

**PLAN DE MEJORAMIENTO DEL SGSST EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL
CANARIO**

Asdrúbal García Pinzón

Ingrid Sulay Gutiérrez Guamanga

Universidad del Valle

Facultad de ciencias de la administración

Administración de empresas

Santiago de Cali

2018

**PLAN DE MEJORAMIENTO DEL SGSST EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL
CANARIO**

Asdrúbal García Pinzón

Ingrid Sulay Gutiérrez Guamanga

Asesoría empresarial para optar por el título de administrador de empresas

Director:

JOSE LUIS DUQUE CEBALLOS

Administrador de empresas

Universidad del Valle

Facultad de ciencias de la administración

Administración de empresas

Santiago de Cali

2018

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
0. INTRODUCCIÓN	17
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
1.2. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	22
2. JUSTIFICACIÓN	23
3. OBJETIVOS	25
3.1. OBJETIVO GENERAL	25
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
4. METODOLOGÍA	26
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
4.2. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN	29
5. MARCOS DE REFERENCIA	31
5.1. MARCO TEÓRICO	31
5.2. MARCO LEGAL	47
5.3. MARCO CONCEPTUAL	52
6. PRESENTACION DE LA ORGANIZACION	56
6.1. ORGANIZACIÓN	56
6.1.1. Descripción del proceso productivo o de prestación del servicio	56

	IV
6.1.2. Manual de funciones	57
6.1.3. Caracterización de los procesos	57
6.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	58
6.3. FLUJO GRAMA POR PROCESOS	59
7. RESULTADOS	63
7.1. OBJETIVO 1. ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO	63
7.2. POLÍTICA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO – SST	65
7.3. ROLES Y RESPONSABILIDADES	66
7.4. RECURSOS DE LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO REFERENTE AL SGSST	74
7.5. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	78
7.6. CLASIFICACIÓN DE RIESGO: (PARA CADA ACTIVIDAD ECONÔMICA DE LA EMPRESA)	80
8. OBJETIVO 2. EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO	84
8.1. PLANIFICACIÓN	84
8.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO, (PELIGROS Y RIESGOS)	84

8.2.1. Riesgo psicosocial	85
8.2.2. Riesgo biológico	89
8.2.3. Riesgo físico	91
8.2.4. Riesgo químico	95
8.2.5. Riesgo biomecánico	97
8.2.6. Condiciones de seguridad	100
8.3. ANÁLISIS DEL PROCESO DE OBSERVACIÓN EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO	110
8.4. IDENTIFICACIÓN DE CRITERIO, VALORACIÓN Y ACCIÓN DE RIESGO EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO	123
8.4.1. Ciclo PHVA en mejoras para el SG-SST	127
8.5. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	130
8.6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA EL CANARIO	131
8.7. OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN EN CUANTO A RIESGOS LABORALES	131
8.8. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	132
8.9. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EN SST.	133
8.10. INDICADORES DE MEDICIÓN DEL RIESGO LABORAL	133

9. OBJETIVO 3. PLAN DE MEJORAMIENTO EN EL SGSST EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO	135
9.1. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN EN SST	135
9.2. MEJORAS A IMPLEMENTAR EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO A PARTIR DEL MINISTERIO DE TRABAJO	135
9.3. PLAN DE TRABAJO ANUAL	147
9.4. PLAN DE CAPACITACIÓN SG-SST	151
9.4.1. Objetivos del plan de capacitación	151
9.4.2. Acciones a desarrollar en el Plan de capacitación	153
9.5. EQUIPOS Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD	155
9.6. RECOMENDACIONES DE HIGIENE, SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	159
9.6.1. Higiene laboral	159
9.6.2. Elementos del programa de Higiene laboral	161
9.6.3. Salud ocupacional	162
9.7. PLAN DE PREVENCIÓN PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA	163
9.7.1. Objetivo del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia.	163
9.7.2. Alcance	163

9.7.3. Identificación de emergencias	164
9.7.4. Plan de emergencia	166
9.7.5. Justificación del plan de emergencia	167
9.7.6. Comité de emergencias	169
9.7.7. Capacitación al vigía y al copasst	170
9.7.8. Brigada de emergencia	170
9.7.9. Procedimiento general de respuesta a la emergencia	172
9.7.10. Rutas de evacuación	174
9.7.11. Procedimiento de evacuación en caso de emergencia	178
Fuente: Empresa Comestible el canario	183
9.7.12. Procedimiento en caso de incendio	183
9.7.13. Procedimiento en caso de sismo	188
9.7.14. Procedimiento en caso de accidente laboral	189
9.8. PROCEDIMIENTO PARA REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	190
10. OBJETIVO 4: ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL SOBRE EL SGSST	195
10.1. MEJORA CONTINUA	197
CONCLUSIONES	198
RECOMENDACIONES	200
BIBLIOGRAFÍA	201

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1.Fuente de recolección de información	27
Tabla 2.Etapa de la investigación	29
Tabla 3.Marco Legal.....	49
Tabla 4.Fuente de recolección de datos de la empresa Comestibles el Canario.....	56
Tabla 5.Responsabilidades y Actividades:	67
Tabla 6.Descripción Sociodemográfica	71
Tabla 7.Recurso Humano, físico y financieros	74
Tabla 8.Requisitos legales en la seguridad y la salud en el trabajo.....	75
Tabla 9.Criterio de Evaluación de la encuesta y del proceso de observación que se le realizo a la empresa Comestibles el canario.	124
Tabla 10.Criterio de Evaluación inicial, documento suministrado por la empresa comestible el canario	126
Tabla 11.Plan de Mejoramiento.....	138
Tabla 12.Plan de trabajo Anual Comestibles el Canario SGSST	148
Tabla 13.Recursos, documentación y responsables del Plan de Capacitación del SGSST	152
Tabla 14.Plan de Capacitación.....	153
Tabla 15.Equipos y elementos de seguridad personal por Cargo.....	155

Tabla 16. Identificación de Emergencias	164
Tabla 17. Pasos de la Investigación de accidentes de trabajo	192
Tabla 18. Notificación y reporte de incidentes de trabajo.....	193
Tabla 19. Plan de Seguimiento y control.....	195

LISTA DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfica 1.Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	85
Gráfica 2.Las tareas asignadas a su cargo se cumplen completamente al tiempo que dura su jornada laboral.....	85
Gráfica 3.Manejan la cultura de mando y establecen procedimientos para gestionar un buen clima laboral.	86
Gráfica 4.En mi trabajo nos apoyamos unos a otros.....	87
Gráfica 5.Como es su relación con su jefe.	87
Gráfica 6.Se siente a gusto trabajando en esta empresa.	88
Gráfica 7.Dentro de mis actividades diarias existe la posibilidad de trasmisión de alguna enfermedad por la manipulación de elementos infectados.....	89
Gráfica 8.Dentro de mis actividades diarias existe la posibilidad de tener incidente con algún animal (mordeduras, ataque etc.).	89
Gráfica 9.Mis actividades diarias involucran la manipulación de fluidos corporales (sangre, orina, pus otros) o la manipulación de excrementos.	90
Gráfica 10.Mis actividades diarias involucran la manipulación de aguas residuales (mantenimiento de cañerías, líneas de desagüe, baños, etc.).....	91
Gráfica 11.Mis actividades diarias involucran estar expuesta a ruido, esto me causa molestias (dolor en el oído, estrés, cansancio) o solamente e incómoda.....	91

Gráfica 12.En mi puesto de trabajo la iluminación es deficiente (me genera dificultad para la visibilidad de mis tareas, me genera cansancio para hacer mis labores, genera dolor de cabeza, molestia en los ojos.	92
Gráfica 13.En mi puesto de trabajo existen vibraciones de mi cuerpo (uso de máquinas, estructuras que se mueven etc.), están me generan agotamiento, dolor de cabeza, dolor de espalda, dolor de piernas o brazos.....	93
Gráfica 14.En mi puesto de trabajo existe exposiciones a frío o calor que me genera un ambiente incomodo (aire acondicionado, demasiado calor, etc.).	93
Gráfica 15.Dentro de mis actividades diarias existe la posibilidad de estar expuesto a heridas por elementos corto punzantes.....	94
Gráfica 16.Mis actividades diarias involucran el manejo o manipulación de productos químicos.	95
Gráfica 17.Dentro de mis actividades diarias es afectado en su salud por la inhalación de sustancias toxicas o de productos derivados de la combustión de sustancias inflamables...	96
Gráfica 18.Mis actividades diarias involucran estar expuesto a polvo o partículas en la zona donde trabajo	96
Gráfica 19.Dentro de mis actividades diarias debo adoptar posturas incomodas por mucho tiempo.	97
Gráfica 20.Dentro de mis actividades diarias debo adoptar posturas incomodas que fuerzan mi cuerpo.	98
Gráfica 21.Dentro de mis actividades diarias, debo realizar movimientos repetitivos todo el tiempo (mover siempre la mano, los pies, la cadera, el hombro varias veces y haciendo las mismas tareas repetitivas).....	99

Gráfica 22.Dentro de mis actividades diarias debo hacer movimientos de cargas (Cargar elementos, bajar elementos de estantería, tomar y mover elementos pesados)......	99
Gráfica 23.Mi actividad demanda que este expuesto a accidentarme con partes de máquinas en movimientos.	100
Gráfica 24.Mi actividad demanda que este expuesto a accidentarme con partes o herramientas mecánicas o manuales.	101
Gráfica 25.Mi actividad demanda que este expuesto a accidentarme con equipos pesados o que se desplazan.....	102
Gráfica 26.Mi actividad demanda que este expuesto a materiales proyectados solidos o fluidos.	102
Gráfica 27.Debo manipular aparatos eléctricos (conectar o desconectar equipos, manipular tableros eléctricos, cambiar iluminación, etc.).	103
Gráfica 28.Dentro de mi área de Trabajo existe la posibilidad de golpearme con objetos que están en el suelo o en el frente de donde me desplazo.....	104
Gráfica 29.Dentro de mi área de Trabajo existe la posibilidad de golpearme con objetos que caen desde arriba.	105
Gráfica 30.Dentro de mí área de Trabajo existe superficies de trabajo resbalosas.	105
Gráfica 31.Dentro de mi área de trabajo Existe superficies con diferencias de nivel.	106
Gráfica 32.Dentro de mi área de trabajo existe la posibilidad de accidentarme por la situación de orden y aseo de este lugar.	107
Gráfica 33.Debo realizar trabajos en alturas (por encima de 1.5 metros y con posibilidad de caer al vacío.	107

Gráfica 34.Dentro de mi Área de trabajo existe la posibilidad de un incendio (por acumulación de cartón papel, elementos combustibles).	108
Gráfica 35.Dentro de mi área de trabajo existe la posibilidad de que exista una fuga de gas u otro elemento gaseoso (argón, oxígeno, etc.).	109
Gráfica 36.Mi labor involucra desplazamiento por fuera de la empresa (labores comerciales, labores administrativas, etc.).	109

LISTA DE ILUSTRACIONES

	Pág.
Ilustración 1.Macroprocesos de gestión humana	35
Ilustración 2.Organigrama empresa Comestibles el canario	58
Ilustración 3.Flujo grama por procesos	59

LISTA DE IMÁGENES

	Pág.
Imagen 1.De almacenamiento de la Papa	111
Imagen 2.De un buen adecuado almacenamiento	111
Imagen 3.De almacenamiento del plátano	112
Imagen 4.Del proceso de pelado del plátano	113
Imagen 5.Del proceso de freído del plátano o papa	113
Imagen 6.Del tajado de plátano	114
Imagen 7.De la fuente de calor de los hornos	114
Imagen 8.Que evidencia aceite impregnado en paredes y pasa manos	115
Imagen 9.Del proceso de empaque	116
Imagen 10.Del despacho de Mercancia	116
Imagen 11.Del área de empaque	117
Imagen 12.De Instalación eléctrica no adecuado	118
Imagen 13.De instalaciones no adecuadas	118
Imagen 14.De señalización e información no adecuadas	119
Imagen 15.Imagen de elementos de protección personal	119
Imagen 16.Caracterización de riesgos	120
Imagen 17.Sistema integral de aseguramiento a la calidad	129
Imagen 18.Mapa de Ubicación	173
Imagen 19.Planos de evacuación	175

Imagen 20.Planos de Riesgos	180
Imagen 21.Planos Ubicación de extintores	185

0. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de esta propuesta se enfoca en el Sistema de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SGSST” de la empresa Comestibles el Canario. Pretende la determinación de las causas que generan las deficiencias en el SGSST y la incapacidad de respuesta ante posibles riesgos dentro de la empresa generando espacios insalubres, con altos índices de enfermedad y riesgo, significando un gasto considerable para la empresa en términos de salud de sus empleados.

Se plantea las posibles soluciones que integran el actual modelo del SGSST, potenciando sus dinámicas proponiendo estrategias que solidifique los procesos desempeñados por el área de Salud Ocupacional.

El proyecto pretende dar resultados operacionales y económicos que ayuden en una mejor productividad de la empresa y seguridad de los trabajadores, reduciendo el índice de riesgos por área, repercutiendo positivamente en la economía de la empresa, puesto que ante la sucesión de situaciones de riesgo y una lenta respuesta, la inversión para la reparación de este tipo de hechos es superior a la inversión a un programa preventivo o de mejoramiento.

En primera instancia se ejecuta un diagnóstico del SGSST en la empresa, determinando los principales rasgos y el desempeño que este cumple en la empresa, con el motivo de detectar las actividades y procesos.

En el segundo objetivo se señalan todos los componentes del SGSST en la empresa el canario y se demuestran a partir de la interpretación y evaluación primaria del SGSST.

Posteriormente, con el diagnostico se desarrollan una serie de estrategias de tipo operativas de corto y mediano plazo para la mejora del SGSST de la empresa el Canario, vinculado el antiguo manual y potenciando los procesos con mayores falencias.

Finalmente sé estipulará la mejora del SGSST a través de sus políticas que conlleve a la disminución de riesgos en la empresa, evidenciando la normativa de seguridad laboral. Teniendo como resultado una mejor calidad en sus productos, un impacto positivo en las ventas, y la fidelidad de sus clientes.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La principal necesidad por la que se ejecuta la presente investigación recae en la consideración de los factores de riesgo que contiene cualquier actividad laboral del ser humano, enfatizando en un aspecto relevante cuya investigación en nuestro país es resumida a modo de estándares internacionales y que no responde a las necesidades tangibles, específicas y aplicativas de nuestro contexto en términos de seguridad y salud en el trabajo, Añadiendo la labor imperiosa de implementar la ley 1562/2012 que implementa la seguridad y la salud como elemento esencial laboral.

La ley 1562 del 11 de julio de 2012, en el artículo 1, cuarto párrafo indica que el “programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el trabajo.” (Colombia C. P., 2012).

La implementación de un buen Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, exige realizar un estudio de factores ambientales, clima organizacional, condiciones y puesto de trabajo, con el fin de velar por el bienestar del recurso humano que conforma la empresa, lo que resulta beneficioso para la empresa ya que se convierte en un instrumento que puede asegurar la rentabilidad y crecimiento de la empresa.

Las actividades desempeñadas en una empresa de alimentos cuenta con un potencial índice de riesgo, correspondientes a las condiciones del lugar y la preparación de productos alimenticios, a pesar de contar con un margen inferior a otras actividades laborales, la mala implementación de normas de seguridad laboral incrementa potencialmente el riesgo interno de la empresa, considerando como interno toda actividad productiva cuyo fin último es abastecer la demanda de un producto específico; no obstante, existen empresas donde, la aplicación de normas de seguridad laboral o protección industrial son mínimas, a partir de esta consideración se procedió a la evaluación, diagnóstico y desarrollo de estrategias administrativas y correspondientes al área de salud ocupacional en la empresa de comestibles el Canario con el fin objetivo de brindar instrumentos además de los existentes, capaces de satisfacer las falencias de la empresa en términos de seguridad laboral.

Con esta visión, se acerca a un problema más imperante, tras las fallas o potenciales riesgos en la producción de alimentos, existen averías de tipo económicas, productivas y administrativas, es decir, representado todo riesgo del trabajador como pérdidas económicas de la empresa, es por ello que se hace perentorio el desarrollo evaluativo de la empresa en términos de seguridad laboral para la formulación de estrategias, permitiendo la vinculación de saberes propios aprendidos a lo largo de la carrera de administración para el desempeño eficaz de la empresa y la protección de los trabajadores. Las propuestas son ejecutadas a partir del análisis y el estudio previo desarrollado en las prácticas en la empresa de Comestibles el Canario, por lo que se generó el presente material como un instrumento de apoyo a las actividades diarias en la empresa, estimulando la prevención y la cultura de la salud laboral, mitigando futuros errores con un impacto directo en el crecimiento

económico de la empresa, siendo un motivo para la evaluación del actual modelo de prevención y respuesta, sobre todo por lo propuesto en la Ley 1562 de 2012.

Por lo tanto, elementos como la vestimenta, implementos de trabajo, materiales e infraestructura son aspectos relevantes para la consolidación de seguridad en la fabricación de alimentos.

Es a partir de la evaluación de artículos, monografías y todo material teórico correspondiente a la investigación de la aplicación del SGSST en distintas empresas, serán el suministro de fuentes verídicas que forjan los conceptos de la presente investigación. La apropiación de las guías laborales suministradas por empresas como Sura y su respectivo ARL, permiten la comprensión legal de este apartado de la salud ocupacional.

Es menester, denotar cada apartado ejecutado en la actualidad desde su contexto hasta la aplicación de normativa por parte de las entidades estatales donde se manifieste la seguridad del trabajador y determine parámetros específicos por la de los trabajadores de altura, otorgando un espacio para el progreso.

1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuál sería el plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en comestibles a fin de asegurar la integridad de sus trabajadores?

1.2.SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué elementos componen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente en la empresa de Comestibles el Canario?

¿Qué tipo de riesgos son los más frecuentes y que estrategias son aplicadas en la empresa de comestibles el canario?

¿Cuáles son las principales estrategias y actividades para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo actualmente diseñado y su potencia desarrollo?

2. JUSTIFICACIÓN

Con la iniciativa de desempeñar el conocimiento adquirido a lo largo de la carrera de administración de empresas, se toma como objetivo las prácticas ejercidas en la empresa de comestibles el Canario, por lo que se procedió a la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y así detectar de forma oportuna a modo evaluativo los riesgos existentes en la empresa. Incentivo primario creación del proyecto que detecta y propone soluciones ante falencias de índole humanas, es decir, de salud y seguridad laboral, con esta premisa, se crea un diagnostico que devela la capacidad, alcance y desarrollo del SGSST en la empresa actualmente, sin embargo, a pesar de su existencia existen problemas de tipo normativo y aplicativos que demuestran la urgencia de una revaluación o plan de mejoramiento dentro de la empresa, dotando de instrumento e insumos la seguridad laboral de los trabajadores. Permitiéndole a la empresa evolucionar en términos de seguridad, mejorando la capacidad productiva, velando por la seguridad y la integridad de los trabajadores.

En la empresa Comestibles el canario, existe un plan de emergencia que a pesar de ser estipulado no cuenta con el alcance o respuesta que la empresa exige diariamente, esto es el resultado de la mala administración del organismo competente de Salud Ocupacional, sector designado para la protección del personal y cumplimiento de la normativa colombiana del SGSST. En correspondencia se desempeña el diagnostico donde florecen distintas falencias de tipo procedimental, administrativa entre otros. Por lo que, se procede al desarrollo de estrategias que revitalicen el actual plan SGSST en la empresa.

La importancia del diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud constituyen la parte fundamental de un Sistema de Seguridad Salud en el Trabajo, pues sirve de insumo para generar actividades en los diferentes subprogramas que componen el sistema, como son: medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial

Los estudiantes se deben involucrar en temas de identificación y cuantificación de los riesgos, factores condicionantes, personal expuesto, medidas preventivas necesarias para el control de los mismos, además, implementar controles correctivos y preventivos con recomendaciones para intervenir los factores de riesgo hallados dentro y fuera de la empresa, esto como punto de referencia para el tema de higiene y seguridad industrial, con el propósito de complementar el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo que es implementado por cada organización.

