCIA		VENTAS	í			Posturas forzadas en el desarrollo de la tarea de aseo y limpieza de baños.	NO HAY	NO HAY	NO HAY				0	0	II		Enfermedades osteomusculares crónicas con incapacidades laborales prolongadas	

Fuente: Anexo IV

	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SELECCIÓN DE INTEGRANTES	ACTA NUMERO 1
	ACTA DE CONSTITUCION COPASST	

ACTA N°1

En las instalaciones de Tunja hoy, 21 de Diciembre del 2020. Se reunieron las siguientes personas. El representante legal y los trabajadores de la empresa la villa del pan 2, para conformar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-COPASST- como lo disponen las resoluciones 2013 de 1986 y 1016 de 1989 y la ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y las demás exigencias de la división de salud ocupacional del ministerio de salud y protección social y lo dispuesto en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En esta reunión se designaron representantes del empleador y representantes de los trabajadores. A la señora Deyanira Ramos Posada en su calidad de representante legal de la empresa, quien también actuara como representante del comité nombro como sus representantes principales y suplentes al COPASST a: Marilú Rodríguez Castellanos y como suplente a Karen Torres López

Principal: Marilú Rodríguez Castellanos cedula 52.162.000 BTA
Principal: Karen Torres López cedula 7.163.238 Tunja

Los trabajadores en asamblea que hicieron el pasado 21 de Diciembre 2020 en este momento de mutuo acuerdo deciden nombrar, nombraron como sus representantes principales y suplentes al COPASST a.

Principal: Marilú Rodríguez Castellanos cedula 40.049.624
Principal: Karen Torres López cedula 1049.641.619

El número de representantes esta determinado según el número de trabajadores que tenga la empresa en concordancia con el artículo N.2 de la resolución 2013 de 1986.

Asimismo se establece que el periodo de los miembros del comité paritario de salud ocupacional será de 2 años y el empleador se compromete a proporcionar 4 horas (mínimo) semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento comité, tal como se estipula en el artículo 63 del decreto 1296 4.

Por consenso entre los representantes del empleador y de los trabajadores se nombra a la señora Karen Torres López como secretario del comité.

En prueba de conformidad se firman dos ejemplares de un mismo tenor en la ciudad de Tunja a los 21 días del mes de Diciembre del año 2020.

PRESIDENTE DEL COMITÉ

Nombre: Marilú Rodríguez Castellanos
Doc. identidad: 40.049.624
Numero de documento de identidad: 40.049.624
Teléfono de contacto: 316.621.0483
Dirección de notificación: Cra 15 # 23-38

SECRETARIA DEL COMITE

Nombre: Karen Torres López
Doc. identidad: 1049.641.619
Numero de documento de identidad: 1049.641.619
Teléfono de contacto: 313.269.7446
Dirección de notificación: Cra 15 # 23-38

OBJETIVO #3: corresponde a la elaboración de un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias (ver evidencias en anexos).

Diseñar e implementar un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, con el fin de responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PANIFICADORA LA VILLA DEL PAN 2 EN TUNJA – BOYACÁ.
2020-2021

ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	META	RECURSOS hacer	RESPONSABLE	EVIDENCIA	CRONOGRAMA 2020						CRONOGRAMA 2021						OBSERVACIONES
							JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	
	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Diseñar y definir el Plan de acción Anual en SST, para identificar metas, responsables y recursos actividades para la ejecución del proyecto.	Hacer el seguimiento al formato o matriz del plan de acción anual, en físico o digital. Cada tres meses	Formatos acordes a la normatividad vigentes Computador, internet, Coordinador a HSEQ, impresora, papel.	Supervisor, administrador COORDINADOR HSEQ	Formato o matriz, en físico o digital													Se actualizará anualmente
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Socialización de la propuesta con la organización, para legalizar y protocolizar la ejecución del proyecto.	Socializar la propuesta con los miembros de la organización	Salón, formatos acordes a la normatividad Computador, internet, impresora, papel.	Investigador Supervisor COORDINADOR HSEQ	Acta del evento Lista de asistencia a la jornada de socialización.													Se actualizará a necesidad
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Resaltar la importancia y los beneficios de la aplicación del sistema de gestión SST en la organización.	Identificación de los trabajadores que requieren del sistema de gestión trabajadores	Computador, internet, impresora, papel.	Supervisor, coordinador, grupo investigador ALTA	Actas, listado de asistencia Planillas y formatos de afiliación													Se actualizará según requerimiento

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PANIFICADORA LA VILLA DEL PAN 2 EN TUNJA – BOYACÁ.

[illegible][illegible]

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Diseñar la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Completar el 100% la elaboración de la Política del SG – SST.	Computador, internet, impresora, papel.	RESPONSABLE SG- SST	Documento con la Política del SG – SST.															
POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Difundir y divulgar la Política SST a los trabajadores, contratistas, subcontratistas.	Garantizar que un 100% de los trabajadores, contratistas y subcontratistas conocen y aplican la política SST.	Computador, internet, impresora, papel.	ALTA DIRECCIÓN Y RESPONSABLE SG- SST	Acta de reunión general de trabajadores en la cual se realizó la difusión de la política SST a los trabajadores, contratistas y subcontratistas.															

Conclusiones:

1. La seguridad y salud en el trabajo es una responsabilidad de la alta dirección que no puede ser ignorada, ya que afecta directamente al trabajador y a la productividad de la empresa.
2. El recurso humano de la empresa la villa del pan 2, presentan disposición y permanente para recibir capacitaciones y entrenamiento en temas relacionados con su cargo lo cual se ve reflejado en la buena rentabilidad de la organización.