El aporte investigativo del presente trabajo se centra en plantear las herramientas con las cuales desde la administración de empresas se pueden abordar diferentes problemáticas empresariales, en particular lo relacionado con la gestión humana, permitiendo con análisis dar soluciones a los distintos problemas del sector empresarial. Servirá de apoyo como material bibliográfico, integrado con datos actualizados a la fecha de elaboración del trabajo, para consulta de estudiantes de todas las entidades educativas.

3. OBJETIVOS

3.1.OBJETIVO GENERAL

- Proponer un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa de comestibles el Canario en beneficio de la seguridad de los trabajadores.

3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar los aspectos generales de la empresa de Comestibles el Canario a partir de la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente en la empresa.
- Evaluación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa de Comestibles el Canario
- Indicar estrategias y actividades para la ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa de Comestibles el Canario.
- Establecer estrategias y actividades que sean de apoyo para el seguimiento y control del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo en la empresa de Comestibles el Canario

4. METODOLOGÍA

4.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es un estudio descriptivo: La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento (Sabino, 1996, pág. 3).

Permitiendo la creación de material teórico referente a la labor de observación ejecutada en las prácticas en la empresa de comestibles el Canario y así forjar un diario de campo donde se estipulan las experiencias y connotaciones más imperantes para la resolución de las preguntas planteadas a lo largo del proyecto, resultado por medio de la definición de cada aspecto relevante en la empresa de comestibles el canario en términos de SGSST. Por lo cual se busca ampliar los conocimientos referentes a los procesos ejecutados en la empresa de comestibles el canario en términos del SGSST como instrumento de seguridad laboral.

Investigación Descriptiva: Posterior a la recopilación de datos y referentes bibliográficos, se procede a la clasificación de la información y su descripción conceptual para la organización de los conceptos y los objetivos propuestos todo material consecuente a la aplicación de un sistema de seguridad laboral o SGSST en una empresa de comestibles. En la presente etapa se establece

un dialogo entre los conceptos y se resuelve cada una de las interrogantes investigativos a partir del análisis crítico, develando el orden lineal del proyecto, con una lectura lógica de los aspectos relevantes para la resolución de los objetivos específicos.

El enfoque de la investigación realizada es cualitativo con uso de datos cuantitativos, ya que se realizó a través de una encuesta

La recolección de información se llevó a cabo de la siguiente manera:

Tabla 1.Fuente de recolección de información

Fuentes	Herramientas	Cantidad	Información Obtenida
Gerente	Entrevista	5 entrevistas	Entrevista con Gerente para conocer la historia de la empresa, Funcionamiento del Sistema de Gestión de salud y seguridad en el trabajo, expectativas y grado de delegación de decisiones para la asesoría en los cambios a proponer.
Empleados de áreas	Encuesta	Se realizó una encuesta a 13 empleados. 3 cocineros 2 peladores 7 empacadores 1 oficios varios	Percepción de los trabajadores sobre la seguridad y aplicación del SGSST
Asistentes administrativas	Entrevista	Se entrevistaron 3 personas, con 15 entrevistas en total	Documentación del historial de manejo sobre el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa

Observación	Diario de campo	Se realizaron 17 observaciones a todas las áreas que conforman la empresa.	Revisión de las actividades desempeñadas y los riesgos a los cuales están expuestos los empleados de la organización
Revisión Documental	Documentos Archivo	Se realizó revisión documental 17 veces	Revisión de formatos, políticas internas para llevar a cabo propuestas dentro de los parámetros permitidos.
Libros y documentos	Revisión documental	74 documentos consultados	Material teórico que acompaña la argumentación y resolución de los objetivos

Fuente: Elaboración propia

El análisis y síntesis es abordado en correspondencia a los objetivos específicos y su resolución, denotando cada proceso evaluativo e investigativo en un espectro general del problema de investigación y busca responder el objetivo general del proyecto.

A través del estudio cualitativo se señalan las prioridades de la investigación y se clasifica los elementos pertinentes para la resolución de la premisa del proyecto.

Por lo anterior, se contará con tres etapas investigativas: exploratoria, descriptiva y cualitativa, cada una responde a los objetivos planteados en el proyecto, ahondando en las características y razones del planteamiento del problema y consolida la visión general del porqué de este proyecto. Las fuentes utilizadas para la presente investigación son principalmente teóricas que determinan las funciones, características, mecanismos y resultados del sistema de seguridad laboral actual en

la empresa de comestibles el Canario, añadiendo todo material escrito y digital obtenido tras la investigación concienzuda en las practicas ejecutadas en la empresa, promoviendo la investigación y la resolución a problemas desde el campo del conocimiento de la administración.

4.2.ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

Tabla 2.Etapa de la investigación

ETAPA 1 : CONSULTA MATERIAL DE APOYO		
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
En esta etapa se realizó consulta del material de apoyo bibliográfico que permitió dar inicio al diseño del marco teórico, utilizado para sustentar el desarrollo de la propuesta planteada	La consulta bibliográficas se lleva a cabo de acuerdo a las recomendaciones hechas por el Director de trabajo de grado	Permite comprender la legislación vigente, referente al tema de Seguridad y Salud en el trabajo, facilitando el desarrollo de la Justificación, metodología, marco conceptual y teórico

ETAPA 2 : DESCRIPCION		
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
Revisión de información de la empresa como políticas en seguridad industrial y salud ocupacional, si se está realizando gestión	Esta revisión se realizó con el acompañamiento de la gerencia, el personal administrativo y el supervisor de producción de la empresa.	En esta etapa se desarrolla lo concerniente al marco empresarial y el resultado del objetivo específico encaminado a la descripción de la situación actual del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ETAPA 3 : PROCESO Y ANALISIS		
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
En esta etapa se realizó el procesamiento a detalle de toda la información recolectada con el fin de analizar el estado actual de la situación a mejorar	Este análisis permitió iniciar la elaboración del plan de mejoramientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se estudia todos los parámetros en la norma 1443 del 2012 sobre el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

ETAPAS 3: DISEÑO PLAN DE MEJORA		
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
Se diseñó plan de mejora y de seguimiento y control para mitigar o eliminar los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores en la empresa comestibles el canario	Mejoras a seguir en la organización con el fin de velar por el bienestar de todos los trabajadores de la organización, estas mejoras deben estar aprobadas por la Gerencia general de la empresa.	De acuerdo a los resultados obtenidos se establecen las recomendaciones y los puntos a seguir en la organización para llevar a cabo un buen Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1.MARCO TEÓRICO

Gestión del talento humano:

Hablar de administración de las personas es hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de pro actividad. La administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles. La visión del área que se tiene hoy es enteramente diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH). Muchas cosas han cambiado. La administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información. (Chiavenato I. , 2008, pág. 9).

Para Chiavenato la gestión humana corresponde a la transformación social y las necesidades de la humanidad por organizar para la estabilidad de empresas cuya transformación a partir de la necesidades del contexto, obliga una transformación del recurso humano el cual es definido de la siguiente manera: “El contexto de la administración de recursos humanos (RH) lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto

que éste tiene para ellas”. Develando el potencial de las organizaciones por medio del aprovechamiento evolutivo de la humanidad definiendo así su personal y capacidades. (Chiavenato I. , 2009, pág. 42).

El factor humano en el contexto de las organizaciones, ha sido reconocido, desde la última década del pasado siglo, como su activo principal. Deberá resultar evidente al lector, como trasfondo de todos los argumentos, la base dialéctica y la orientación socio psicológico, pedagógico e informacional de las posiciones adoptadas en este trabajo. Es por ello que conviene dialogar con otras posiciones teóricas y metodológicas y dejar claro los puntos de partida de este autor a la hora de interpretar el objeto de análisis y los métodos para su estudio y mejoramiento continuo. (Dr. Israel A. Núñez Paula, 2006, págs. 1,2).

Para Dessler & Ricardo Varela la gestión de recursos humanos se define de la siguiente manera: “se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. Tales prácticas y políticas incluyen, por ejemplo, lo siguiente: Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado) Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto Seleccionar a los candidatos para cada puesto Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores Evaluar el desempeño Administrar los sueldos y los salarios (remunerar) Proporcionar incentivos y prestaciones Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar) Capacitar y desarrollar a los empleados actuales Fomentar el compromiso de los colaboradores”. Demostrando la necesidad por establecer normas básicas para el buen trato y desempeño positivo de los trabajadores,

humanizando la razón del trabajo como el vínculo de esfuerzos para el trabajo y la dignidad humana. (Varela, 2012, pág. 2).

Para Schuler (1992) la gestión estratégica de los recursos humanos para el beneficio de todas las actividades productivas que se desarrollan en una empresa, permitiendo un proceder eficaz frente a las decisiones que son tomadas, convirtiendo la gestión del talento humano como un instrumento conciliador y articulador de capacidades y funciones en la empresa, afectando a corto y mediano plazo en el comportamiento de los individuos, teniendo en cuenta el contexto interno y externo de la organización. (Vega, 2012, pág. 1).

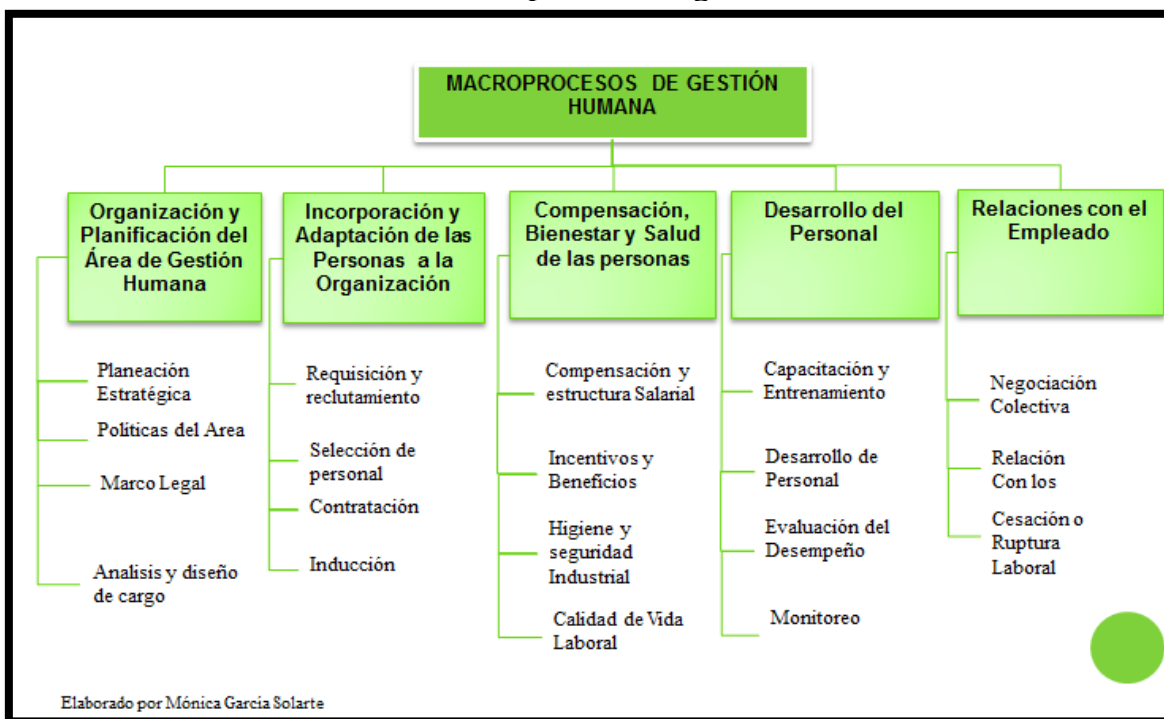
LA Gestión de Recursos Humanos, planificación de RRHH (PRH) es el proceso que emplea una organización para asegurarse de que tiene la cantidad y la clase de personas adecuadas para suministrar un nivel determinado de productos o servicios en el futuro. Las empresas que no realizan una PRH podrían no ser capaces de cubrir sus necesidades de trabajo futuras (una limitación de trabajadores) o podrían tener que recurrir a despidos (en el caso de exceso de trabajadores). (Luis Gomez Mejia, 2008, pág. 183).

Los términos recursos humanos, capital humano, activos intelectuales y gestión del talento implican que son las personas quienes conducen el desempeño de sus organizaciones (junto con otros recursos, como dinero, materiales e información). Las organizaciones exitosas son particularmente propensas a conjuntar a diferentes tipos de personas para lograr un propósito común. Esta es la esencia de la administración de recursos humanos (ARH), la cual consiste en una amplia variedad de actividades, que incluyen el análisis del entorno competitivo de la empresa y el diseño de puestos para que la estrategia organizacional pueda implementarse con éxito para superar a los competidores. (Bohlander, 2017, pág. 7).

En el artículo de Mónica García Solarte de forma concisa, resume la teoría y pensamiento de Decenzo y Robinns donde manifiesta el concepto de gestión humana de la siguiente forma: “cómo mediante el establecimiento de políticas, planes y programas se puede seleccionar, formar, retribuir, desarrollar y motivar el personal de la organización con el fin de potencializar el ser humano como factor fundamental de la ventaja competitiva de la organización y la generación de valor en su interior. La clasificación de los procesos de acuerdo con su objetivo o fin determinado en macro procesos, le dan un nuevo enfoque a la gestión humana al identificar y describir cinco de ellos en un orden lógico secuencial, aunque también pueden presentarse de manera simultánea, lo cual demuestra que los procesos no pueden verse de manera aislada y que esta agrupación es fundamental en la búsqueda del desarrollo y la competitividad organizacional”. (Solarte M. G., 2009, pág. 2).

Una organización adquiere una ventaja competitiva trascendental cuando dedica parte de sus actividades, recursos y tiempo a la formación y gestión eficiente de su talento humano. Por ello, es necesario que el área de la empresa encargada de la gestión humana tenga claramente definidos los procesos y actividades que se deben llevar a cabo para mantener una adecuada relación entre la organización y las personas que desempeñan diversas funciones en la misma, con el fin de generar valor en su interior. Al iniciar los estudios de los teóricos que han planteado postulados acerca de las actividades que se desarrollan en las áreas de gestión humana de las organizaciones, se evidencia que no existe una unidad en la manera en que se agrupan dichos procesos, lo que conlleva a la autora de este artículo a presentar un nuevo enfoque para el estudio y desarrollo de la gestión humana. (Solarte M. G., 2009)

Ilustración 1. Macroprocesos de gestión humana



En la anterior gráfica se expone a modo de mapa jerárquico del Macroproceso de la gestión del talento humano en una empresa, donde se divide en cinco ramas compuesta por las razones y organismos imperantes hasta descomponerse en las actividades y requerimientos de cada una de las dependencias, cada rama del macro proceso, tiene como fin suplir necesidades específicas, donde se estipulan desde la normativa, procesos de contratación, estabilidad laboral, instrucción y condiciones laborales y relacional del trabajador. La nueva lógica de la creación de valor y de la innovación está centrada en el desarrollo de los procesos de negocio de la organización. Si bien es necesario tener el conocimiento del saber cómo, es indispensable igualmente comprender el saber qué y el saber por qué del diseño de los procesos que generan valor en la organización. Esto implica que además de desarrollar el nivel de pensamiento en las categorías tradicionales de mejorar el hardware, el Software, el proceso de manufactura y servicios y la innovación en productos, es igualmente importante desarrollar un nuevo nivel de pensamiento que incluya elementos que

permitan pensar los procesos del negocio de manera innovadora, diferente y sistémica. Por lo anterior, la innovación en los procesos del negocio se convierte en base fundamental para la generación de valor, ya que por medio ellos es que realmente se construirá a la innovación de la empresa, del cambio y de la cultura necesaria para afrontar los retos actuales de los negocios. (Licht, 2010, pág. 3)

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los servidores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales, accidentes de trabajo, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los servidores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. Por tanto la Seguridad y Salud en el Trabajo busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los procesos de la entidad, mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población servidora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud, la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la entidad. (NGRD, 2014, pág. 4)

La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo,

supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos. (OIT, 2011, pág. 4)

La Seguridad y Salud en el trabajo Según la ley 1562 del 11 de julio de 2012 en el artículo 1, es definida como “la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores,” y tiene como objetivo “mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley No. 1562. 11 de julio de 2012. Artículo 1, tercer párrafo, pág. 4). Para Garzón la Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Garzón, 2014, pág. 6)

Basados en los requisitos legales reglamentarios aplicables a seguridad y salud en el trabajo, se establece el sistema como herramienta de gestión, con el objetivo de administrar los recursos, promover las buenas prácticas, previniendo los posibles accidentes y enfermedades que surjan dentro de las sedes del Instituto. En virtud de lo anterior, el Invima está comprometido en brindar a sus funcionarios, contratistas y/o visitantes, un medio ambiente seguro mediante la identificación, prevención, priorización y control de los riesgos que pueden afectar la salud y

seguridad de las personas. En este documento se plasman las actividades del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, a través de la implementación de un método lógico y por etapas, cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), sirviendo como lineamiento general a la entidad, en su planificación frente a los riesgos presentes en las diferentes sedes. (Invima, 2016, pág. 3)

La Seguridad Industrial es una realidad compleja, que abarca desde problemática estrictamente técnica hasta diversos tipos de efectos humanos y sociales. A la vez, debe ser una disciplina de estudio en la que se han de formar los especialistas apropiados, aunque su naturaleza no corresponde a las asignaturas académicas clásicas, sino a un tipo de disciplina de corte profesional, aplicado y con interrelaciones legales muy significativas. La propia complejidad de la Seguridad Industrial aconseja su clasificación o estructuración sistemática. En eso, no se hace sino seguir la pauta común del conocimiento humano, que tiende a subdividir las áreas del saber con objeto de hacerlas más asequibles, no sólo a su estudio, sino también a su aplicación profesional. (Ley No. 1562. 11 de julio de 2012. Artículo 1, tercer párrafo, pág. 4). Según la seguridad industrial y la teoría de la casualidad se debe afirmar de manera rotunda, que los accidentes no son producto de la casualidad, del azar o de la mala suerte y que no debe considerarse como fortuito un accidente cuyas causas no han podido ser determinadas, bien porque no se haya investigado con rigor y profundidad, bien por inexperiencia o por cualquier otro motivo.

La teoría de la causalidad estructura y vertebrata la seguridad científica, dándole razón y fundamento. El principio de Multicausalidad determina que todos los accidentes tienen más de una causa. Por tanto, no existen causas únicas que determinen los accidentes. El proceso de cualquier

trabajo incluye un conjunto de sistemas y subsistemas con factores interdependientes (materiales, personales, técnicos y ambientales) y que permiten, a través del desarrollo de unas funciones, alcanzar un objetivo u objetivos desde una situación inicial a otra final, estableciendo los tres postulados que se enuncian a continuación (Garcia, 2009, pág. 2).

Primer postulado: Todo accidente tiene una causa natural que se explica de forma natural. Este primer postulado sirve de base a la seguridad científica, estableciendo la posibilidad de encontrar el origen del accidente y por tanto, poder eliminarlo.

Segundo postulado: En la mayoría de los accidentes, no existe una causa concreta, sino que existen nubes de causas, interrelacionadas y conectadas entre sí. Este segundo postulado indica la existencia de una nube causal, formada por causas coincidentes, condicionales colaterales desencadenantes poniendo límite a la actuación de la seguridad científica, debido a la imposibilidad de control de todas las causas.

Tercer postulado: Las diversas causas, de los accidentes están interrelacionadas factorialmente y no en forma de suma. En este tercer postulado se basa la estrategia de la seguridad. Al adoptar el accidente la forma de un producto de causas, bastará la eliminación de una de ellas para este producto sea nulo, es decir, para que el accidente no se produzca, o al menos no en la forma en que se habría producido. (Book, 2012, pág. 1)

La preocupación por la seguridad es una de las características más sobresalientes de nuestra civilización. Ello se denota de diversas formas, siendo una de las más significativas la cobertura

de riesgos mediante las pertinentes pólizas de seguros. No hay ámbito de la actividad humana que sea ajeno a esta práctica, con la que intentamos precavernos respecto al daño que podamos sufrir por diversas actividades, siendo este daño a veces biológico, a veces económico, a veces mixto. El seguro mueve en España, en el conjunto de todo su negocio (vida, vivienda, automóviles, industrial, agrícola,...) unos 5,5 billones de pesetas, lo cual significa algo más del 5,7% del Producto Interior Bruto nacional. En otras palabras, y hablando en términos medios, dedicamos casi el 6% de la creación de riqueza a asegurarnos que, de sufrir algún daño, al menos nos podremos resarcir económicamente, aunque sea en parte. Esta cierta obsesión por la seguridad es, como hemos dicho, genérica, y adopta precauciones contra múltiples tipos de amenaza, desde las catástrofes naturales al robo, pasando por los accidentes en el transporte o la baja por enfermedad. (Muñoz, 2012, pág. 4)

La higiene industrial, por lo tanto, debe identificar, evaluar y, si es necesario, eliminar los agentes biológicos, físicos y químicos que se encuentran dentro de una empresa o industria y que pueden ocasionar enfermedades a los trabajadores. En concreto, podemos establecer que toda práctica de la higiene industrial se encarga de tres diferentes clases de situaciones: los primeros estudios que se acometen en el seno del ámbito laboral para evaluar lo que es la exposición a los riesgos, el control y la vigilancia del seguimiento, y la evaluación final para lo que son los diversos estudios epidemiológicos. La generación y la emisión de agentes nocivos en el medio ambiente de trabajo pueden prevenirse mediante intervenciones adecuadas para controlar los riesgos, que no sólo protegen la salud de los trabajadores, sino que reducen también los daños al medio ambiente que suelen ir asociados a la industrialización. Si se elimina una sustancia química nociva de un

proceso de trabajo, dejará de afectar a los trabajadores y tampoco contaminará el medio ambiente. (Herrick, 2012, pág. 2)

El riesgo según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española lo define como la <<proximidad de un daño>>, en el contexto de la prevención de riesgos debemos entenderlo como la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño, pudiendo por ello cuantificarse (Arrenquin, 2010, pág. 6). El factor de riesgo es todos aquellos objetos, instrumentos, instalaciones condiciones ambientales, acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de que ocurran las consecuencias, dependen de la eliminación o control de los elementos agresivos. (Betancur & Vanegas, 2003, pág. 2)

El Factor de Riesgos Físicos es toda exposición a una velocidad y potencia mayores de la que el organismo puede soportar en el intercambio de energía entre el individuo y el ambiente que implica toda situación de trabajo. (Fiso, 2014, pág. 2)

Ruido: El exceso de ruido implica una vibración intensa de las células auditivas del oído interno. De este modo se dañan y pierden la capacidad de transmitir los impulsos al cerebro lo que produce una pérdida permanente e irreversible de la audición. Esta depende de tres factores; nivel de ruido, tiempo de exposición y susceptibilidad individual. (Fiso, 2014, pág. 4)

Presiones: Estas se manifiestan en alturas sobre **2000 – 2500 metros**, ya que disminuye la presión atmosférica, lo que provoca dificultad respiratoria y dificultades de movimiento. (Fiso, 2014, pág. 4)

Vibraciones: La exposición a vibraciones se produce cuando éstas se transmiten a alguna parte o a todo cuerpo a partir de movimientos oscilantes de una herramienta, estructura, una empuñadura o un asiento. (Fiso, 2014, pág. 5)

Radiación Ionizante y no Ionizante: Estas radiaciones se conocen como rayos Alfa, Beta, Gamma y Rayos X. Los órganos del cuerpo que son más sensibles a las radiaciones son los tejidos jóvenes como así también los ganglios, la médula ósea, las glándulas salivales y sexuales, tejido muscular, vasos sanguíneos, hígado, entre otros. (Fiso, 2014, pág. 3)

Temperaturas Extremas (Frío, Calor): Esta puede producir deshidratación, agotamiento excesivo o un golpe de calor o insolación. En el ser humano la temperatura debe mantenerse estable para que sus funciones biológicas no se alteren. En situaciones de trabajo a muy baja temperatura el principal riesgo que implica es la hipotermia. . (Fiso, 2014, pág. 2)

Radiación Infrarroja y Ultravioleta: Producen la enfermedad profesional “catarata del hornero”, se manifiesta principalmente en hornos de fundición de metales y vidrios. También el sol emite este tipo de radiaciones, en este caso, como medida principal se usan lentes especiales

de protección. Se producen en el arco voltaico de la soldadura eléctrica y a partir de la exposición severa al sol. Pueden producir lesiones en la vista y en la piel. (Fiso, 2014, pág. 3)

El Factor de Riesgo Químico es toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. (Barra, Riesgo químico - Riesgo Laborales, 2015, pág. 1)

Polvos: material sólido suspendido en el aire que se produce por fricción, opresión, rozamiento, destrucción o explosión. Las partículas muy finas, los gases y los vapores se mezclan con el aire, penetran en el sistema respiratorio, siendo capaces de llegar hasta los alvéolos pulmonares y de allí pasar a la sangre. Según su naturaleza química provocarán efectos de mayor a menor gravedad atacando a los órganos (cerebro, hígado, riñones, etc.). (Barra, 2009, pág. 3)

Vapores: Todo gas que pueda contener altas dosis de sustancias químicas, venenosas para el cuerpo, principalmente inhaladas, aunque cause daños al contacto con partes del cuerpo. Muchas sustancias químicas líquidas se evaporan a temperatura ambiente, lo que significa que forman un vapor y permanecen en el aire.

Líquidos: Sustancias que puedan ser derramadas, cuya composición es líquida y debe ser tratada con los implementos necesarios. Muchos productos químicos líquidos desprenden vapores

que se pueden inhalar y ser sumamente tóxicos, según la sustancia de la que se trate. (Barra, 2009, pág. 5)

Disolventes: Los disolventes se encuentran en estado líquido y son utilizados con frecuencia para la formación de mezclas o verter en tuberías, lo que indica un alto riesgo de contacto.

El Factor de Riesgos Biológicos son todos aquellos seres vivos, ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores (Maicao, pág. 3)

Anquilostomiasis: Se considera entre las peores por sus efectos y amplia diseminación. Hay dos especies de estos parásitos, el *Ancylostoma duodenale* y el *Necator americanus*. Originan una enfermedad debilitante que se caracteriza por desnutrición y anemia, que son más severas en personas previamente malnutridas. (Jcmplr, 2015, pág. 1)

Carbunco: enfermedad infecciosa aguda causada por el *Bacillus anthracis*, de los llamados científicamente grampositivos, el cual forma esporas. Dicho bacilo segrega una toxina que se compone de tres factores: uno protector, otro llamado factor edematoso y, finalmente, el llamado factor letal. (Preventionworld, 2014, pág. 2)

La Alergia: Desencadenadas por la exposición a polvos orgánicos de mohos, enzimas o ácaros. Debido a la reacción de los Antígenos. (Rioja, 2013, pág. 8)

Muermo: Enfermedad infecciosa (de forma aguda o crónica) de los animales (sobre todo) y las personas (esporádica). (Ecured, 2014, pág. 1)

El Factor de Riesgos Ergonómicos que son todos los sobreesfuerzos pueden producir trastornos o lesiones músculo-esqueléticos, originadas fundamentalmente por la adopción de posturas forzadas, la realización de movimientos repetitivos, por la manipulación manual de cargas y por la aplicación de fuerzas. (laborales F. p., 2013, pág. 5)

Posturas forzadas: posiciones que adopta un trabajador cuando realiza las tareas del puesto, donde una o varias regiones anatómicas dejan de estar en posición natural para pasar a una posición que genera hipertensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones en distintas partes de su cuerpo.

Movimientos repetitivos: Se considera trabajo repetitivo a cualquier movimiento que se repite en ciclos inferiores a 30 segundos o cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo movimiento. Además cuando una tarea repetitiva se realiza durante el menos 2 horas durante la jornada es necesario evaluar su nivel de riesgo (criterios de identificación INSHT). (laborales F. p., 2013, pág. 6)

Manipulación manual de cargas: el levantamiento de cargas superiores a **3kg**, sin desplazamiento. › Transporte de cargas superiores a **3kg** y con un desplazamiento mayor a 1m

(caminando). › Empuje y arrastre de cargas cuando se utiliza el movimiento de todo el cuerpo de pie y/o caminando.

Aplicación de fuerza: Existe aplicación de fuerzas si durante la jornada de trabajo hay presencia de tareas que requieren: El uso de mandos en los que hay que empujar o tirar de ellos, manipularlos hacia arriba, abajo, hacia dentro o fuera, y/o, el uso de pedales o mandos que se deben accionar con la extremidad inferior y/o en postura sentado; y/o, empujar o arrastrar algún objeto sin ruedas, ni guías o rodillos en postura de pie. (laborales F. p., 2013, pág. 8)

El Factor de Riesgos Psicosocial realiza una relación entre el ambiente de trabajo, las condiciones de organización y las necesidades y hábitos y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social; ejemplo. Los turnos de trabajo inestables, ritmos impuestos de trabajo conflicto de autoridad (Jimenez, 2010, pág. 18)

El Factor de Riesgo mecánico se relacionan con todos aquellos factores presentes en objetos, máquinas, equipos, instrumentos y herramientas que por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal , pueden o podrían ocasionar accidentes laborales. Ejemplo: máquinas y equipos sin anclaje, herramientas manuales defectuosas, cuchillas sin seguro de operación. (Jimenez, 2010, pág. 16)

Prevenir los accidentes de trabajo es importante para las empresas, más allá del cumplimiento de una norma, ayuda a mejorar las condiciones laborales, a reducir la siniestralidad y promover la

salud de los trabajadores. Se ha evidenciado que realizar capacitaciones en emergencias, autocuidado, higiene postural; la evaluación de riesgos de los lugares de trabajo, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, factores psicosociales, etc., disminuyen la accidentalidad y el ausentismo laboral lo cual redundo en tiempo productivo para las organizaciones. En los últimos años en Colombia se han dado grandes adelantos en la legislación de salud ocupacional, por este motivo se han tomado medidas para que en las empresas se implemente un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ya que es una actividad multidisciplinaria que está dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la promoción y prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y la eliminación de factores y condiciones que ponen en riesgo la salud y seguridad en el trabajo. (Lozano, 2015, pág. 6)

5.2. MARCO LEGAL

Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo 2017: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y

controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Colombia, 2017, pág. 1)

Los SG SST en Colombia: La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad que involucra todos los niveles de la sociedad y disciplinas laborales, se enfoca en proteger y promover beneficios en la salud física, mental y emocional de los trabajadores mediante campañas de prevención y control de enfermedades y accidentes laborales. Los cambios a nivel internacional y los requerimientos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) generaron la necesidad de que el Ministerio de Trabajo se enfocara en pro de un documento que pudiera reglamentar y guiar a las empresas en la implementación de un sistema que buscara no solo el cumplimiento de un requisito, sino también de asegurar la implementación de medidas que protejan al trabajador. (Pinil, 2016, pág. 5)

Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa ingeniería & servicios SARBOH S.A.S: La salud en el trabajo definida también como “las condiciones y factores que inciden en el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, personal contratista, visitantes y cualquier otra persona en el sitio de trabajo” se toma hoy en día en una prioridad empresarial, puesto que las exigencias de que lleve a cabo un sistema de gestión eficaz para que los riesgos de los puestos de trabajo sean eliminados, reducidos o controlados viene principalmente de los propios trabajadores, al mismo tiempo que se cumple con la normatividad legal que le exige a las empresas velar por el bienestar y la seguridad de sus empleados. Con la elaboración de ese proyecto buscamos crear un nuevo ambiente de

seguridad al interior de las empresas SARBOH S.A.S, que oriente, ejecute, y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados. (PEDRAZA, 2016, pág. 10)

A continuación se presenta Normograma Nacional

Tabla 3.Marco Legal

MARCO LEGAL RELACIONADO CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
NORMA	REGLAMENTA
DEC. 2663 / 1950	Código sustantivo del trabajo
Res. 20/1951	Reglamenta CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO CTS.
Ley 9/1979	Código Sanitario Nacional
DEC. 2/1982	Terminología técnica y normas de emisiones industriales
DEC. 8321/1983	Normas sobre protección auditiva, la salud y el bienestar de las personas
DEC. 614/1984	Bases para la Empresa y administración gubernamental de la salud ocupacional en el país
Res. 2013/1986	Reglamenta Empresa y funcionamiento de los comités de la Seguridad y Salud en el trabajo
Res. 1016/1989	Empresa, funcionamiento y formas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
DEC. 2177/1989	Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas
Res. 2013/1986	Elecciones, funciones y actividades del COPAZO
Res.8321/1983	Establece la preservación de la audición
Res. 1792/1990	Reglamenta valores permisibles exposición al ruido
Res. 6398/1991	Exámenes médicos pre ocupacionales
Res. 1075/1992	Campañas de fármaco dependencia, tabaquismo, y alcoholismo
Ley 100/1993	Crea el Sistema General de Riesgos Laborales
DEC. 1295/1994	Se determina la Empresa y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
DEC. 1772/1994	Reglamenta afiliación y cotizaciones
DEC. 1281/1994	Pensión especial se consideran las actividades de alto riesgo
DEC. 2644/1994	Tabla única de indemnizaciones
Res. 4050/1994	Pruebas de embarazo para trabajadoras expuestas en labores de alto riesgo

Ley 181/1995	Fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física
DEC. 1859/1995	Por el cual se reglamentan parcialmente las inversiones del fondo de riesgos profesionales
Decr.019/2012	Supresión de trámites innecesarios
DEC. 190/2004	Relación docente y afiliación de estudiantes de postgrado al sistema general de riesgos profesionales
Res. 1401/2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
DEC. 16/1997	Comités nacional, seccional y local de salud ocupacional
Ley 361/1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación
Res. 2569/1999	Proceso de calificación del origen de los eventos en primera instancia
DEC. 1796/2000	Evaluación de la capacidad psicofísica, disminución de la capacidad laboral
Res. 166/2003	Día nacional de la salud en el mundo del trabajo el 28 de julio de cada año
DEC. 873/2001	Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo, OIT
DEC. 889/2001	Registro único de aportantes al sistema de seguridad social
Ley 691/2001	Participación de grupos étnicos en el sistema
Ley 704/2001	Prohibición de las peores formas de trabajo infantil
Ley 712/2001	Código procesal del trabajo y seguridad social
Ley 717/2001	Reconocimiento de la pensión de sobrevivientes
DEC. 1607/2002	Modificación tabla de clasificación de actividades económicas
DEC. 1703/2002	medidas para promover y controlar la afiliación y pago de aportes al sistema
Ley 789/2002	Incorporación de los estudiantes al SGRP
DEC. 205/2003	Creación del ministerio de la protección social
DEC. 2090/2003	Actividades de alto riesgo, condiciones, requisitos y beneficios
DEC. 2800/2003	Afiliación al sistema de los trabajadores independientes
DEC. 2286/2003	Incentivos por contratación de trabajadores con más del 25% de pérdida de la capacidad laboral
Ley 797/2003	Reforma sistema de pensiones, diferencias entre pensión de origen común y profesional
Ley 828/2003	Control de la evasión y elusión al SGRP
Circular 2004	Generalidades, derechos y obligaciones, y aclaraciones sobre el SGRP
DEC. 1443/2004	Prevención y control en el manejo de plaguicidas
Res. 2346/2007	Empresa y responsabilidades con las historias clínicas ocupacionales
Res. 2844/2007	Guías de Atención Integral en Salud Ocupacional (GATISO)
Dec.1299/2008	Se reglamenta el departamento de gestión ambiental de las empresas
Res. 1956/2008	Medidas preventivas de salud sobre el consumo de cigarrillo

GTC-034	Guía técnica colombiana Elaboración de programa de salud ocupacional
Res.736/2009	Capacitador competente trabajos en alturas SENA
Circular 70/2009	Procedimientos e instrucciones en trabajos en alturas para empresas y ARL
DEC. 2566/2009	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales
DEC-LEY 4108 2011	Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.
Ley 1562 Julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Res. 1409/2012	Establece el reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas
Res. 1903/2013	que modifica numeral 5 artículo 10 y párrafo 4 del artículo 11 de la resolución 1409 del 2012, el cual es certificar a los trabajadores que desarrollen trabajos en alturas mediante capacitación
DEC. 723 / 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
DEC 1352/2013	Por el cual se reglamenta la Empresa y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones
Circular 034/ 2013	les asiste a las Entidades Promotoras de Salud, indistintamente del régimen de salud que operen: organizar la Forma y los mecanismos a través de los cuales sus afiliados con su núcleo familiar acceden a los servicios de salud en todo el territorio nacional.
DEC. 1637/ 2013	Por el cual se reglamenta el parágrafo 50 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones.
DEC 1443 de 2014	Disposiciones implementación SGSST
RES 3368 de 2014	Se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012
DEC 1477 de 2014	Tabla de Enfermedades Laborales
DEC 1507 de 2014	Manual único de calificación de invalidez
DEC 1072 DE 2015	Por el cual se compila todas las normas reglamentarias del trabajo en Colombia
RES 1111 DE 2017	Estandares minimos SGSST para empleadores y contratantes

Fuente: Sura Seguros, Riesgos Laborales decretos leyes resoluciones,2010, Pág.2

En el anterior cuadro se exponen la normativa exigida por la norma colombiana, cuya incidencia y menester aplicación corresponde a las variables estipuladas para el desarrollo del SGSST y la seguridad laboral en el trabajo, es pues, necesario reconocer estas leyes, decretos y demás con la intención de trabajar los objetivos y las propuestas en respuesta a esta normativa.

5.3.MARCO CONCEPTUAL

Para la realización del marco conceptual se decidió abordar los siguientes conceptos y temas: Salud, Seguridad industrial, Salud ocupacional, Sistema de seguridad y salud, Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, Seguridad industrial, factor de riesgo, Investigación de accidentes e incidentes, incidente de trabajo, accidente de trabajo, ciclo PHVA, condiciones y medio ambiente de trabajo, Mejora continua. Los cuales responden al estudio e interés particular de éste trabajo.

La **Salud** es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. La cita procede del preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, Firmada el 22 de Julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (oficial Records of the World Health Organization. No 2, p. 100), y entro en vigor el 7 de abril de 1948, la definición no ha sido modificada desde 1948. Entonces se puede decir que este estado en el desempeño del laboral tiene una relevancia significativa, pues según lo expuesto en el artículo 5 del código Sustantivo del Trabajo. Para hablar de Salud es necesario conocer el concepto de **Salud Ocupacional** el cual consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como

objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas. En todas las empresas debe existir un Comité Paritario de Salud Ocupacional, cuya razón de ser es hacer seguimiento para que las actividades planeadas en el Programa de Salud Ocupacional si se cumplan. (Muñoz A. , 2016, pág. 1)

El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. (Patiño, 2015, pág. 1), además es de gran importancia saber que dentro de este sistema se forman los **Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo** que es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así: De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes. De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. (Safetya, 2016, págs. 2,3).