3. Las organizaciones pequeñas y medianas también deben acudir a los procedimientos plasmados en los documentos legales para aplicar la salud y seguridad en el trabajo, y hacer accesible la información a todos los trabajadores.

Recomendación:

1. Como administradores de empresas se recomienda que toda organización sea pequeña, mediana o grande debe velar por la protección del talento humano como eje fundamental para lograr la construcción de un ambiente laboral adecuado, con bienestar, seguridad y salud, con mayor razón en el momento actual de globalización donde la competitividad es cada vez más estricta. Esto se puede obtener mediante la aplicabilidad de las normas legales para evitar sanciones remunerativas y afectar la imagen de la organización.

10. BIBLIOGRAFIA

AlejandroKoppmann. (2021). DISTRÉS MORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA CRISIS POR COVID-19. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 75-80 .

AMAYA, M. Á. (MARZO DE 2011). “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional en conformidad con la ley de prevención de riesgos para las PYMES que fabrican

productos elaborados de metal, maquinaria y equipo. *UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR*, 2 - 3.

CarreónGuillén, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración*, 31-51.

César G. Lizarazoa, J. M. (2 de 11 de 2018). *oiss.org*. Obtenido de oiss.org: https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

G.Benavides, F. (2011). Salud pública y seguridad social, dos componentes básicos del estado del bienestar. *Gaceta Sanitaria*, 91-93.

José Francisco Ávila de Tomás, *. R.-E. (2019). Plataformas de trabajo colaborativo y comunicación. *FMC-TICAP*, 166.

Martínez Gómez, E. S. (08 de 07 de 2015). *universidad militar Nueva Granada* . Obtenido de universidad militar Nueva Granada:
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6570>

Mosqueira Arce, H. (2016). Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos - procomsac - en Chiclayo. *Universidad Nacional de Trujillo*, 3a4.

muños, L. j.-j. (2007). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de una empresa de alimentos ubicada en el municipio de Itagüí, departamento de Antioquía bajo los lineamientos de la NTC.: *repository*, repository.upb.edu.co.

- Novoa Mena, M. G. (2016). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa constructora, Amazonas-Perú. *universidad san ignacio de loyola* , 1a2.
- Peña, N. S. (2019). Acciones desarrolladas para avanzar en seguridad del paciente en el Sistema Nacional de Salud español. *Journal of Healthcare Quality Research*, 292- 300.
- Perdomo Useda, A. J. (2019). Diseño e implementación parcial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Fundación Banco Diocesano de Alimentos en Neiva. *reposit5orio institucional* , repository.ucc.edu.co.
- Saldaña, M. (2019). Enfermería del Trabajo: competencia y experiencia para alcanzar la seguridad, la salud y el bienestar de la población laboral. *Enfermería Clínica*, 376-380 .
- Socarrás, G. M. (2016). UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL CUBANO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1-46 .
- TeófilaVicente-Herrero, M. (2016). Trabajo nocturno y salud laboral. *Revista Española de Medicina Legal*, 142-154 .
- Ulloa-Enríquez, M. Á. (2012). Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad. *scielo*, 2a3.
- vilchez, e. j. (2008). vatajas de la implementacion de un sistema de gestion ambiental . *tecnicaindustrial*, 42.

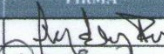
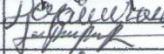
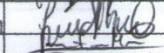
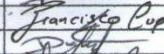
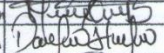
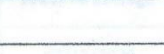
ANEXO I

Plan de Trabajo Anual SGSST

ANEXO II

Acta de Reunión de Colaboradores.

1	ACTA DE REUNIÓN		
Versión: 01			
LUGAR:	Tunja - Calle 22 # 2-56 (Santa Lucia)	FECHA: Diciembre/7/2020	
TIPO DE REUNIÓN:	socialización de la propuesta con la organización	HORA DE INICIO:	9:00am HORA FINAL: 11:00am
OBJETIVO:	Socializar la propuesta con los miembros de la organización villa del pan 2		
CONVOCADA POR:	Juan Pablo Palacios Ramos		
REDACTADA POR:	Jhon Alexander Cruz		

ASISTENTES	CARGO	CORREO	FIRMA
Jorge Edwin Palacios Ramos	gerente	Jorge.la villadelpanza	
deyanira ramos posada	gerente	deyanira@hotmail.com	
Juan pablo palacios ramos	supervisor	jpallacios_96@hotmail.com	
Jhon Alexander Cruz	supervisor		
Karen Torres Lopez	secretaria	Karentorres@hotmail.com	
Marylu Rodrigues Castellanos	supervisor	Marylu.Rodriguez	
Luis Alfonso Cupa	panadero	LuisCupa202@gmail.com	
Juan Carlos Bohorquez	panadero	juancabohor5@gmail.com	
Felipe Moreno	panadero	ziteras69@gmail.com	
Francisco Cupa	hojaldrero	Francisco.Cupa.G.	
David Mrtinez	pastelero	davidmrtinezcuervo	
Miguel Gonzalez	pastelero	gonzalezbaronm@gmail.com	
David Gordillo	empaques	davigor99@gmail.com	
Wilmer Alexander Vargas Alvarado	pesaje	Wilmer.Vargas	