La **Seguridad Industrial** es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a

los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o rehecho de los productos industriales. (Euskadi, 2010, pág. 1) ; es importante en la seguridad industria tocar el tema de **Factor de riesgo** el cual se basa en el rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo más importantes cabe citar la insuficiencia ponderal, las prácticas sexuales de riesgo, la hipertensión, el consumo de tabaco y alcohol, el agua insalubre, las deficiencias del saneamiento y la falta de higiene. (Salud, 2013, pág. 1)

La Investigación de accidente o incidente es un proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Fory, 2014, pág. 2), a través de implementación de métodos de mejoramiento, seguimiento y control en la seguridad y salud de los empleados en las organizaciones se busca evitar los **Incidente de trabajo**, definido por la ARL SURA como los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros. (Fory, 2010, pág. 1), o **Accidente de Trabajo** que es un suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente

de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratista desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte los suministra el empleador. También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca durante la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Fory, 2010, pág. 1).

6. PRESENTACION DE LA ORGANIZACION

6.1.ORGANIZACIÓN

Comestibles el canario LSCD identificada con Nit 1.144.124.744-8 es una empresa que busca crecer y contribuir al crecimiento de sus empleados a través de la implementación de estrategias efectivas de mutuo beneficio que satisfagan nuestras necesidades y las expectativas del talento humano.

Tabla 4.Fuente de recolección de datos de la empresa Comestibles el Canario

Nombre o razón social	Comestibles el Canario LSCD
Nit	1.144.124.744-8
Dirección	Carrera 23 # 72b -14
Teléfonos	6623990-3164912058
Representante Legal	Luisa Stefany Catillo Duque
actividad económica	Industrial
No de trabajadores	15
Horario laboral	8:00am- 5:00pm
Aseguradora de Riesgos Laborales	

6.1.1. Descripción del proceso productivo o de prestación del servicio

Fabrica: se realizan actividades de producción que incluyen procesos tales como recepción y despacho de materias primas, transformación y empaque de materia prima entre otras actividades dentro de la planta.

Misión

Ser una empresa que ofrece productos de la más alta calidad, al mejor precio y con la mejor atención al cliente, contando con talento humano, eficaz y productivo.

Visión

Ser una empresa que genere valor a sus empleados y clientes ofreciéndoles amabilidad, respeto y crecimiento continuo, para llegar a ser líder en el sector de los alimentos.

6.1.2. Manual de funciones

En el manual de funciones se determinan las responsabilidades y las funciones de los empleados que conforman la empresa.

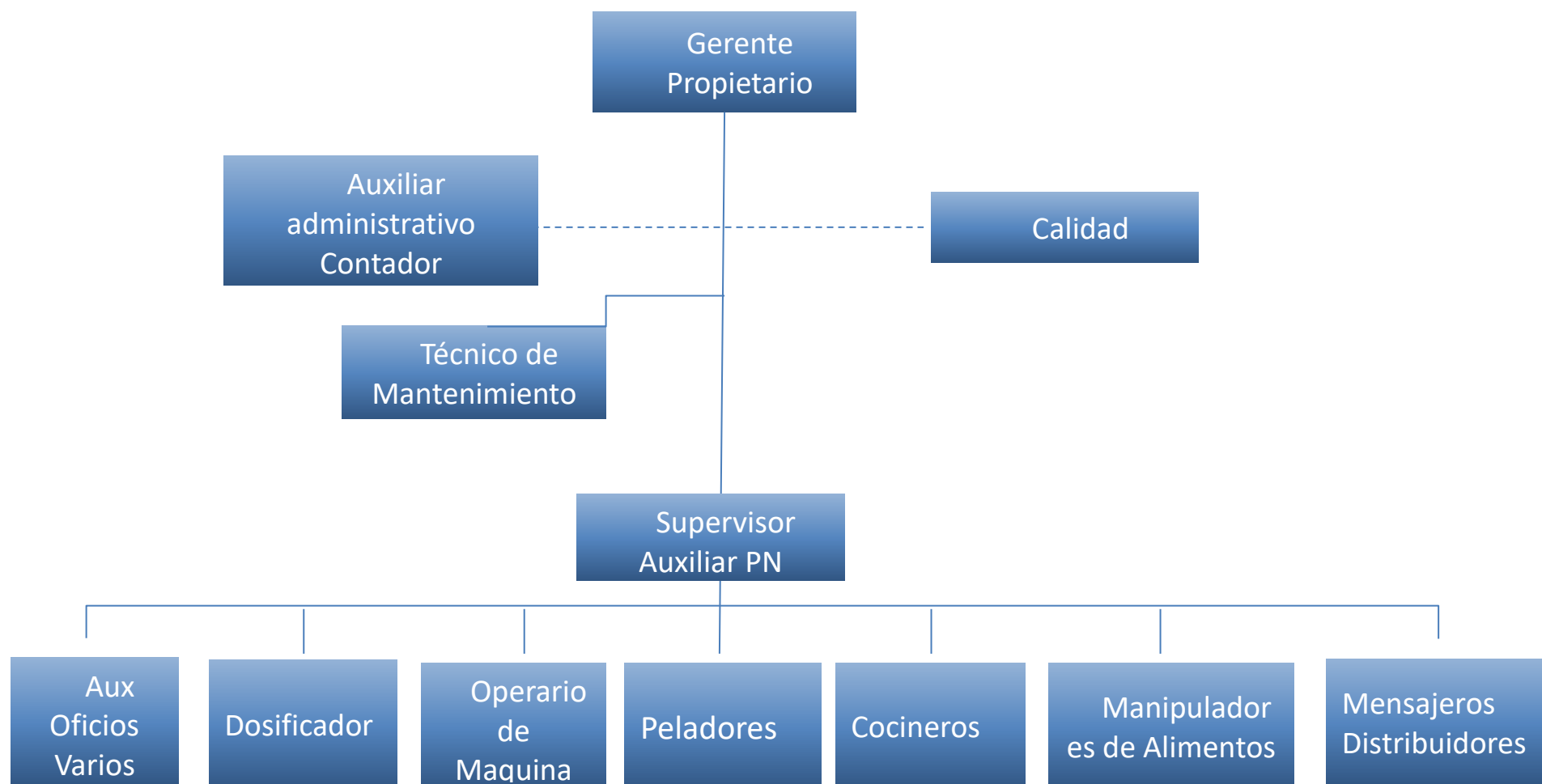
Anexo A – Manual de funciones de la Empresa Comestibles el canario.**6.1.3. Caracterización de los procesos**

La caracterización de los procesos consiste en identificar condiciones o elementos que hacen parte de los procesos, estos deben documentarse en función de la naturaleza de sus actividades, los requisitos del cliente y de los requisitos legales o reglamentarios que aplique.

Anexo B – Caracterización de los procesos de la empresa Comestibles el canario

6.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

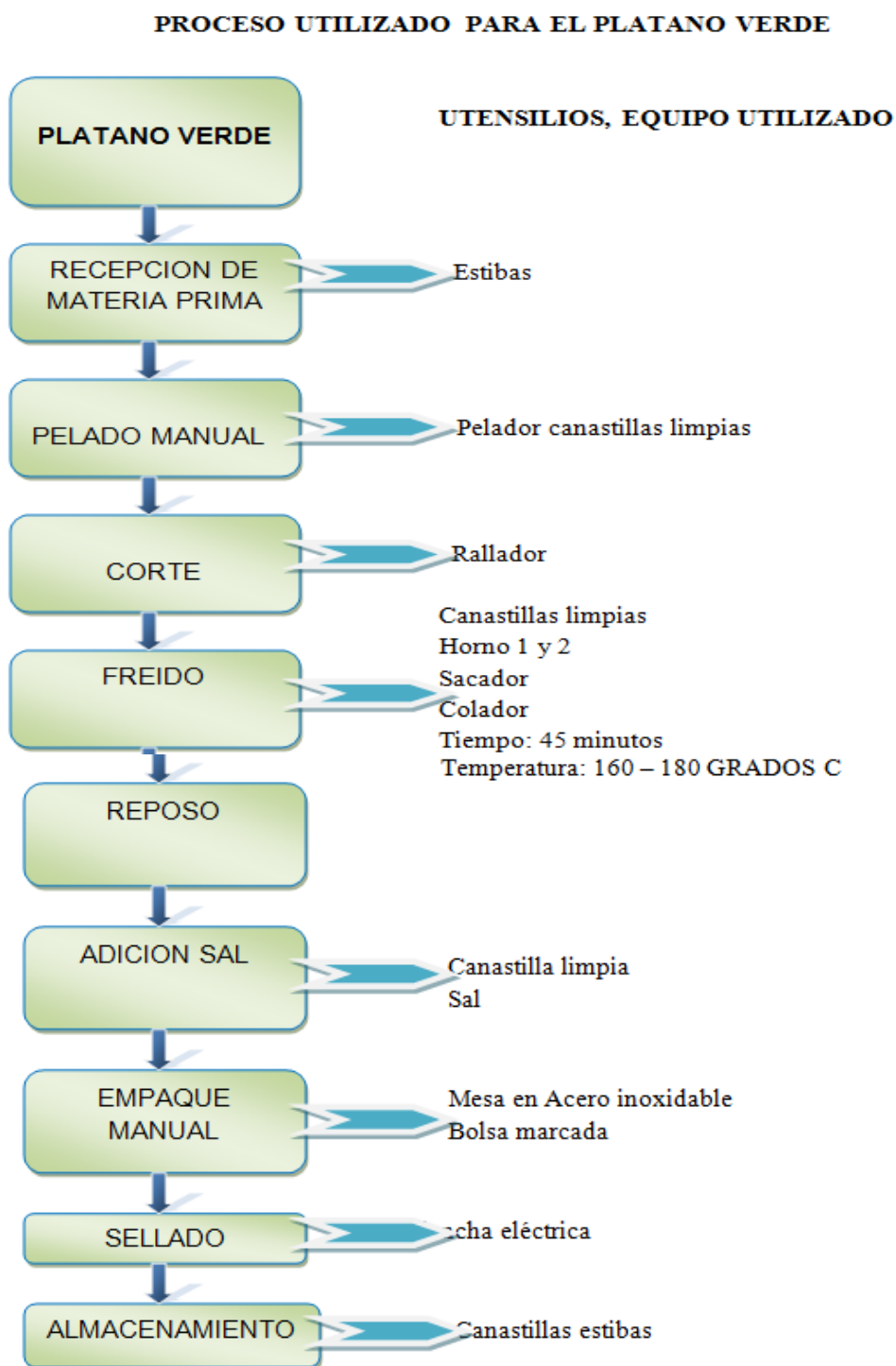
Ilustración 2. Organigrama empresa Comestibles el canario



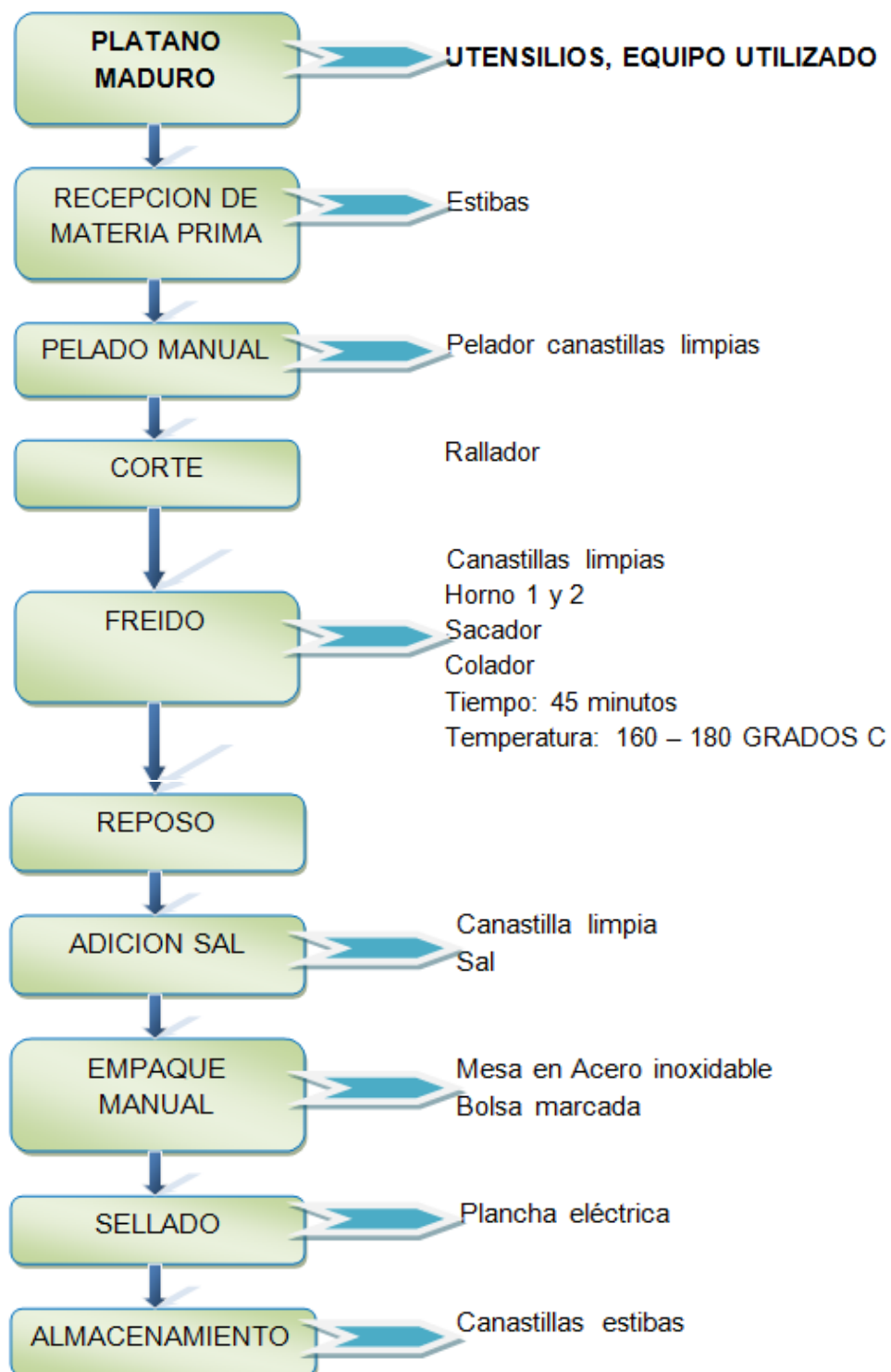
Fuente: Elaboración Propia

6.3.FLUJO GRAMA POR PROCESOS

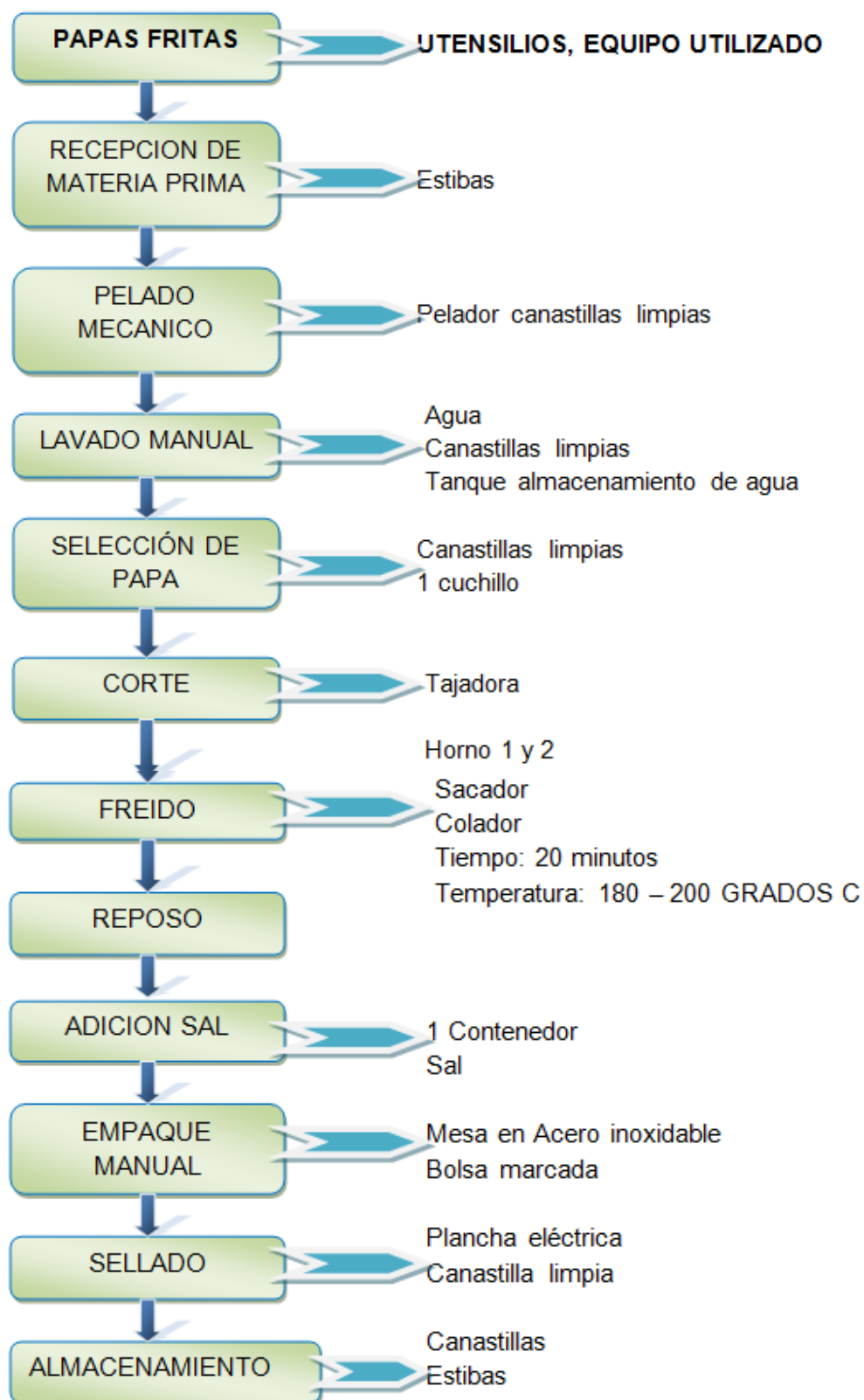
Ilustración 3.Flujo grama por procesos



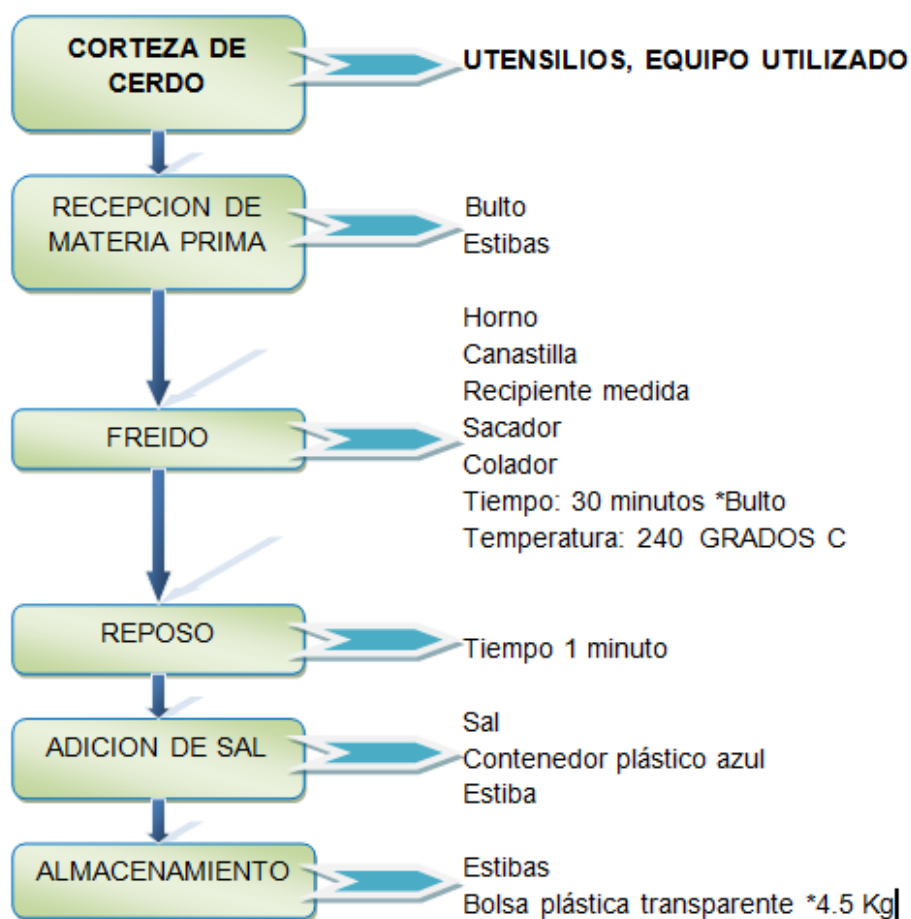
PROCESO UTILIZADO PARA EL PLATANO MADURO



PROCESO UTILIZADO PARA LAS PAPAS FRITAS



PROCESO UTILIZADO PARA LA CORTEZA DE CERDO



Fuente: Elaboración Propia

7. RESULTADOS

7.1. OBJETIVO 1. ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados 'en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: SGSST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Trabajo, 2014, pág. 7)

Actualmente en la empresa de Comestibles El Canario, la normativa de seguridad está regida por el decreto 1443 de 2014, por lo que se ha diseñado modelos intervención a partir de los elementos determinados por el presente decreto, a su vez corresponde al estudio interno ejecutado por el servicio de salud ocupacional en materia de seguridad industrial. Sin embargo, existen escenarios donde el control, calidad y vigencia de la presente normativa no cumple con lo estipulado para la protección de los empleados, develando la necesidad inherente por evaluar el actual estado de la empresa y promover un SGSST eficaz, velando por los intereses de la empresa y la seguridad de los trabajadores. En consecuencia, se procede a la caracterización de los valores más notorios del SGSST actual en la empresa y se estipula un plan de mejoramiento en el sistema de gestión de seguridad y salud de Comestibles El Canario.