TEMAS TRATADOS
1, Exponer el proyecto frente a todos los colaboradores
2, Presentar al supervisor encargado
3, Explicar el contenido y fines del proyecto
4, Terminar y resolver dudas acerca de la reunión

1	ACTA DE REUNIÓN			
Versión: 01				
DESARROLLO DE LA REUNIÓN Y CONCLUSIONES				
La reunión empezó a las 9:00 am y de ahí se empezó a explicar todo lo referente a los encargados del proyecto u en general todo sobre				
El eje central, veneficios y utilidades para la empresa y sus Colaboradores .				
Se dio un espacio especial para responder preguntas y dudas de los gerentes y de los empleados, con el fin de poder dejar todo				
Muy bien explicado y claro para el desarrollo de las futuras actividades				
Se terminó por delegar a Juan Pablo Palacios Ramos como el principal supervisor de este proyecto y se llegó a la firma del acta de reunion.				
Se terminó la reunion a las 11:00 am entre la dos partes				
COMPROMISOS DE LA REUNIÓN				
Item	Actividad	Responsable	Cargo	Fecha de entrega
1	Asignación de supervisor	juan pablo palacios	supervisor	07/12/2020
2	Acompañamiento dentro del proyecto	jhon cruz	supervisor	07/12/2020

ANEXO III

Acta de Asignación de Responsables

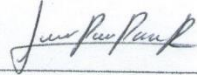
(001)	ACTA DE ASIGNACIÓN RESPONSABLE SST		
Versión:01			
Elaboró Juan Pablo Palacios Ramos John Alexander Cruz	Revisó Juan Pablo Palacios Ramos	Aprobó Gerente: Jorge Edwin Palacios Espitia	

Tunja, 07 del mes 12 del año 20

El Gerente de Villa del Pan 2, dando cumplimiento al Decreto 1072 del 2015 en su Título 4 capítulo 6, y conforme a la Resolución 0312 de 2019 designa a Juan Pablo Palacios Ramos, identificado (a) con cédula de ciudadanía 1049641900, quien se desempeña en el cargo de Supervisor, como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, quien deberá cumplir con lo estipulado en la normatividad legal vigente aplicable a la organización.

En aprobación, abajo los firmantes:


Jorge Edwin Palacios Espitia
Gerente
C.C. 7.163.278 Tunja


Juan Pablo Palacios Ramos
(cargo) supervisor general
C.C. 1049641900

Responsables SGSST

(001)	ACTA DE ASIGNACIÓN RESPONSABLE SST	
Versión:01		
Elaboró Juan Pablo Palacios Ramos John Alexander Cruz	Revisó Juan Pablo Palacios Ramos	Aprobó Gerente: Jorge Edwin Palacios Espitia

(CÓDIGO)		CONTROL DE REVISIÓN DEL DOCUMENTO		
Versión: 01				
DOCUMENTO:			CÓDIGO:	FECHA:
ACTA DE ASIGNACIÓN RESPONSABLE SST			01	07-12-20
No. REV	FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO	RESPONSABLE DE REVISIÓN	RESPONSABLE DE APROBACIÓN
1	07-12-20	Asignacion de Acta al supervisor	Juan pablo Palacios	Jorge Edwin Palacios

ANEXO IV

Acta de Asignación de Responsable SGSST

Anexo fotos Socialización de la Propuesta con la Organización



Anexo fotográfico 01: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2



Anexo fotográfico 02: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2



Anexo fotográfico 03: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2



Anexo fotográfico 04: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2



Anexo fotográfico 05: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2



Anexo fotográfico 06: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2



Anexo fotográfico 07: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2

ANEXO V

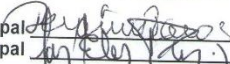
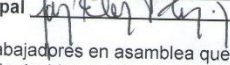
Elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SELECCIÓN DE INTEGRANTES	ACTA NÚMERO 1
	ACTA DE CONSTITUCIÓN COPASST	

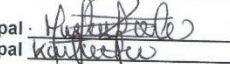
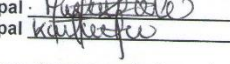
ACTA N°1

En las instalaciones de Tunja hoy, 21 de Diciembre del 2020. Se reunieron las siguientes personas. El representante legal y los trabajadores de la empresa la villa del pan 2, para conformar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-COPASST- como lo disponen las resoluciones 2013 de 1986 y 1016 de 1989 y la ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y las demás exigencias de la división de salud ocupacional del ministerio de salud y protección social y lo dispuesto en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En esta reunión se designaron representantes del empleador y representantes de los trabajadores. A la señora Deyanira Ramos Posada en su calidad de representante legal de la empresa, quien también actuara como representante del comité nombro como sus representantes principales y suplentes al COPASST a: Marilú Rodríguez Castellanos y como suplente a Karen Torres López

Principal  cedula 52162000 BTA
Principal  cedula 7163278 Tunja

Los trabajadores en asamblea que hicieron el pasado 21 de Diciembre 2020 en este momento de mutuo acuerdo deciden nombrar, nombraron como sus representantes principales y suplentes al COPASST a.

Principal  cedula 10049.624
Principal  cedula 1049.691619

El número de representantes esta determinado según el número de trabajadores que tenga la empresa en concordancia con el artículo N.2 de la resolución 2013 de 1986.

Asimismo se establece que el periodo de los miembros del comité paritario de salud ocupacional será de 2 años y el empleador se compromete a proporcionar 4 horas (mínimo) semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento comité, tal como se estipula en el artículo 63 del decreto 1296 4.

Por consenso entre los representantes del empleador y de los trabajadores se nombra a la señora Karen Torres López como secretario del comité.

En prueba de conformidad se firman dos ejemplares de un mismo tenor en la ciudad de Tunja a los 21 días del mes de Diciembre del año 2020.

PRESIDENTE DEL COMITÉ

Nombre Marilú Rodríguez Castellanos
Doc. identidad 10049.624
Numero de documento de identidad 40049624
Teléfono de contacto 3166210483
Dirección de notificación Cra 15 # 23-38

SECRETARIA DEL COMITE

Nombre Karen T. Torres Lopez
Doc. identidad 1049.691619
Numero de documento de identidad 1049.691619
Teléfono de contacto 3132693446
Dirección de notificación Cra 15 # 23-38



Anexo fotográfico 01: firma del copasst y comité de convivencia laboral.



Anexo fotográfico 02: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2



Anexo fotográfico 03: reunión con los administradores generales de la empresa villa del pan 2



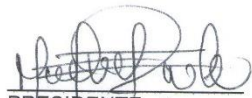
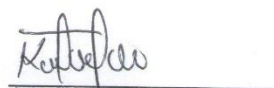
ANEXO VII

Comité de Convivencia Laboral

ACTAS DE REUNIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Estos últimos nombrados por votación en Asamblea General de Trabajadores.
Integrado el comité se procedió a nombrar el Presidente y Secretario del mismo,
con el objeto de mantener la coordinación y funcionamiento del Comité.

El Representante Legal de la empresa designa a Martha Lilia Bedoya Presidente del
comité, y por votación de los miembros del Comité se nombró a Diana Lucia Méndez
Secretario del mismo.


PRESIDENTE
SECRETARIA

ACTAS DE REUNIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ACTA DE CONSTITUCIÓN

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El día 23 de diciembre de 2020 en las instalaciones de la empresa se reunió el Representante Legal y sus trabajadores para conformar el Comité de Convivencia Laboral, dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 y a las exigencias de la división de salud ocupacional del Ministerio de Trabajo, así como lo dispuesto en el Programa de Salud Ocupacional. El periodo de los miembros del comité es de dos (2) años y El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada 3 meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

El Representante Legal de la Empresa el Señor JORGE EDWIN PALACIOS nombró a las siguientes personas:

POR PARTE DE LA EMPRESA

NOMBRE	CEDULA	CARGO EN EMPRESA	SECCION DONDE LABORA	CARGO EN EL COMITE
Manilo Rodriguez	40.049.624	Representante	administración	Representante
Jorge Palacios	7.163.278	Gerente	administración	Gerente
Deyanira Pams	52.102.000	Gerente	administración	Gerente
Karen Torres	1049.641619	Secretaria	administración	Secretaria

POR PARTE DE LA EMPRESA

NOMBRE	CEDULA	CARGO EN EMPRESA	SECCION DONDE LABORA	CARGO EN EL COMITE
Manilo Rodriguez	40.049.624	Representante	administración	Representante
Jorge Palacios	7.163.278	Gerente	administración	Gerente
Deyanira Pams	52.102.000	Gerente	administración	Gerente
Karen Torres	1049.641619	Secretaria	administración	Secretaria

ACTAS DE REUNIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ACTA N/ 2	FECHA : 27 de febrero del 2021
HORA INICIO 9:00 AM	HORA FIN: 11:00 AM

TEMAS TRATADOS:

- Conflicto laboral entre dos integrantes de la empresa por cuestión de opiniones distintas, las cuales generaban inconformidad entre ellas y un mal ambiente laboral
- Cambio de nuevos horarios laborales dentro de la empresa para la parte de administración debido a la pandemia COVID-19.

TAREAS PENDIENTES	ASISTENTES A LA REUNION
-Se propone un arreglo entre las dos integrantes, con fines de colaboración. -se emplea desde hoy el nuevo horario para administración.	- Jorge Palacios - Manuel - Manuel - Juan Pablo Palacios - Manuel - Manuel

ACTAS DE REUNIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ACTA N/ 1	FECHA: 28 de diciembre del 2020
HORA INICIO: 9:00 AM	HORA FIN: 10:30 AM

TEMAS TRATADOS ACOSO LABORAL

- Se dio apertura al comité de convivencia, se Explicó funciones
- Se aprobó el plegable del Programa de Convivencia Laboral.

TAREAS PENDIENTES	ASISTENTES A LA REUNION
PROGRAMAR ACTIVIDAD MENSUAL	- Jorge Palacios - Manuel - Juan Pablo Palacios - Manuel - Manuel - Manuel

ANEXO VIII

Programa de capacitación anual.