7.2.POLÍTICA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO – SST

Para Comestibles El Canario, la salud y la seguridad de sus trabajadores es prioritaria, por tanto, estos conceptos son parte fundamental de la planeación y diseño de los trabajos realizados, para prevenir situaciones de peligro que conlleve a una afectación de las personas, instalaciones y mobiliarios. Por tanto, en Comestibles El Canario estamos comprometidos con:

- Establecer medidas de identificación, análisis y valoración de los riesgos que permitan generar acciones de control.
- Comestibles El Canario se compromete a salvaguardar la integridad física y mental de sus colaboradores a través del diseño e implementación de sistemas de protección y prevención de riesgos, de forma tal que tanto instalaciones, como herramientas de trabajo y condiciones laborales en general, incluyendo las psicológicas favorezcan el correcto desempeño de las personas que aquí trabajan.
- Proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, mejorando continuamente el Sistema de Gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo SG-SST.
- Desarrollar una cultura del autocuidado y la prevención a través de la capacitación e incentivación de los trabajadores.
- Cumplir a cabalidad la normatividad nacional vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Implantar mecanismos para que los trabajadores puedan aportar en la identificación de factores críticos, para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

- Dotar a los trabajadores con los elementos de protección personal acorde a los factores de riesgo presentes en el área de trabajo

Se considera que las labores preventivas, participativas y compromisos individuales de todos y cada uno de los trabajadores, proveedores, visitantes o personal relacionados con la empresa son parte importante para el éxito de la cultura de prevención, seguridad y salud en el trabajo (SST) e indispensable para el cumplimiento de los objetivos planteados.

7.3.ROLES Y RESPONSABILIDADES

La responsabilidad para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está en cabeza de la alta dirección de la organización, se han asignado y comunicado las responsabilidades dentro del SG-SST para los cargos cuya actuación tienen injerencia directa sobre la gestión de seguridad y salud y a lo largo de todos los niveles jerárquicos. Adicionalmente se establecen responsabilidades individuales a través de diferentes planes de trabajo, procedimientos e instructivos de trabajo, que son evaluadas al realizar el seguimiento a la gestión y durante las auditorías internas programadas. En forma semestral se realiza la evaluación del desempeño y se revisa el cumplimiento de estas responsabilidades, definiéndose los apoyos que cada persona puede requerir para su logro. La rendición de cuentas está en los procesos e inicia desde los niveles de supervisión, quienes entregan el informe a sus jefes inmediatos, quienes escalan hasta que la rendición llega a la alta dirección. (Quirol, 2015)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de:

- Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo designado.
- Jefes de áreas o procesos.
- Comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Comité de convivencia.

Teniendo en cuenta el decreto 614 de 1984, la resolución 1016 de 1989, la ley 1562 de 2012, el decreto 1443 de 2014, la resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012, se establecen las siguientes responsabilidades:

Tabla 5.Responsabilidades y Actividades:

Responsable	Actividades
Gerente	Definir, actualizar y revisar junto con el responsable del SG-SST, la política de SST.
	Establecer conjuntamente con el responsable del SG-SST los objetivos del SG-SST.
	Aprobar el Plan de Trabajo Anual en SST.
	Suministrar los recursos (técnicos humanos y económicos) necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Establecer y divulgar las responsabilidades a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar los mecanismos para la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Revisar y evaluar como mínimo de manera anual el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Revisar la rendición de cuentas del desempeño en materia de SST y establecer e implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar el personal competente para liderar y controlar la ejecución del sistema general de seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores recién vinculados, independientemente de su forma de contratación y vinculación.

Responsable	Actividades
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Garantizar canales adecuados para la recolección de información suministrada en materia de SST por los colaboradores, igualmente garantizar la oportunidad de la información en SST y su gestión.
Jefe de área	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
	Garantizar el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de los colaboradores que tenga a cargo.
	Promover la comprensión de las políticas y normas en materia de SST.
	Realizar la identificación y notificación sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
	Participar en las inspecciones de seguridad.
Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
	Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos de Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
	Identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, y plasmarla en la matriz legal, así mismo mantenerla actualizada.
	Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
	Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
	En conjunto con el jefe de área realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo en SST, para levantar la matriz de riesgos, así mismo realizar las respectivas actualizaciones de la misma.
	Elaborar conjuntamente con el jefe de área los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Definir, actualizar revisar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos asignados para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.

Responsable	Actividades
	Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Comité paritario o vigía en seguridad y salud en el trabajo	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
	Analizar las causas de accidentes y enfermedades y determinar si la causa constituye un peligro no identificado.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
Comité de convivencia laboral	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora concertado entre las partes (del conflicto), para construir, renovar y promover la convivencia laboral. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos y verificar su cumplimiento garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
	En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la

Responsable	Actividades
	empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
	Presentar a la gerencia recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a la gerencia.
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Fuente: ARL Sura Seguros, Responsabilidades y Actividades, 2015, Pág. 1

Tabla 6.Descripción Sociodemográfica

DESCRIPCION SOCIODEMOGRAFICA DE LOS EMPLEADOS										
CEDULA	NOMBRES	APELLIDOS	GÉNERO	FECHA DE NACIMIENTO (dd/mm/aaaa)	EDAD	LUGAR DE NACIMIENTO (Municipio)	NACIONALIDAD	LUGAR DE RESIDENCIA (Municipio)	DIRECCIÓN RESIDENCIA	FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA (dd/mm/aaaa)
16.282.549	Albeiro	Perez Medina	Masculino	30/07/1967	51	Cali	Colombiano	Cali	Calle 110 No 26 Q - 17	01-oct-15
94.513.788	Carlos Enrique	Muñoz Velez	Masculino	02/08/1975	43	Cali	Colombiano	Cali	Calle 71 No. 16 - 28	24-ago-15
1.143.969.328	Cindy Viviana	Cortes Landarury	Femenino	14/09/1994	24	Tumaco	Colombiano	Cali	Lote 184 - sardi	01-oct-15
29.112.563	Claudia Patricia	Hernandez Erazo	Femenino	30/08/1978	40	Santa Barbara	Colombiano	Cali	Calle 4 No. 5 N - 17	24-ago-15
1.059.448.483	Danninzon	Obando Torres	Masculino	24/04/1993	25	Guapi	Colombiano	Cali	Carrera 2 Bis No. 77 - 15	19-may-15
1.143.984.599	David Eduardo	Preciado Landazuri	Masculino	02/11/1996	22	Cali	Colombiano	Cali	Carrera 28 E No. 123 - 37	01-oct-15
1.089.000.424	Diana Patricia	Riascos	Femenino	31/08/1986	32	Buenaventura	Colombiano	Cali	Calle 119 No. 22 - 44	01-oct-15
1.143.975.365	Franky Daniel	Sanchez Micolta	Masculino	13/06/1995	23	Cali	Colombiano	Cali	Carrera 22 B No. D70 - C 04	24-ago-15
16.727.893	Luis Alfonso	Acevedo Perez	Masculino	23/11/1964	54	santa Rosa de Cabal	Colombiano	Cali	Carrera 29 No. 30 a - 05	20-oct-15
1.151.956.475	Luz Anyela	Bonilla Agrono	Femenino	29/07/1994	24	Buenos Aires	Colombiano	Cali	Calle 52 C No. 8A - 118	22-ago-15
94490755	Luis Eduardo	Serrano Arrubla	Femenino	04/08/1976	42	Cali	Colombiano	Cali	Calle 41 E No. 42 - 73	01-dic-15
29.122.143	María Alejandra	Velasco Rodallega	Femenino	13/03/1979	39	Mercaderes	Colombiano	Cali	Carrera 26 D No. 111 - 07	01-sep-14
25.331.388	Maricela	Otero Solis	Femenino	13/06/1978	40	Buenos Aires	Colombiano	Cali	Carrera 25 Bis No. 119 - 25	01-sep-14
91.325.440	Mauricio	Navas Hernandez	Femenino	06/06/1976	42	Palmira	Colombiano	Palmira	Carrera 8 a No. 35 - 04	09-dic-15
1.134.520.680	Teresa	Ocoró Caicedo	Femenino	02/08/1988	30	El Charco	Colombiano	Cali	Calle 11 No. 26 i - 03	01-oct-15
Fecha de elaboración:			Noviembre DE 2017							
Fecha de actualización										

Fuente: Elaboración propia

DESCRIPCION SOCIODEMOGRAFICA DE LOS EMPLEADOS									
CEDULA	NOMBRES	APELLIDOS	ANTIGÜEDAD /AÑOS	CARGO	CENTRO DE TRABAJO	ÁREA / SECCION / LUGAR DE TRABAJO	TURNO DE TRABAJO	SALARIO	TIPO DE VINCULACIÓN
16.282.549	Albeiro	Perez Medina	3	Jefe De Entregas	Entregas	Por fuera de la Empresa	Turno 1	689.450	Directo
94.513.788	Carlos Enrique	Muñoz Velez	3	Auxiliares	Fabrica	Planta	Turno 1	689.450	Directo
1.143.969.328	Cindy Viviana	Cortes Landarury	3	Manipuladora de Alimentos	Fabrica	Empaque	Turno 1	689.450	Directo
29.112.563	Claudia Patricia	Hernandez Erazo	3	Manipuladora de Alimentos	Fabrica	Empaque	Turno 1	689.450	Directo
1.059.448.483	Danninzon	Obando Torres	3	Cocinero	Cocinero	Freido	Turno 1 y Turno 2	689.450	Directo
1.143.984.599	David Eduardo	Preciado Landazuri	3	Auxiliares	Fabrica	Planta	Turno 1	689.450	Directo
1.089.000.424	Diana Patricia	Riascos	3	Manipuladora de Alimentos	Fabrica	Empaque	Turno 1	689.450	Directo
1.143.975.365	Franky Daniel	Sanchez Micolta	3	Auxiliares	Fabrica	Planta	Turno 1	689.450	Directo
16.727.893	Luis Alfonso	Acevedo Perez	3	Cocinero	Cocinero	Freido	Turno 1 y Turno 2	689.450	Directo
1.151.956.475	Luz Anyela	Bonilla Agrono	3	Manipuladora de Alimentos	Fabrica	Empaque	Turno 1	689.450	Directo
94490755	Luis Eduardo	Serrano Arrubla	3	Jefe De Entregas	Entregas	Por fuera de la Empresa	Turno 1	689.450	Directo
29.122.143	Maria Alejandra	Velasco Rodallega	4	Manipuladora de Alimentos	Fabrica	Planta	Turno 1	689.450	Directo
25.331.388	Maricela	Otero Solis	4	Manipuladora de Alimentos	Fabrica	Empaque	Turno 1	689.450	Directo
91.325.440	Mauricio	Navas Hernandez	3	analista de Calidad	Fabrica	Planta	Turno 1	1.200.000	Directo
1.134.520.680	Teresa	Ocoró Caicedo	3	Manipuladora de Alimentos	Fabrica	Empaque	Turno 1	689.450	Directo

Fuente: Elaboración propia

DESCRIPCION SOCIODEMOGRAFICA DE LOS EMPLEADOS												
CEDULA	NOMBRES	APELLIDOS	ARL	EPS	AFP	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL	RAZA	NÚMERO DE HIJOS	OTRAS PERSONAS A CARGO	ESTRATO SOCIAL	CONSENTIMIENTO INFORMADO
16.282.549	Albeiro	Perez Medina	Sura	Salud Total	Colpensiones	Secundaria Completa	Casado	Mestizo	3	Si	1	Si
94.513.788	Carlos Enrique	Muñoz Velez	Sura	Emmsanar	Porvenir	Secundaria Incompleta	Soltero	Mestizo	0	No	2	Si
1.143.969.328	Cindy Viviana	Cortes Landarury	Sura	Salud Total	Porvenir	Secundaria Completa	Soltero	Afrocolombiano	0	No	1	Si
29.112.563	Claudia Patricia	Hernandez Erazo	Sura	Comfenalco Valle	Proteccion	Primaria Completa	Soltero	Mestizo	2	Si	1	Si
1.059.448.483	Danninzon	Obando Torres	Sura	Asmet Salud	Porvenir	Secundaria Completa	Unión Libre	Afrocolombiano	1	Si	2	Si
1.143.984.599	David Eduardo	Preciado Landazuri	Sura	S.O.S.	Porvenir	Secundaria Completa	Soltero	Afrocolombiano	0	No	1	Si
1.089.000.424	Diana Patricia	Riascos	Sura	Coomeva	Proteccion	Técnico	Soltero	Afrocolombiano	0	No	1	Si
1.143.975.365	Franky Daniel	Sanchez Micolta	Sura	Salud Total	Porvenir	Secundaria Incompleta	Unión Libre	Afrocolombiano	2	Si	1	Si
16.727.893	Luis Alfonso	Acevedo Perez	Sura	Comfenalco Valle	Porvenir	Primaria Completa	Unión Libre	Mestizo	2	No	1	Si
1.151.956.475	Luz Anyela	Bonilla Agrono	Sura	S.O.S.	Porvenir	Secundaria Completa	Soltero	Afrocolombiano	0	No	1	Si
94490755	Luis Eduardo	Serrano Arrubla	Sura	Cruz Blanca	Porvenir	Secundaria Incompleta	Unión Libre	Mestizo	3	Si	1	Si
29.122.143	Maria Alejandra	Velasco Rodallega	Sura	Comfenalco Valle	Colpensiones	Secundaria Completa	Unión Libre	Mestizo	2	Si	1	Si
25.331.388	Maricela	Otero Solis	Sura	Coomeva	Proteccion	Secundaria Incompleta	Unión Libre	Mestizo	1	Si	2	Si
91.325.440	Mauricio	Navas Hernandez	Sura	S.O.S.	Porvenir	Tecnólogo	Unión Libre	Mestizo	0	Si	4	Si
1.134.520.680	Teresa	Ocoró Caicedo	Sura	Cafesalud -Sub.	Porvenir	Primaria Incompleta	Soltero	Afrocolombiano	2	Si	2	Si

Fuente: Elaboración propia

7.4.RECURSOS DE LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO REFERENTE AL SGSST

La empresa Comestibles El Canario desde el área representativa define y asigna los recursos financieros, técnicos, acorde con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Tabla 7.Recurso Humano, físico y financieros

- Humanos**

Responsable de Seguridad y Salud en el trabajo	Cargo	Formación en SST	Propio o contratado
Beatriz Sulay Duque Orrego	Gerente	Conocimiento Empírico	Propio
Luisa Steffany Castillo Duque	Representante Legal	Conocimiento Empírico	Propio

- Físicos**

Nombre del equipo	Objeto	N° de unidades
MEDIOS DE IMPLEMENTACION Y SEGUMIENTO DE LA SST		
Computador e impresora	Diligenciar Formatos, Investigar Y Presentar Informes Sobre Los Avances Que Se Realicen Durante El Proceso De La Implementación Del SG-SST	2

Papelería en general	Tener Registro Físico De La Información Y Asesoría externa para el SG-SST	N.A.
EQUIPOS DE EMERGENCIA		
Elemento de seguridad extintor	Extintor de polvo liquido seco. Extintor de agua	2
Elemento de seguridad botiquín y la dotación del botiquín	Un botiquín con cada uno de los elementos de seguridad (alcohol, gasa, tijeras, vendas, guantes de látex, termómetro, esparadrapo	1
Elemento de seguridad camilla	camilla en polietileno de alta densidad; Impermeable a fluidos corporales, de fácil desinfección, traslucida a rayos x.	1
Asesoría especializada sobre la SST	Capacitar a todo el personal sobre la seguridad y salud en el trabajo	Anual

- **Financiero**

Implementación del nivel	Inversión estimada
Básico	2.000.000
De intervención	1.000.000

Tabla 8.Requisitos legales en la seguridad y la salud en el trabajo

Nombre	Tema	Cumple	
		Si	No
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial	X	
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional	X	
Decreto 614 de 1984	Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país	X	
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional	X	
Ley 100 de 1993	Sistema General de la Seguridad Social	X	
Decreto 1108 de 1994	Salud Mental	X	
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	X	
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país	X	

Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo	X	
Ley 55 de 1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo	X	
Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador	X	
Ley 361 de 1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.	X	
Resolución 1995 de 1999	Historias clínicas	X	
Ley 789 de 2002	Contrato de aprendizaje	X	
Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004	Condiciones del lugar de trabajo	X	
Decreto 4369 de 2006	Afiliación a la Seguridad Social en empresas de servicios temporales	X	
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral	X	
Ley 962 de 2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad)	X	
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	X	
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo	X	
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	X	
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	X	
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco	X	
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional	X	
Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco	X	

Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales	X	
Ley 1503 de 2011	Promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones	X	
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	X	
Circular 0038	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas.	X	
Ley 1616 de 2013	Salud mental y otras disposiciones	X	
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.	X	
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	X	
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	X	
Decreto 1352 de 2013	Juntas de Calificación	X	
Decreto 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.	X	
Decreto 2851 de 2013	Seguridad Vial	X	
Resolución 1565 de 2014	Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial	X	
Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales	X	
Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	X	
Decreto 055 de 2015	Reglamenta la afiliación de estudiantes al SGRL y otras disposiciones	X	
Decreto 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y	X	

	paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones		
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	X	

7.5. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

La empresa: Comestibles el Canario LSCD

Centro de trabajo	Dirección	Teléfono	Clase de riesgo
Operativo	Carrera 23 No. 72 b 14	6623990	II
Administrativo	Carrera 23 No. 72 b 14	6560464	I

Nombre de la ARL a la que está afiliada la empresa: **ARL SURA**

Nº póliza de afiliación a la ARL: **094278089**

Clase o tipo de riesgo asignado por la ARL: **TIPO II**

Código de la actividad económica según decreto 1607 del 31 de Julio de 2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el cual se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos laborales: **1089**

Descripción de la actividad económica según el Decreto 1607 de 2002 elaboración de otros productos alimenticios NCP

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada

prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1010 de 2006, Resolución 1401 de 2007, Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 2646 de 2008, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009, Resolución 1409 de 2012, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1562 de 2013, Decreto 1443 de 2015, Decreto 1477 de 2014 y demás normas que con tal fin se establezcan.

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

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

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

7.6. CLASIFICACIÓN DE RIESGO: (PARA CADA ACTIVIDAD ECONÔMICA DE LA EMPRESA)

- **RIESGO FISICO:** Iluminación (luz Natural, luz artificial), temperaturas y ruido (estres laboral).
- **RIESGO BIOMECANICO:** posturas prolongadas, posición sentado (a) y movimiento repetitivo.
- **RIESGO FISICO – QUIMICO:** este factor es um conjunto de riesgo que abarca toda la parte de fenômenos físicos como lo es el calor, y fenômenos químicos como las reacciones de combustible.
- **RIESGO ELECTRICO:** Riesgo por cableado expuesto, circuitos, línea a tierra y cambio de voltaje.
- **RIESGO BIOLOGICO:** Hongos, Vírus, bacterias (propias del papel) o de los produtos e insectos etc.

- **RIESGO LOCATIVO:** Desnivel en pisos muros, techos, hacinamientos, gradas y demás estructuras.
- **RIESGO PSICOSOCIAL:** Atención al cliente monotonía, ritmo de trabajo, carga laboral etc.

Operativo

- **RIESGO FISICO:** iluminación (luz Natural, luz artificial), temperaturas y trabajo en alturas.
- **RIESGO FISICO QUIMICO:** riesgo de incendio por acumulación de materiales inflamables.
- **RIESGO BIOMECANICO:** Trabajos de pie, esfuerzo, movimientos repetitivos.
- **RIESGO MECANICO:** Manejo de herramientas manuales, trabajo en alturas con escalera
- **RIESGO ELECTRICO:** Riesgo por cableado expuesto, circuitos, línea a tierra y cambio de voltaje.
- **RIESGO LOCATIVO:** Muros, techos, pisos almacenamiento, distribución de espacio.

PARÁGRAFO. – A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa ejerce su control en la

fuelle, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

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

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

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

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 “supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social”.

El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición." (Bogotá A. d., 2007, pág. 1)

8. OBJETIVO 2. EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO

8.1.PLANIFICACIÓN

Como primer paso para el diseño del SG-SST se realizó su evaluación inicial, aplicando las siguientes herramientas:

- Análisis de la encuesta de condiciones de trabajo, (Peligros y Riesgos)
- Análisis del proceso de observación en la empresa Comestibles el canario
- E implementación de instrumento sobre la evaluación inicial suministrado por la empresa Comestibles el Canario (**Instrucciones, portada, estándares mínimos, tabla de valores**)

8.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO, (PELIGROS Y RIESGOS)

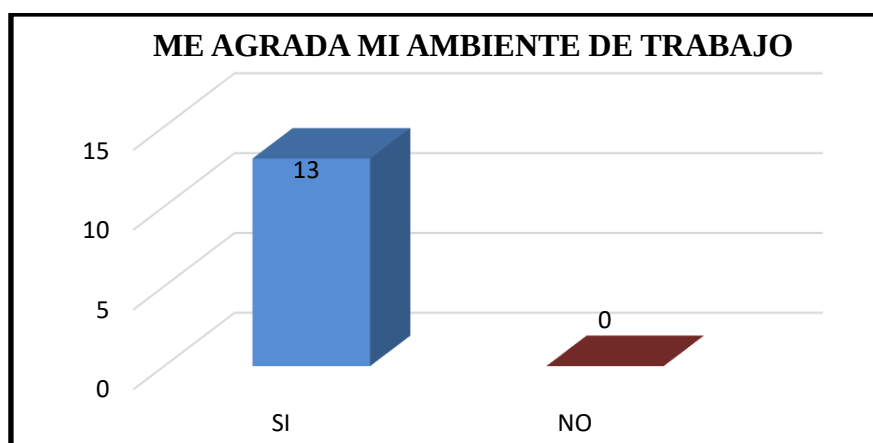
Con la encuesta se busca conocer aquellos factores del entorno laboral que influye en los trabajadores de la empresa Comestibles el Canario; con el fin de mitigar los riesgos a los cuales están expuestos los empleados de esta organización.

Anexo C – Encuesta realizada a los empleados

8.2.1. Riesgo psicosocial

Gráfica 1.Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo

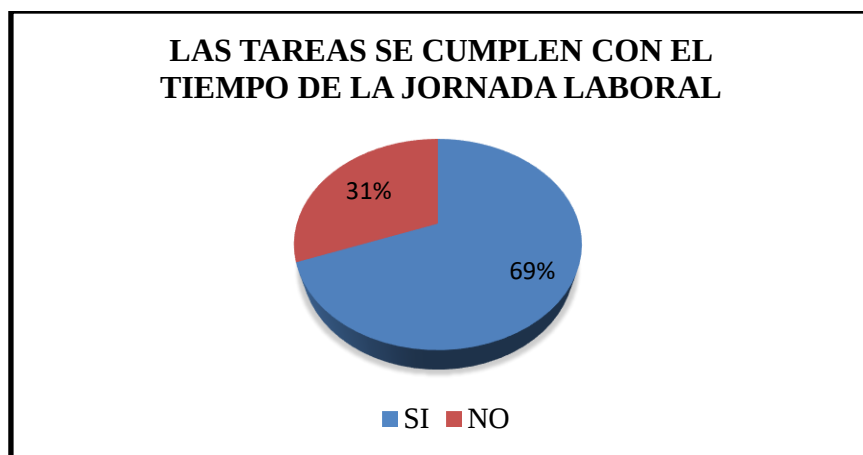
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	13	100,00%	100,00%
NO	0	0,00%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **100%** de los empleados dijeron que si les agrada el ambiente de trabajo.

Gráfica 2.Las tareas asignadas a su cargo se cumplen completamente al tiempo que dura su jornada laboral

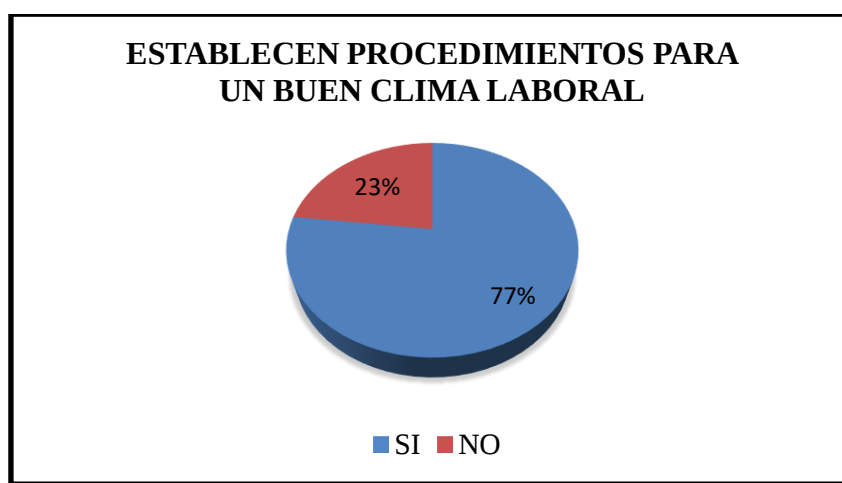
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	9	69,23%	69,23%
NO	4	30,77%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **69,23%** de los empleados dijeron que las tareas asignadas a su cargo se cumplen completamente al tiempo que dura su jornada laboral, mientras el **30,77%** dijo que las tareas no se cumplen en su jornada de trabajo.

Gráfica 3. Manejan la cultura de mando y establecen procedimientos para gestionar un buen clima laboral.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	10	76,92%	76,92%
NO	3	23,08%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **76,92%** de los empleados dijeron que se maneja una cultura de mando y además que en la empresa se gestiona para que haya un buen clima laboral, mientras el **23,08%** de los empleados dijo que no.

Gráfica 4. En mi trabajo nos apoyamos unos a otros.

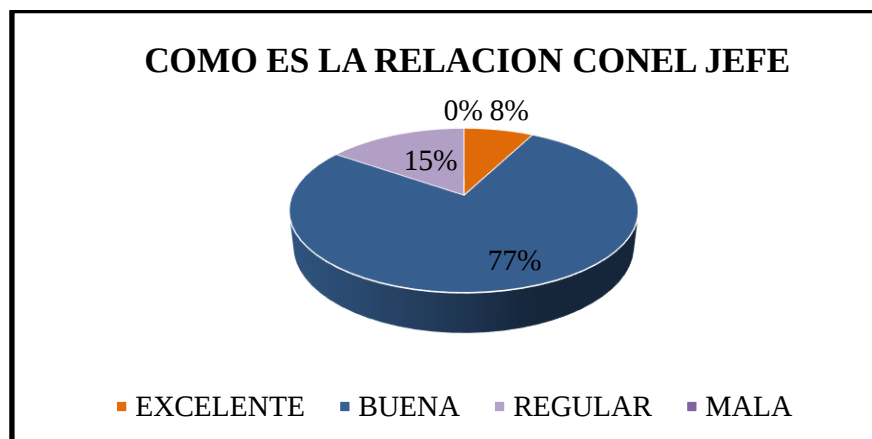
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	12	92,31%	92,31%
NO	1	7,69%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron que hay un trabajo en equipo y que se apoyan unos a otros, mientras el **7,69%** de los empleados dijo que no.

Gráfica 5. Como es su relación con su jefe.

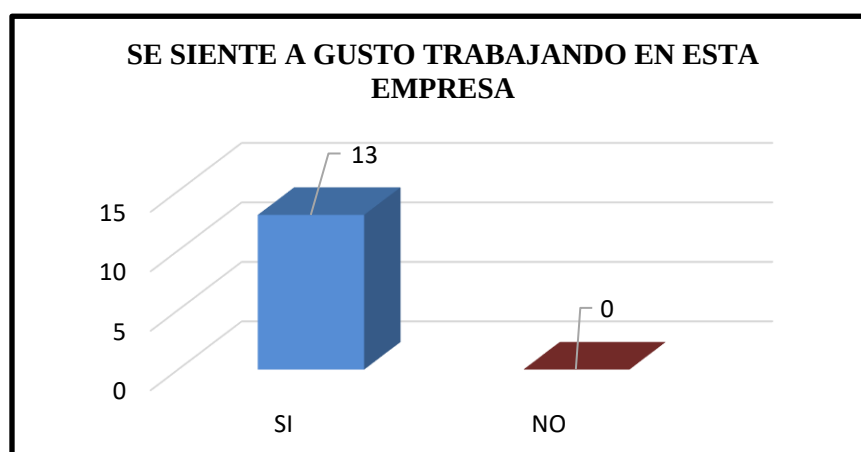
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
EXCELENTE	1	7,69%	7,69%
BUENA	10	76,92%	85%
REGULAR	2	15,38%	100%
MALA		0,00%	100%
TOTAL	13	84,62%	



El **76,92%** de los empleados dijeron tener una buena relación con la jefe, el **7,69%** una excelente relación, mientras el **15,38%** dijo que era regular.

Gráfica 6. Se siente a gusto trabajando en esta empresa.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	13	100,00%	100,00%
NO	0	0,00%	100%
TOTAL	13	100,00%	

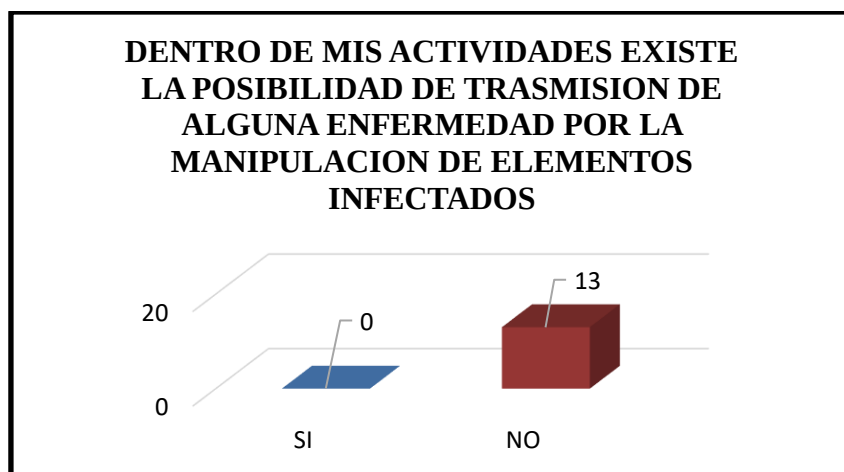


El **100%** de los empleados dijeron que si se siente a gusto trabajando en la empresa.

8.2.2. Riesgo biológico

Gráfica 7. Dentro de mis actividades diarias existe la posibilidad de trasmisión de alguna enfermedad por la manipulación de elementos infectados.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	13	100,00%	100,00%
NO	0	0,00%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **100%** de los empleados dijeron que dentro de sus actividades o labores **NO** existe la posibilidad de trasmisión de alguna enfermedad por la manipulación de elementos.

Gráfica 8. Dentro de mis actividades diarias existe la posibilidad de tener incidente con algún animal (mordeduras, ataque etc.).

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	1	7,69%	7,69%
NO	12	92,31%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron no tener la posibilidad de un incidente con algún animal, mientras el **7,69 %** dijo que SI.

Gráfica 9. Mis actividades diarias involucran la manipulación de fluidos corporales (sangre, orina, pus otros) o la manipulación de excrementos.

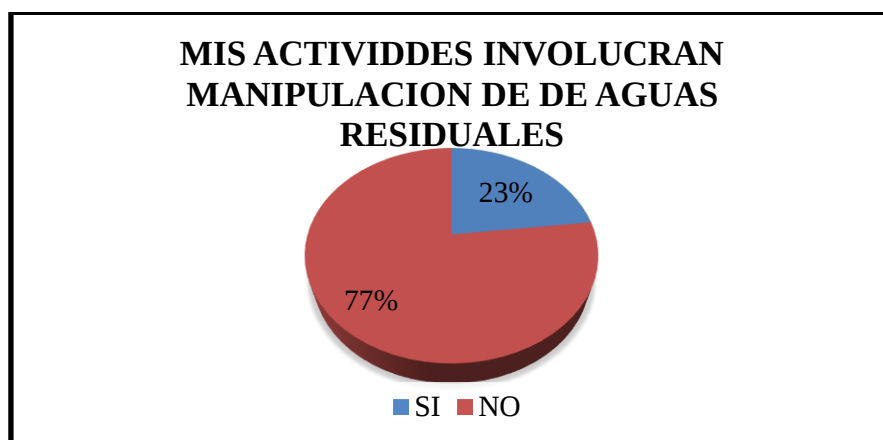
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	1	7,69%	7,69%
NO	12	92,31%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron que dentro de sus actividades NO manipulan fluidos corporales, mientras el **7,69 %** dijo que SI.

Gráfica 10. Mis actividades diarias involucran la manipulación de aguas residuales (mantenimiento de cañerías, líneas de desagüe, baños, etc.).

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	3	23,08%	23,08%
NO	10	76,92%	100%
TOTAL	13	100,00%	

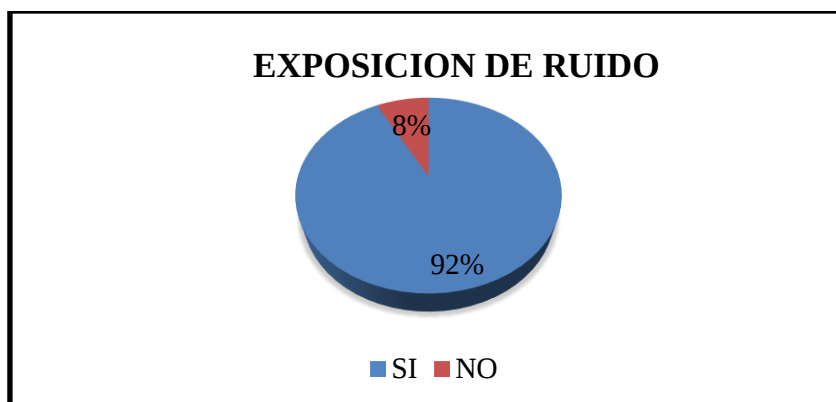


El **76,92%** de los empleados dijeron que dentro de sus actividades **NO** involucran la manipulación de aguas residuales, mientras el **23,08%** dijo que **SI** y es limpiando el Trampa grasas.

8.2.3. Riesgo físico

Gráfica 11. Mis actividades diarias involucran estar expuesta a ruido, esto me causa molestias (dolor en el oído, estrés, cansancio) o solamente e incómoda.

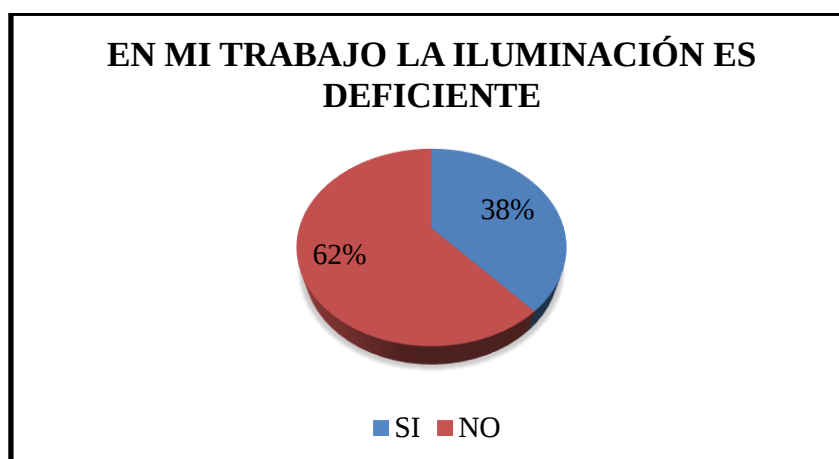
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	12	92,31%	92,31%
NO	1	7,69%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron que dentro de sus actividades SI están expuestos a ruidos que le causan molestias en su salud como el extractor, compresor y la maquina empacadora, mientras el **7,69%** dijo que NO.

Gráfica 12. En mi puesto de trabajo la iluminación es deficiente (me genera dificultad para la visibilidad de mis tareas, me genera cansancio para hacer mis labores, genera dolor de cabeza, molestia en los ojos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	5	38,46%	38,46%
NO	8	61,54%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **61,54%** de los empleados dijeron que dentro de sus actividades SI están expuestos a ruidos que le causan molestias en su salud, mientras el **38,46%** dijo que NO.

Gráfica 13. En mi puesto de trabajo existen vibraciones de mi cuerpo (uso de máquinas, estructuras que se mueven etc.), están me generan agotamiento, dolor de cabeza, dolor de espalda, dolor de piernas o brazos.

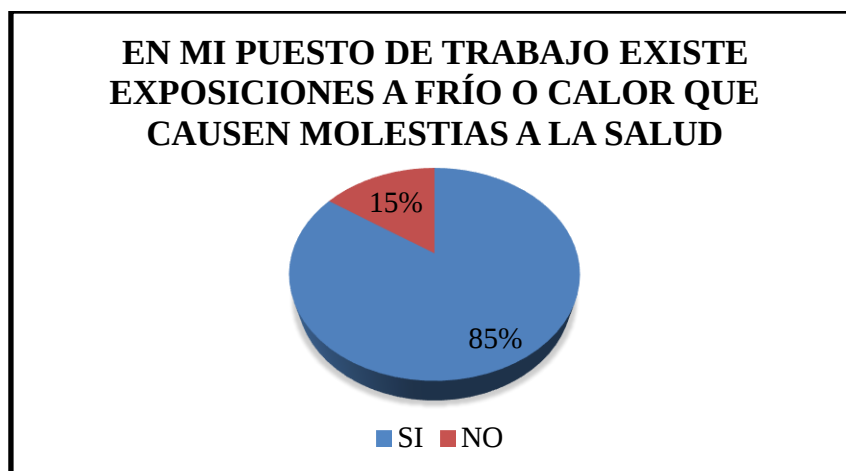
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	2	15,38%	15,38%
NO	11	84,62%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **84,62%** de los empleados dijeron que dentro de sus actividades NO están expuestos a maquinaria que provoquen vibraciones en su cuerpo, mientras el **15,38%** dijo que SI y que estas provocan afectaciones a su salud provocadas por maquinas como la maquina empacadora.