~~EL~~ SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES Y ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PENDIENTE POR DEFINIR	2020				2021								OBSERVACIONES Y CUMPLIMIENTO
			SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Reubicación de Caldera de Cuarto de Crecimiento	Alta Gerencia			X											Ok valido para el mes de octubre del 2020, la alta gerencia de hace cargo de dar cumplimiento a tales actividades.
Inspecciones de Puestos de Trabajo	ARL Positiva Compañía de Seguros	X													No se ha definido, pero se acordara para realizar este tipo de inspección
Mediciones y Monitoreo ambiental de ruido en los puestos de trabajo	ARL Positiva Compañía de Seguros	X													Falta de por definir fecha
Implementar y desarrollar el Programa de Mantenimiento de Maquinaria, Equipos, Herramientas e Instalaciones	Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST Trabajadores			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok valido para las distintas fechas estipuladas
Controles Administrativos para intervención del ruido, teniendo en cuenta los resultados de las mediciones realizadas	Alta Gerencia, ARL Positiva Compañía de Seguros	X													Falta definir fechas para realizar estos controles que son muy importantes para la organización
Implementar y desarrollar un Programa de Pausas Activas	Departamento de Recursos Humanos y SST, ARL Positiva Compañía de Seguros	X													Aun no se ha validado este programa en la empresa. Falta por definir
Exámenes Médicos Ocupacionales (Ingreso, Periódicos y Egreso)	Alta Gerencia, Médico Ocupacional			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok valido a partir del mes de octubre del año anterior
Disefiar una Matriz de Exámenes Médicos Ocupacionales	Asistir SST			X											Ok valido en el mes de octubre
Implementar y desarrollar la Matriz de Exámenes Médicos Ocupacionales	Departamento de Recursos Humanos y SST			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok valido por la organización , para que fuese ejecutado a todos los meses, a partir del mes de octubre del 2020

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA DE COMPLETAR	2020				2021								OBSERVACIONES Y CUMPLIMIENTO
			SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Implementar y desarrollar Inducción y Reinducción a los trabajadores	Departamento de Recursos Humanos y SST		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido para todos los meses a partir del mes de septiembre del año 2020, para que fuese ejecutado hasta agosto del 2021.
Preparación de los trabajadores en diferentes puestos de trabajo para una rotación adecuada	Departamento de Recursos Humanos y SST		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido, y fundamental para mejorar la eficiencia y eficacia en las tareas propuestas dentro de la empresa.
Diseñar un Programa de Turnos Rotativos, según sea el caso	Asistir SST		X												Ok válido en el mes de septiembre del año 2020. Para que se ejecute todos los meses y trimestres.
Implementar y desarrollar el Programa de Turnos Rotativos	Alta Gerencia, Departamento de Recursos Humanos y SST		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido para desarrollarlo el programa desde septiembre del 2020 a agosto del 2021, donde existe alta participación de la alta gerencia.
Capacitaciones al personal acerca del Ruido	ARL Positiva Compañía de Seguros	X													Aun no se ha dado cumplimiento a esta actividad, que se encuentre a cargo de la ARL.
Señalización de áreas y restricción de accesos	Asistir SST, Alta Gerencia			X											Ok válido a partir del mes de octubre del 2020, con alta participación de la gerencia, importante para el manejo de espacio de la planta.
Afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral	Alta Gerencia, Departamento de Recursos Humanos y SST		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido para las fechas estipuladas anteriormente.
Implementar y desarrollar el Programa de Inspecciones de Seguridad	Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST Trabajadores			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido a partir del mes de octubre del 2020, importante para el buen funcionamiento de la planta.
Realizar un estudio para definir la redistribución de los espacios administrativos y operativos	Asistir SST			X											Ok válido en el mes de octubre del 2020, fundamental para el desarrollo de las distintas tareas propuestas dentro de la organización.
Dotar a los trabajadores de protectores auditivos, de acuerdo al estándar de protección establecido por la empresa, acorde con los resultados de los estudios.	ARL Positiva Compañía de Seguros, Alta Gerencia	X													Falta por definir fecha de entrega al personal de estos elementos.
Capacitaciones al personal en Seguridad en Maquinaria, Equipos y Herramientas	Asistir SST, ARL Positiva Compañía de Seguros			X											Ok válido desde el mes de octubre del año 2020,