Gráfica 14. En mi puesto de trabajo existe exposiciones a frío o calor que me genera un ambiente incomodo (aire acondicionado, demasiado calor, etc.).

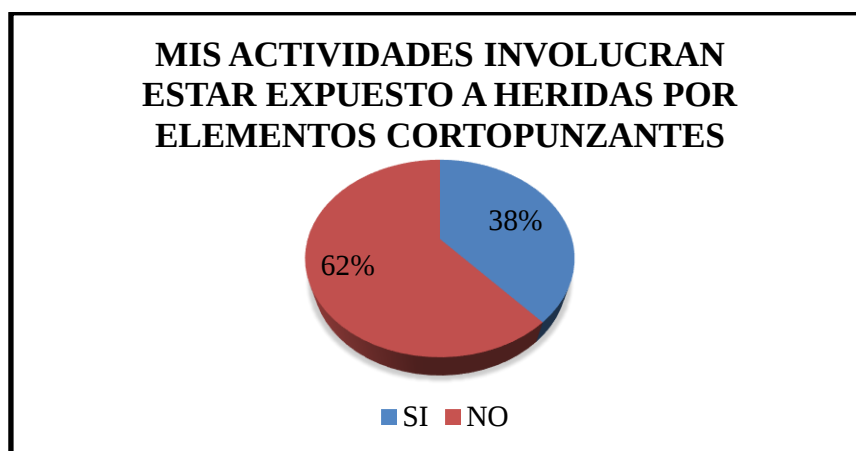
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	11	84,62%	84,62%
NO	2	15,38%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **84,62%** de los empleados dijeron que en su puesto de trabajo SI están expuestos a frio o calor y esto genera un ambiente incómodo y que esto puede afectar su salud provocado por la maquinaria como la plancha, y los hornos de freído, mientras el **15,38%** dijo que NO.

Gráfica 15. Dentro de mis actividades diarias existe la posibilidad de estar expuesto a heridas por elementos corto punzantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	5	38,46%	38,46%
NO	8	61,54%	100%
TOTAL	13	100,00%	

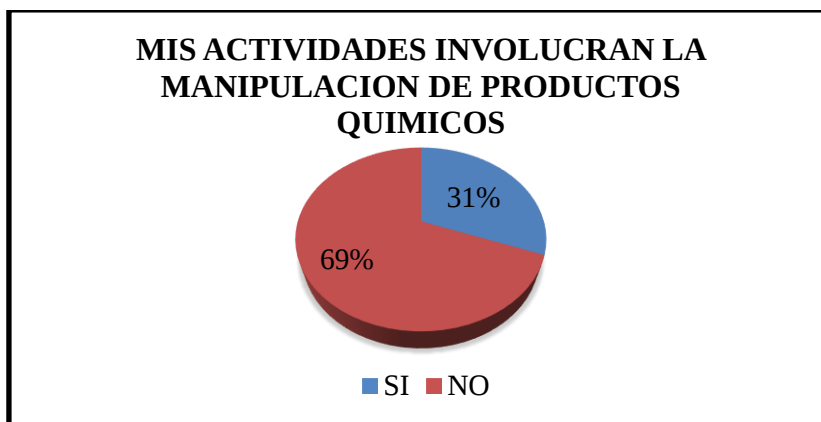


El **61,54%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores NO están expuestos a accidentes con elementos corto punzantes, mientras el **38,46%** dijo que SI están expuestos incidentes que le puedan causarse lesiones con elementos corto punzantes por elementos como son el tajadora de plátano, el pelador, el cuchillo manual y las tijeras.

8.2.4. Riesgo químico

Gráfica 16. Mis actividades diarias involucran el manejo o manipulación de productos químicos.

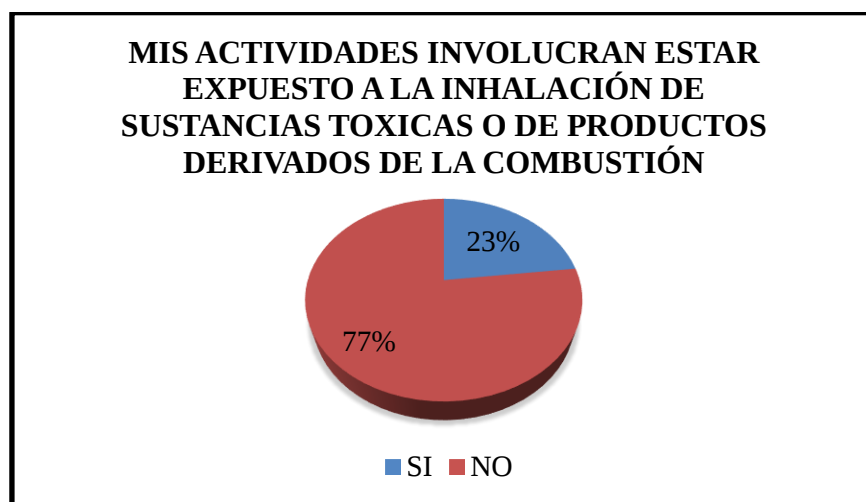
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	4	30,77%	30,77%
NO	9	69,23%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **69,23%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores NO manipulan productos químicos, mientras el **30,77%** dijo que dentro de sus actividades SI manipulan productos químicos, y esto puede afectar su salud, con productos como el jabón Industrial, y el detergente quita grasa .

Gráfica 17. Dentro de mis actividades diarias es afectado en su salud por la inhalación de sustancias tóxicas o de productos derivados de la combustión de sustancias inflamables.

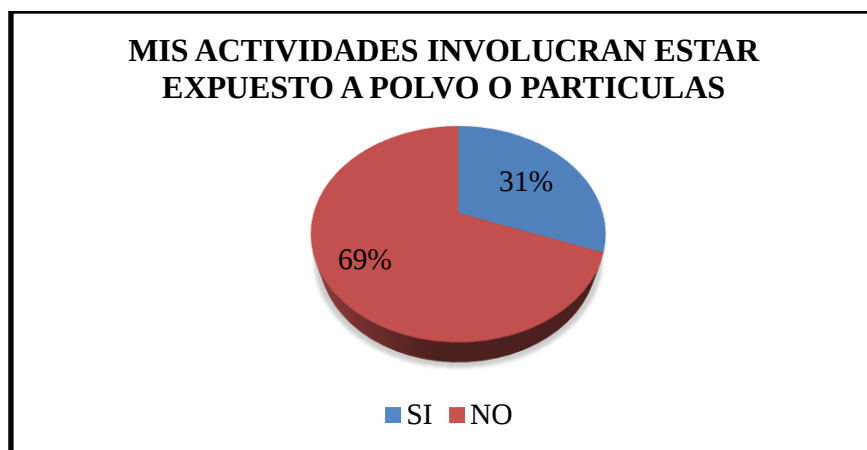
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	3	23,08%	23,08%
NO	10	76,92%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **76,92%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores **NO** ven afectada su salud por la inhalación de sustancias tóxicas o productos derivados de la combustión, mientras el **23,08%** dijo que dentro de sus actividades **SI** se ve afectada su salud por la inhalación de sustancias tóxicas como son el vapor del horno de freído.

Gráfica 18. Mis actividades diarias involucran estar expuesto a polvo o partículas en la zona donde trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	4	30,77%	30,77%
NO	9	69,23%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **69,23%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores **NO** están expuestos a polvo o partículas que causen malestar en su salud, mientras el **30,77%** dijo que dentro de sus actividades **SI** están expuestos a polvo o partículas que causen malestar y afecten su salud como el polvo de la papa y los saborizantes.

8.2.5. Riesgo biomecánico

Gráfica 19. Dentro de mis actividades diarias debo adoptar posturas incómodas por mucho tiempo.

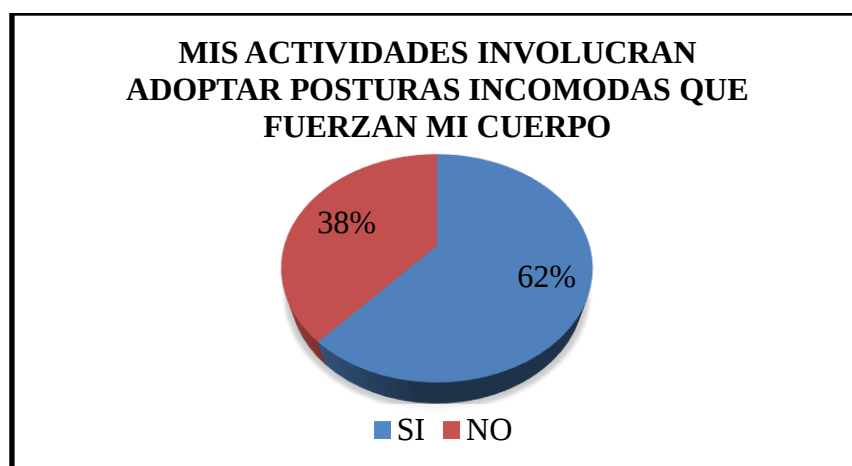
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	12	92,31%	92,31%
NO	1	7,69%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores adoptan posturas incómodas por mucho tiempo, como estar de pie, los movimientos de brazos, mientras el **7,69%** dijo que dentro de sus actividades no adoptan posturas incómodas por un largo tiempo.

Gráfica 20. Dentro de mis actividades diarias debo adoptar posturas incómodas que fuerzan mi cuerpo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	8	61,54%	61,54%
NO	5	38,46%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **61,54%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores adoptan posturas incómodas por mucho tiempo y que además estas fuerzan su cuerpo y pueden causar malestar en su salud como lo es cargar bultos o racimos de plátano, levantar canastillas con producto no terminado y tinas, mientras el **38,46%** dijo que dentro de sus actividades NO adoptan posturas incómodas.

Gráfica 21. Dentro de mis actividades diarias, debo realizar movimientos repetitivos todo el tiempo (mover siempre la mano, los pies, la cadera, el hombro varias veces y haciendo las mismas tareas repetitivas).

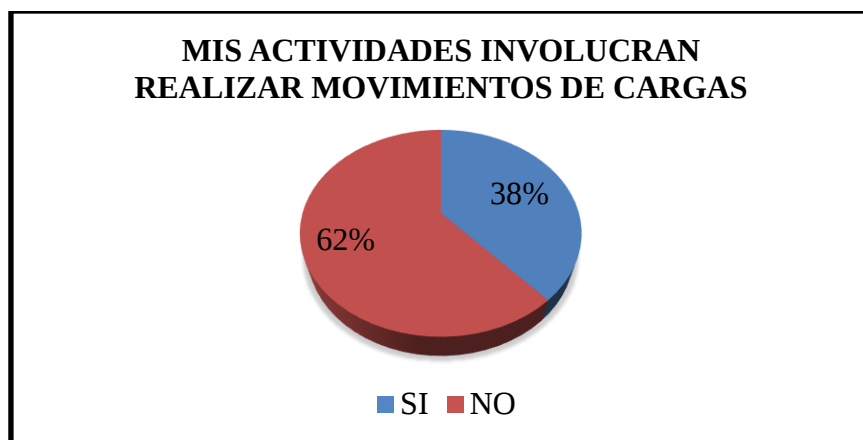
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	12	92,31%	92,31%
NO	1	7,69%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores deben realizar movimientos repetitivos con sus extremidades al pelar los plátanos y manejar la maquinaria, mientras el **7,69%** dijo que dentro de sus actividades NO realizan movimientos repetitivos.

Gráfica 22. Dentro de mis actividades diarias debo hacer movimientos de cargas (Cargar elementos, bajar elementos de estantería, tomar y mover elementos pesados).

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	5	38,46%	38,46%
NO	8	61,54%	100%
TOTAL	13	100,00%	

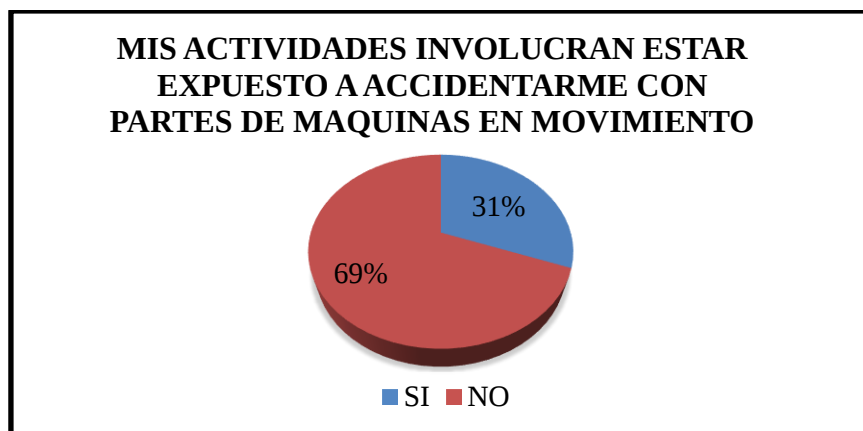


El **61,54%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores **NO** realizan movimientos de cargas, mientras el **38,46%** dijo que dentro de sus actividades **SI** realizan movimientos de cargas al levantar las canastillas, los bultos de papa y los racimos de plátano.

8.2.6. Condiciones de seguridad

Gráfica 23. Mi actividad demanda que este expuesto a accidentarme con partes de máquinas en movimientos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	4	30,77%	30,77%
NO	9	69,23%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **69,23%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores NO están expuestos a accidentarse con partes de máquinas en movimiento, mientras el **30,77%** dijo SI están expuestos a accidentarse con partes de máquinas en movimiento como en la maquina peladora de papa, la maquina empacadora, las cuchillas y tajadora de plátano.

Gráfica 24. Mi actividad demanda que este expuesto a accidentarme con partes o herramientas mecánicas o manuales.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	12	92,31%	92,31%
NO	1	7,69%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores SI están expuestos a accidentarse con partes o herramientas mecánicas como en la maquina empacadora, la plancha, la peladora, cuchilla manual y la pistola de silicona, mientras el **7,69%** dijeron que NO están expuestos a accidentarse con partes o herramientas mecánicas.

Gráfica 25. Mi actividad demanda que este expuesto a accidentarme con equipos pesados o que se desplazan.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	1	7,69%	7,69%
NO	12	92,31%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores **NO** están expuestos a accidentarse con equipos pesados o que se desplazan, mientras el **7,69%** dijeron que **SI** están expuestos a accidentarse con equipos pesados como el ascensor.

Gráfica 26. Mi actividad demanda que este expuesto a materiales proyectados solidos o fluidos.

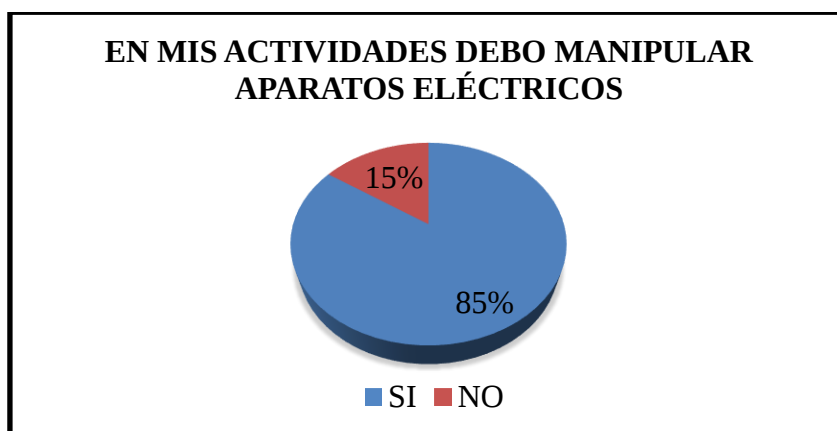
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	9	69,23%	69,23%
NO	4	30,77%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **69,23%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores SI están expuestos a accidentarse con materiales proyectados sólidos o fluidos como la plancha causando quemaduras, la maquina empacadora dosificadora, la máquina que lava la papa y el ascensor, mientras el **30,77%** dijeron que NO están expuestos a accidentarse con materiales solidos o fluidos.

Gráfica 27. Debo manipular aparatos eléctricos (conectar o desconectar equipos, manipular tableros eléctricos, cambiar iluminación, etc.).

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	11	84,62%	84,62%
NO	2	15,38%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **84,62%** de los empleados dijeron que dentro de sus labores SI deben manipular aparatos eléctricos como lo es el horno para freír, la maquina empacadora, la peladora de papa, la pistola de silicona, la plancha el extractor y la gramara, mientras el **15,38%** dijeron que NO manipulan aparatos eléctricos.

Gráfica 28. Dentro de mi área de Trabajo existe la posibilidad de golpearme con objetos que están en el suelo o en el frente de donde me desplazo.

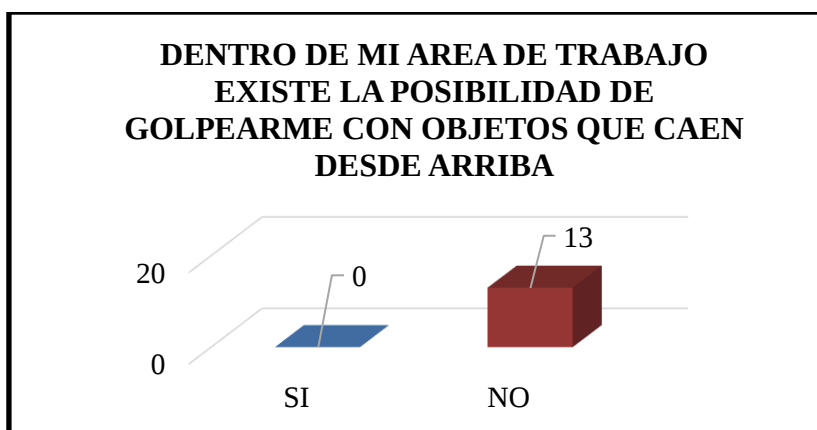
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	10	76,92%	76,92%
NO	3	23,08%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **76,92%** de los empleados dijeron que dentro de su área de trabajo existe la posibilidad de golpearse con objetos que están en el suelo y pueden provocar una lesión como las canastillas y las tinas, mientras el **23,08%** dijeron que NO están expuestos a golpearse con objetos en el suelo.

Gráfica 29. Dentro de mi área de Trabajo existe la posibilidad de golpearme con objetos que caen desde arriba.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI		0,00%	0,00%
NO	13	100,00%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **100%** de los empleados dijeron que en su área de trabajo **NO** están expuestos a golpearse o accidentarse con objetos que caen desde arriba les agrada el ambiente de trabajo.

Gráfica 30. Dentro de mí área de Trabajo existe superficies de trabajo resbalosas.

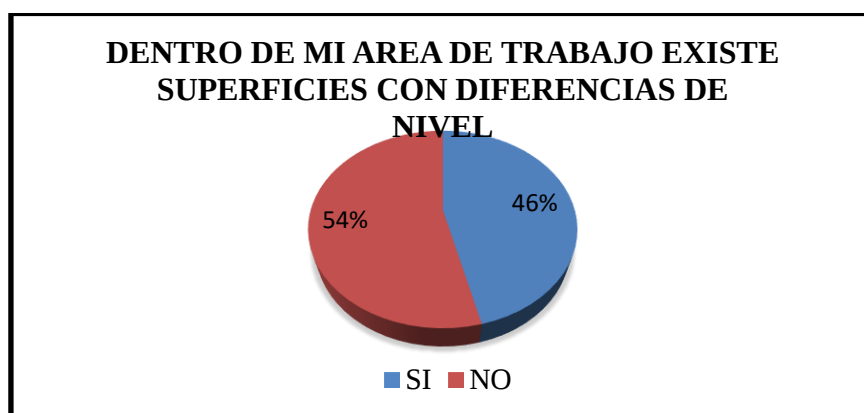
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	3	23,08%	23,08%
NO	10	76,92%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **76,92%** de los empleados dijeron que en su área de trabajo NO existen superficies resbalosas, mientras el **23,08%** dijeron que SI existen superficies resbalosas como lo es el piso y el pasa manos por la grasa y el aceite.