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA O POR DEFERIR	2020				2021								OBSERVACIONES Y CUMPLIMIENTO
			SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Retirar de los lugares de trabajo a las personas con factores de riesgo a la labor realizada	Alta Gerencia, Médico Ocupacional			X	X	X									Ck Valido, para los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2020, fundamental para el buen ejercicio de las tareas a cargo del personal idóneo en la villa del pan.
Reemplazar la mesa de soporte de la Máquina Cortadora de Pan Tajado	Alta Gerencia	X													Aún falta por definir y asignar esa tarea que es muy importante para la acción de esta actividad
Mantenimiento Correctivo y Preventivo de luz artificial mínimo cada 6 meses.	Alta Gerencia	X													Falta por definir el desarrollo de esta actividad actividad que es de plena prevención para la organización
Capacitación al Personal en Prevención de Fatiga Visual	ARL Positiva Compañía de Seguros, Departamento de Recursos Humanos y SST,	X													Aun no se ha hecho efectiva esta capacitación a los miembros de la empresa. Falta definir calendario.
Realizar estudios de medición de los flujos del aire.	ARL Positiva Compañía de Seguros, Departamento de Recursos Humanos y SST,	X													Aún falta definir calendario para estos estudios, que tiene alta participación de departamento de recursos humanos.
Definir dispositivos adecuados para la reflexión y aislamiento del calor para aumentar movimientos de aire, teniendo en cuenta los resultados de las mediciones realizadas	ARL Positiva Compañía de Seguros, Departamento de Recursos Humanos y SST,	X													Aún falta por definir calendario para lograr establecer este plan que favorece la salud de los trabajadores
Implementar y desarrollar el Procedimiento para la entrega y supervisión de uso adecuado de Elementos de Protección Personal y Dotación	Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST Trabajadores			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ck valido, con importante participación del departamento de recursos humanos, a partir del mes de octubre del año pasado.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA O POR DEFINIR	2020				2021								OBSERVACIONES Y CUMPLIMIENTO
			SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Incluir dentro del sistema de suministro de agua, el abastecimiento de agua tibia para el lavado de manos	Alta Gerencia	X													Falta definir fecha
Instalar dosificadores con Gel Desinfectante y Antimaterial en diferentes partes del área.	Alta Gerencia	X													Aun no se ha hecho efectiva esta tarea, se dará pronto cumplimiento a esta tarea que es importante para la salud ocupacional.
Capacitación a los trabajadores en Buenas Prácticas de Manufactura.	Alta Gerencia, Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST Trabajadores	X													Aun no se ha efectuado dichas capacitaciones, falta definir fecha.
Capacitación al Personal en Lavado de manos	ARL Positiva Compañía de Seguros, Departamento de Recursos Humanos y SST	X													No tenemos aún fecha para dar inicio a esta capacitación.
Implementar y desarrollar el Manual de Funciones	Departamento de Recursos Humanos y SST, Trabajadores			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok valido desde el mes de octubre del 2020.
Dotar a los visitantes y personal no autorizado de elementos de protección personal para el ingreso a las zonas de Producción	Alta Gerencia, Departamento de Recursos Humanos y SST			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok valido a partir del mes de octubre del 2020, importante para posibilitar el ingreso al personal no propio de la empresa.
Dotar a los trabajadores de un medio de secado de manos apropiado, como un dispensador de toallas desechables o un sistema de aire para el secado de manos.	Alta Gerencia	X													Aun no se ha establecido fecha. Se solicita a la alta gerencia responsable de esta actividad
Instalar Puntos Ecológicos en diferentes partes de todas las áreas, para la disposición adecuada de Residuos Sólidos.	Alta Gerencia			X											Ok valido para el mes de octubre del año 2020.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PRESENTE O POR DEFERIR	2020				2021								OBSERVACIONES Y CUMPLIMIENTO
			SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Capacitación al personal en Manejo Integral de Residuos Sólidos y Compromiso Ambiental	Asistir SST, Empresa de Servicios Públicos			X											OK valido para el mes de octubre del 2020
Capacitaciones y sensibilización a los trabajadores sobre orden y aseo.	Asistir SST, ARL Positiva Compañía de Seguros		X												OK valido en el mes de septiembre del 2020, se considera hacer más capacitaciones.
Capacitaciones en uso adecuado de Elementos de Protección Personal	ARL Positiva Compañía de Seguros	X													Aun no se ha efectuado esta actividad. Se hará la adecuada solicitud a la ARL encargada
Definir Sistema de Almacenamiento de insumos en área de Panadería	Asistir SST, Departamento de Recursos Humanos y SST		X												OK valido, se definió en el mes de septiembre del 2020
Realizar Análisis de Puestos de Trabajo requeridos	ARL Positiva Compañía de Seguros, Departamento de Recursos Humanos y SST		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Se Solicitará a la ARL, según requerimientos
Diseñar Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, según necesidades de la empresa.	ARL Positiva Compañía de Seguros, Departamento de Recursos Humanos y SST	X													Aun no se ha logrado definir este sistema, se hará el llamado a recursos humanos, para definir calendario.
Diseñar y estandarizar el sistema de almacenamiento antes y después del empaque	Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST Trabajadores	X													Falta por definir fecha, se hará la solicitud al departamento de recursos humanos por que gestione este sistema de estandarización
Diseñar y estandarizar la limpieza durante toda la jornada productiva de la empresa.	Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST Trabajadores	X													Aún falta por definir fecha, de igual manera se hará la respectiva solicitud a los encargados de esta ejecución.
Dotar a los trabajadores de cinturones de seguridad y apoyapiés a los trabajadores potencialmente expuestos a cada factor de riesgo.	Alta Gerencia, ARL Positiva Compañía de Seguros	X													Se hará la respectiva solicitud a la alta gerencia para que haga gestión pronta de esta actividad

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA O POR DEFERIR	2020				2021								OBSERVACIONES Y CUMPLIMIENTO
			SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Mejorar las dimensiones de los puestos de trabajo, con la organización de las máquinas y muebles de trabajo	Asistir SST, Departamento de Recursos Humanos y SST		X	X											OK válido, para los dos primeros meses marcados del año 2020.
Distribuir bandas antideslizantes en las zonas de piso, rampas y escaleras	Alta Gerencia	X													Aún falta por definir fecha para ejecutar esta acción, se comunicará con la alta gerencia para estipular calendario
Instalar estanterías adecuadas para los insumos en la zona de panadería	Alt Gerencia			X											OK válido, para el mes de octubre del 2020, se instalaron las diferentes estanterías para un mejor control de materia prima
Mejorar sistemas de rejillas de ventilación	Alta Gerencia	X													Aún no se ha efectuado este acondicionamiento, la alta gerencia se hará cargo.
Dotar la máquina Gallotera de un resguardo en el mecanismo graduable	Alta Gerencia	X													Aún no se ha estipulado calendario, la alta gerencia se hará cargo de la implementación.
Capacitaciones al personal en Primeros Auxilios	ARL Positiva Compañía de seguros			X											OK válido, en el mes de octubre, dichas capacitaciones a cargo de la ARL encargada.
Capacitación al personal en Control de incendios	ARL Positiva Compañía de seguros	X													Aún no se establecida fecha por parte de la aseguradora.
Capacitaciones al personal en Brigadas de emergencia	ARL Positiva Compañía de seguros			X											OK válido, se efectuaron las capacitaciones a cargo del ARL.
Capacitación al personal en reporte de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	ARL Positiva Compañía de seguros	X													No ha sido válido, falta efectuar calendario por parte de la ARL.
Señalización de riesgos en la maquinaria y Demarcación de áreas	Asistir SST, Alta Gerencia			X											OK válido. La alta gerencia dio inicio al mes de octubre del 2020
Ubicar el manual de instrucciones junto a cada máquina o en cada área	Asistir SST, Alta Gerencia			X											OK válido, se ha efectuado para el mes de octubre del 2020, la alta gerencia y el representante legal son responsables de dichos manuales.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA O POR DEFERIR	2020				2021								OBSERVACIONES Y CUMPLIMIENTO
			SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Ubicar Botiquines de Primeros Auxilios, Camillas de emergencias, Extintores y Señalización	Asistir SST, Alta Gerencia			X											Ok válido, implementado en octubre del 2020, junto con la participación de la alta gerencia de la empresa
Realizar inspecciones de Seguridad de Elementos para la atención de emergencias	Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST Trabajadores			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido, a partir de octubre del 2020. Gran responsabilidad del departamento de recursos humanos, muy importante para ejercer control sobre el material disponible para cubrir tales posibles emergencias
Mantener actualizado el archivo de hojas de seguridad	Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST Trabajadores			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido, por el departamento de recursos humanos y SST.
Realizar comprobación de funcionamiento adecuado de redes de gas y diseñar mantenimiento preventivo de las mismas, por personal idóneo.	Departamento de Recursos Humanos y SST, COPASST, Alta Gerencia	X													Aún no han sido atendidos estas fechas para dar ejecución a esta tarea, importante para el desarrollo adecuado y confiable de los instrumentos claves para el buen funcionamiento de la planta parafinada, se hará una solicitud al departamento de recursos humanos.
Reparar las zonas de la pared, donde se encuentre humedad, como la bodega de producción.	Alta Gerencia	X													Aún no ha sido efectuado, pues no se han fijado fechas para cumplir con esta actividad. La alta gerencia se encargará de hacer el mantenimiento de este sector de la empresa.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA O POR DEFINIR	2020				2021								OBSERVACIONES Y CUMPLIMIENTO
			SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Mantenimiento Preventivo de instalaciones eléctricas y Sistemas Eléctricos de todas las máquinas	Alta Gerencia	X													Aún falta por definir calendario, de igual manera la alta gerencia y su representante legal, tendrá que hacerse cargo pronto de dichas actividades, en pro de garantizar el buen funcionamiento de la maquinaria.
Definir un sitio dentro de la organización adecuado para la ingesta de alimentos	Alta Gerencia, Departamento de Recursos Humanos y SST	X													Falta por definir.
Destinar casilleros individuales (lockers metálicos), para facilitar el cambio de ropas y guardar la ropa de los trabajadores, separados por géneros.	Alta Gerencia, Departamento de Recursos Humanos y SST	X													Aún no ha sido posible esta designación.
Diseñar un Programa para intervención de Riesgo Psicosocial	ARL Positiva Compañía de Seguros, Departamento de Recursos Humanos y SST	X													La ARL, junto con el departamento de recursos humanos, se harán cargo de dicha plan de intervención que estará al servicio de los trabajadores, se asignarán fechas para ejecutarlo.
Realizar perfiles de cargo, basándose en el Manual de Funciones de la Empresa.	ARL Positiva Compañía de Seguros	X													Aún no ha sido posible asignar fechas para este desarrollo de la actividad. La empresa necesita contar con personal idóneo para los puestos de trabajo, basándose en el manual de funciones, mencionado anteriormente.
Llevar a cabo las reuniones mensuales del COPASST, en los tiempos estipulados	Departamento de Recursos Humanos y SST		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido, el departamento de recursos humanos ha cumplido con efectuar dichos encuentros y futuros en pro y beneficio de la empresa en los meses pactados.
Realizar actividades de incentivos Sociales (reconocimientos individuales y grupales), Celebraciones	Alta Gerencia, Departamento de Recursos Humanos y SST		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ok válido, los altos directivos de la VILLA DEL PAN 2, han puesto en marcha estas actividades que están incentivando a los trabajadores y de esa manera mejorando el clima laboral en la planta.

ANEXO IX

Políticas de seguridad.

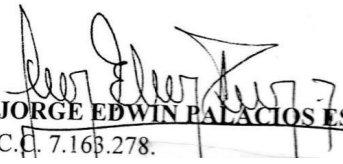
POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA VILLA DEL PAN 2, es una empresa de gran trayectoria en la ciudad de Tunja en la Producción y Comercialización de Productos de Panadería y Pastelería; y manifiesta su compromiso con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo identificando los peligros derivados de las condiciones de trabajo, de sus procesos y actividades, evaluando y valorando los riesgos y estableciendo los debidos controles en materia de seguridad y salud en el trabajo, en conformidad con todos los requerimientos normativos vigentes aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo, y estrategias de actividades orientadas a la promoción de la salud, prevención de enfermedades, protección de la seguridad en los trabajadores, propiedad y el medio ambiente.

La alta gerencia expresa su compromiso designado responsables en los diferentes niveles de la organización, ya que los trabajadores deben entender y acatar las normas establecidas por la empresa que están diseñadas para mejorar su calidad de vida laboral, dando cobertura en todos los centros de trabajo de **LA VILLA DEL PAN 2**, asignando los recursos humanos, físicos, técnicos, financieros y demás requeridos para el cumplimiento de las actividades, objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

LA VILLA DEL PAN 2, cuenta con espacios libres de humo y prohíbe a sus trabajadores laborar bajo los efectos de cualquier sustancia psicoactiva, que ponga en riesgo la salud y la vida de sus trabajadores, su familia, la de sus clientes y consumidores.

LA VILLA DEL PAN 2 se compromete a publicar y difundir la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los trabajadores con el fin de integrar la participación activa y compromiso de todos en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, también manifiesta su compromiso con realizar una revisión y actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, para asegurar que sea pertinente y apropiada para la organización, de acuerdo a las exigencias y crecimiento de la misma, garantizando la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.


JORGE EDWIN PALACIOS ESPITIA
C.É. 7.163.278.

REGLAMENTO Y POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VILLA
DEL PAN 2

IDENTIFICACION: **NIT.:** 7163278 - 5

NOMBRE DE LA EMPRESA: LA VILLA DEL PAN 2

CIUDAD: Tunja

DEPARTAMENTO: Boyacá

DIRECCIÓN: Carrera 15 # 23 – 38 Brr. Santa Lucia

TELÉFONO: 7445735 – 3203479451 – 3203479453

SUCURSALES

PUNTO DE VENTA	DIRECCIÓN Y TELÉFONO
LA VILLA DEL PAN 2 PRODUCCIÓN	Carrera 15 # 23 – 38 Barrio Santa Lucia / 7445735
LA VILLA DEL PAN 2 TUNJA	Calle 22 # 2 - 56 Barrio Fuente Higueras / 7442458

CLASE DE RIESGO:Nota: La Clase o tipo de Riesgo y el Código de la Actividad Económica son de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002

**PRESCRIBE EL PRESENTE REGLAMENTO CONTENIDO EN LOS
SIGUIENTES TERMINOS:**

ARTICULO 1°. LA VILLA DEL PAN 2, se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 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 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2°. LA VILLA DEL PAN 2, 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 en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 3°. LA VILLA DEL PAN 2, se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

- a. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo**, Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial**, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTICULO 4°. Los riesgos existentes en **LA VILLA DEL PAN 2**, están constituidos principalmente por:

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

RIESGOS FISICOS: ➤ Ruido ➤ Vibración ➤ Temperaturas extremas (Altas y Bajas) ➤ Iluminación ➤ Radiaciones no ionizantes (Uso de Video Terminales)	RIESGOS QUIMICOS: ➤ Gases y Vapores ➤ Polvos Inorgánicos ➤ Polvos Orgánicos ➤ Humos ➤ Líquidos (Rocíos y nieblas) ➤ Material Particulado
RIESGOS BIOLOGICOS: ➤ Virus ➤ Hongos ➤ Bacterias	RIESGOS PSICOSOCIALES: ➤ Gestión Organizacional ➤ Organización del Trabajo ➤ Grupos Social del Trabajo ➤ Inter-fase Persona - Tarea ➤ Jornada de Trabajo
RIESGOS BIOMECAÑICOS ➤ Posturas Prolongadas ➤ Esfuerzos ➤ Movimientos Repetitivos ➤ Manipulación de cargas ➤ Dimensiones del Puesto de Trabajo	

CONDICIONES DE SEGURIDAD	
RIESGOS LOCATIVOS: ➤ Almacenamiento ➤ Superficies de Trabajo ➤ Condiciones de Orden y Aseo ➤ Muros o Techos	RIESGOS ELECTRICOS: ➤ Conexiones Eléctricas ➤ Equipos e Instalaciones en mal estado ➤ Transmisores de energía ➤ Pisos Húmedos
RIESGOS MECANICOS: ➤ Máquinas ➤ Equipos ➤ Herramientas ➤ Caídas ➤ Atrapamientos ➤ Cortes	RIESGOS DE INCENDIO Y EXPLOSIÓN ➤ Fugas ➤ Derrames ➤ Contacto con sustancias ➤ Almacenamiento y manejo de productos químicos

➤ Quemaduras	
RIESGOS NATURALES	RIESGOS DE TRANSITO
➤ Tormentas eléctricas ➤ Sismos ➤ Terremotos ➤ Deslizamientos ➤ Inundaciones	➤ Colisiones ➤ Volcamientos ➤ Varadas ➤ Obstáculos ➤ Atropellamientos
RIESGOS PÚBLICOS	RIESGOS DE SANEAMIENTO
➤ Robos ➤ Atracos ➤ Asaltos ➤ Desorden Público	➤ Condiciones de Higiene y Limpieza

PARÁGRAFO: A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o en enfermedad profesional, 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo de **LA VILLA DEL PAN 2**, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

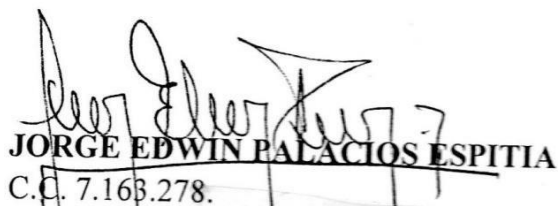
ARTICULO 5°. LA VILLA DEL PAN 2 y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO 6°. LA VILLA DEL PAN 2 ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7°. Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo y se dará a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8°. El presente reglamento tendrá vigencia a partir de la firma impartida por el

Representante Legal de la **VILLA DEL PAN 2** y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su publicación, 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.



JORGE EDWIN PALACIOS ESPITIA
C.C. 7.163.278.

Representante Legal

ANEXOS FOTOGRAFICOS





