Gráfica 31.Dentro de mi área de trabajo Existe superficies con diferencias de nivel.

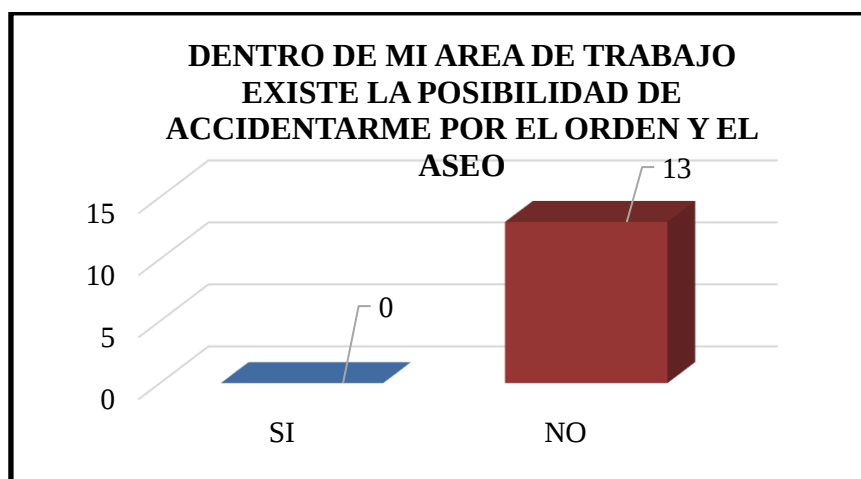
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	6	46,15%	46,15%
NO	7	53,85%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **53,85%** de los empleados dijeron que en su área de trabajo NO existen superficies con diferencias de nivel, mientras el **46,15%** dijeron que SI existen superficies con diferencias de nivel por las divisiones de la empresa.

Gráfica 32.Dentro de mi área de trabajo existe la posibilidad de accidentarme por la situación de orden y aseo de este lugar.

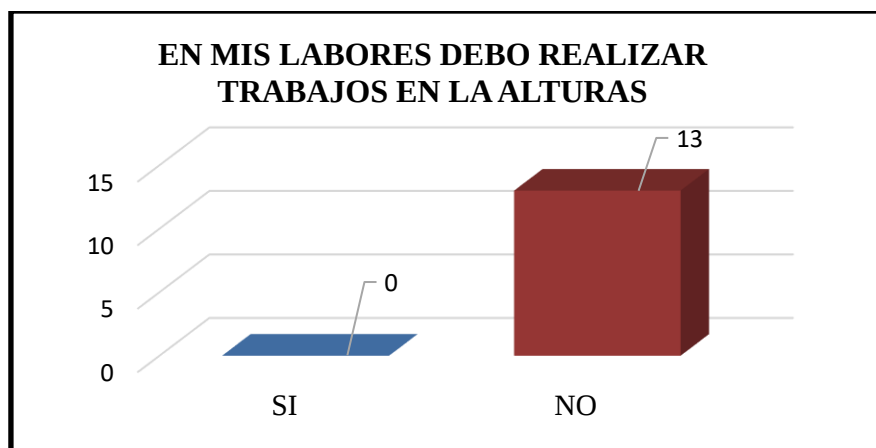
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	0	0,00%	0,00%
NO	13	100,00%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **100%** de los empleados dijeron que en su área de trabajo NO existe la posibilidad de accidentarse por el orden o aseo.

Gráfica 33.Debo realizar trabajos en alturas (por encima de 1.5 metros y con posibilidad de caer al vacío.

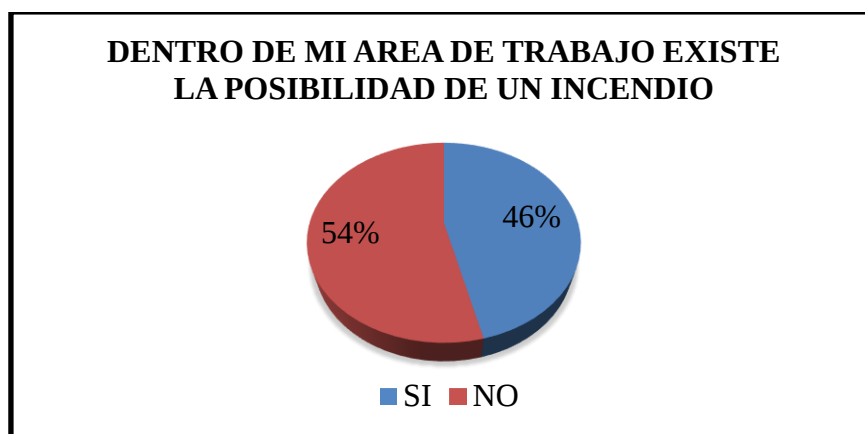
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	0	0,00%	0,00%
NO	13	100,00%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **100%** de los empleados dijeron que **NO** deben realizar trabajos en las alturas.

Gráfica 34. Dentro de mi Área de trabajo existe la posibilidad de un incendio (por acumulación de cartón papel, elementos combustibles).

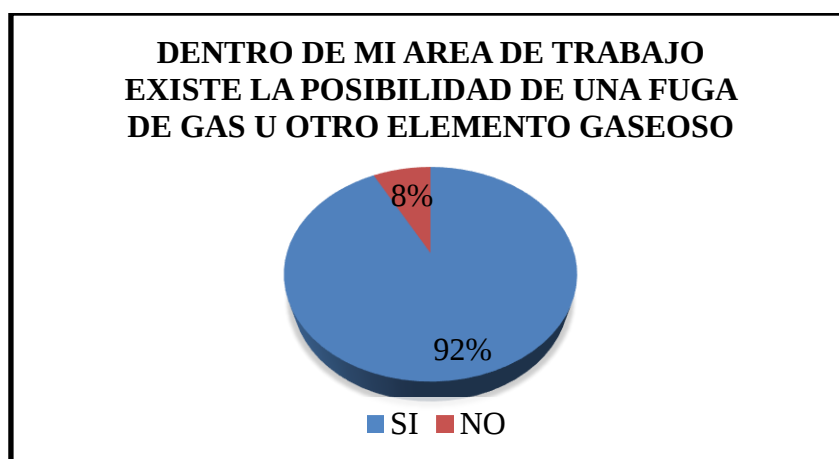
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	6	46,15%	46,15%
NO	7	53,85%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **53,85%** de los empleados dijeron que en su área de trabajo **NO** existe la posibilidad de que ocurra un Incendio, mientras el **46,15%** dijeron que **SI** existe la posibilidad de que ocurra un Incendio por el gas y la electricidad.

Gráfica 35. Dentro de mi área de trabajo existe la posibilidad de que exista una fuga de gas u otro elemento gaseoso (argón, oxígeno, etc.).

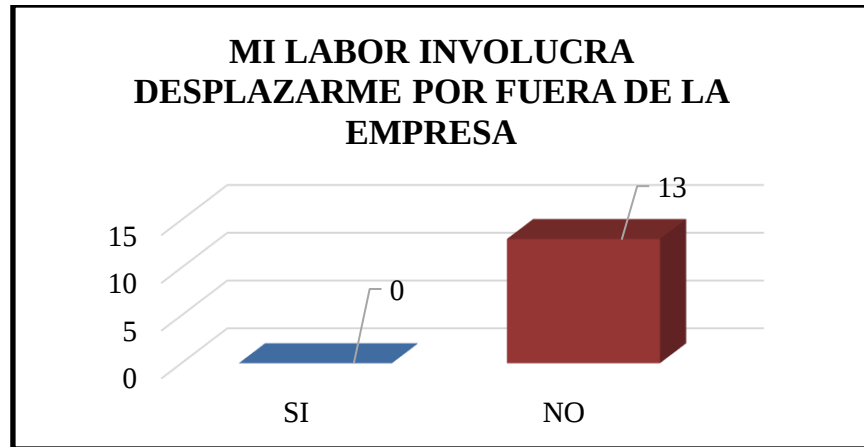
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	12	92,31%	92,31%
NO	1	7,69%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **92,31%** de los empleados dijeron que en su área de trabajo SI existe la posibilidad de que ocurra una fuga de Gas u otro elemento gaseoso por el el gas natural, mientras el **7,69%** dijeron que NO existe la posibilidad de que ocurra una fuga de gas.

Gráfica 36. Mi labor involucra desplazamiento por fuera de la empresa (labores comerciales, labores administrativas, etc.).

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	%ACUMULADO
SI	0	0,00%	0,00%
NO	13	100,00%	100%
TOTAL	13	100,00%	



El **100%** de los empleados dijeron que **NO** realizan labores por fuera de la empresa.

8.3. ANÁLISIS DEL PROCESO DE OBSERVACIÓN EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO

Durante la evaluación diagnóstica realizada en Comestibles El Canario, se observa que la organización requiere fortalecer su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ([SG-SST](#)), ya que no se evidencia el control sobre los riesgos para prevenir las lesiones causadas por las condiciones de trabajo. En la revisión que se realizó por cada puesto de trabajo se evidencia que los accidentes así no sean constantes, se presentan en el equipo de personas que participan diariamente en:

Almacenamiento de la papa: Se observa que se realiza un mal almacenamiento de los bultos de papa, ya que estos se deben estivar 5 planchas de 4 bultos a una altura que va de **1.60cm**. En la empresa se observa que la forma como se encuentra estivados los bultos de papa no es la adecuada porque realizan arrumes de mercancía casi tocando el techo de las instalaciones y de forma

desordenada; esto es de gran riesgo para los operarios a la hora de tomar un bulto, ya que estos pueden caer sobre el cuerpo del trabajador, ocasionando lesiones.

Imagen 1. De almacenamiento de la Papa



Las siguientes imágenes muestra la forma adecuada de cómo se deben estivar los bultos de papa, esto con el fin de orientar y capacitar al personal de la empresa con nuevas prácticas de trabajo.

Imagen 2. De un buen adecuado almacenamiento



Fuente: Elaboración propia

Almacenamiento del plátano: se visualiza en la imagen que el producto es puesto sobre una estiva, lo cual no es el proceso adecuado de almacenamiento, ya que se debe tener presente que este producto es perecedero y es necesario almacenarlo en condiciones especiales, con el fin de conservar su calidad, por lo tanto debe ir puesto en canastas separado el plátano verde del maduro; las canastillas se ubican 6 por estiva de 3 planchas que sería el manejo adecuado para conservar el producto y para el manejo de los operarios con respecto a los traslados de la mercancía dentro de las instalaciones. Todo esto es con el fin de evitarles a los operarios riesgo ergonómico que afecten la salud del empleado.

Imagen 3. De almacenamiento del plátano



Fuente: Elaboración propia

Pelado del plátano: En ciertas ocasiones se presentan leves cortadas en las manos de los operarios a la hora del retiro de la cascara de los plátanos, ya que no utilizan ninguna protección, teniendo en cuenta que para este proceso manejan cuchilla peladora o cuchillos de cocina.

Imagen 4. Del proceso de pelado del plátano



Fuente: Elaboración propia

Freído plátano y papa: en ocasiones se presentan quemaduras ocasionadas por la falta de elementos de protección al momento de efectuar actividades que involucren el horno y el proceso de fritura de los productos como explosiones de aceite (por vaporización del agua) o porque no tiene medios (guantes de tela) para tomar los cucharones, escurridores, bandejas metálicas, que se manejan en la cocción de los productos.

Imagen 5. Del proceso de freído del plátano o papa



Fuente: Elaboración propia

En la imagen se observa que el tajado del plátano se realiza deslizando el producto con las manos sobre una plancha metálica (Cuchilla) está ocasiona cortadas en las manos de los cocineros. El personal que realiza esta función no cubre sus manos con guantes especiales, por lo tanto siempre se presentan cortadas, y problemas de dermatitis.

Lo ideal para este proceso es utilizar implementos de protección para manos de los cocineros o compra de máquina de tajadora.

Imagen 6. Del tajado de plátano



En la siguiente imagen se observa que los cocineros deben estar expuestos a la fuente de calor que produce el horno constantemente, esto puede ocasionar problemas respiratorios.

Imagen 7. De la fuente de calor de los hornos



En la imagen se observa que en el área de freído de papa el vapor del aceite queda impregnado en las paredes, tuberías, piso y gradas, esto puede ocasionar que los operarios se deslicen y se puedan caer ocasionando lesiones tales como golpes, heridas o hasta fracturas. Una buena limpieza es el paso más básico de prevención de los accidentes por resbalones, tropiezos y caídas.

Imagen 8. Que evidencia aceite impregnado en paredes y pasa manos



Fuente: Elaboración Propia

Proceso de empaque: en la imagen se observa que para el sellado de los paquetes las empacadoras deslizan el borde de la bolsa sobre una plancha eléctrica, en ocasiones ellas se queman los dedos de las manos y brazos, realizando esta función ya que no utilizan ninguna protección, además se observa que toda la instalación eléctrica (enchufes) no están condicionados en esa área de trabajo y hay mesas con bordes cortantes.

Imagen 9. Del proceso de empaque



En la imagen se observa como un operario le arroja al distribuidor de un piso a otro una canastilla que se encuentran entre **10Kl** totalmente llenas con producto, con una distancias de **3Mts** a nivel del suelo, sin considerar una caída peligrosa, causando heridas, fracturas (extremidades, columna , pelvis: caída sobre extremidades inferiores), gravez lesiones de la cabeza y en organos internos.

Imagen 10. Del despacho de Mercancia



En la siguiente imagen se observa que a los extractores les hace falta realizarles mantenimiento, con el fin de que tengan una buena ventilación y no produzcan tanto ruido ya que causan molestia en los oídos del personal que se encuentra en la empresa; además se produce gran fuente de calor en esta área ya que no es permitido abrir las ventanas.

Imagen 11. Del área de empaque



Fuente: Elaboración propia

En la imagen se observa que en varias áreas de la empresa se encuentra cables sin tubería galvanizada, cajas eléctricas sin tapas y cajas eléctricas con cables por fuera. La empresa debe

realizar reparaciones locativas, (arreglos de todas las instalaciones eléctricas) con el fin de evitar incendios o explosiones, electrocución o quemaduras por choque o arco eléctrico.

Imagen 12.De Instalación eléctrica no adecuado



En las imágenes se observa que en el área de freído de papas que queda en el 3 piso de la empresa, el techo no es apto porque produce mucho calor, no hay una buena ventilación, cables electricos sin tubería galvanizada y se presenta altos niveles de monóxido de carbono acumulados en el sitio.

Imagen 13.De instalaciones no adecuadas



Fuente: Elaboración propia

Se observa en las imágenes que no hay una señalización adecuada, por lo tanto se deben actualizar y señalizar bien todas las áreas de la empresa, además en el pasillo principal de la organización se debe instalar los mapas que indican la ruta de evacuación, mapa de riesgo y mapa de extintores y el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, para que sean de conocimiento de todos los miembros que componen la empresa.

Imagen 14. De señalización e información no adecuadas



En la siguiente imagen se evidencia que la organización debe realizar un debido mantenimiento y a la vez capacitación de todos los Elementos de protección personal.

Imagen 15. Imagen de elementos de protección personal

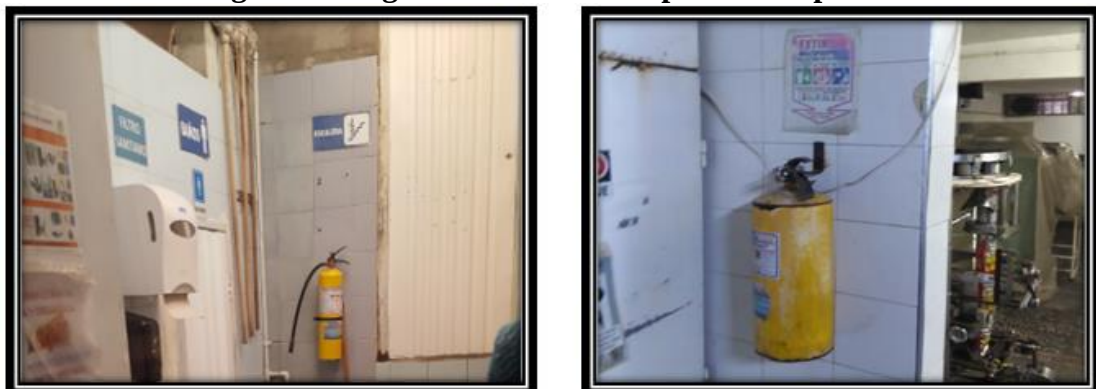


Imagen 16. Caracterización de riesgos

CARACTERIZACION DEL RIESGO							
PROCESO	FACTOR DE RIESGO	DEFINICION	RIESGO	COMO SE EVIDENCIA	POSIBLES LECCIONES	ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR LA EMPRESA	SIMBOLO DEL RIESGO
PELADO	MECANICOS	Factores conjuntos que puede dar lugar a una lesión mecánica, piezas a trabajar de elementos de máquinas, herramientas y objetos que pueden provocar accidentes. Piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.	Manejo de maquinaria y equipos o herramientas de corte.	Utilización de herramientas cortopunzantes (cuchillos, o peladoras de plátano). Manejo de la maquina peladora de papa que puede realizar la expulsión de partículas, a la hora del proceso de pelado.	Al manejar estas herramientas se puede presentar heridas y cortadas en las manos de los operarios, ya que para el proceso de pelado manejan cuchillos de cocina. Con respecto a la Maquina peladora de papa esta máquina en su procesos, expulsa proyección de material solido hacia el operario este pudiendo impactar sus ojos.	La empresa no tiene estrategia definida en este proceso. Pero la estrategia planteada es comprar elementos de proteccion para las manos de los empleados y careta o gafas para proteccion del rostro y los ojos del operario que maneja la maquina peladora de papa.	
			Caidas	Piso liso, constantemente en la área de pelado de la papa y desnivel del piso por reparaciones locativas	Lesiones osteomusculares y fatiga, se puede presentar caídas del personal, ya que el área de pelado de la papa el piso mantiene mojado por el proceso que realiza la maquina peladora. Además se presenta desnivel del piso por todas las áreas que conforman la empresa.	Como estrategias la empresa está realizando reparaciones locativas en toda la empresa, a su vez culturiza al personal para que mantenga su área limpia y seca con el fin de evitar caídas	
	BIOLOGICO	Son grupos de agentes orgánicos como hongos, bacterias, virus, parásitos, y polen, entre otros, que están presentes en ciertos climas laborales y que pueden afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores.	Exposicion a Bacteria y hongos	Materia prima (papa y plátano) que llega empacado en estopa y presenta humedad y residuos de tierra.	Se puede presentar algunas bacterias provenientes de la papa y el plátano. A la vez llega en la mercancía animal como gusanos o mosquitos, por lo tanto es importante realizar una buen selección y revisión de calidad de los productos a la hora del recibo de la mercancía.	La estrategia que maneja la empresa es que el personal debe contar con los elementos de protección personal como lo son guantes, cofia, tapabocas y su vestimenta adecuada con el fin de evitar ser afectados por bacterias.	
	ERGONOMICO	La ergonomía estudia el espacio físico de trabajo, ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador y su equilibrio psicológico y nervioso. En definitiva, se ocupa del confort del individuo en su trabajo.	Esfuerzo, movimiento y desplazamiento con carga	Levatamiento de carga (los bultos de papa o las canastillas con platano).	El personal que realiza esta labor no rota por lo tanto pueden presentarse en ellos problemas musculo esqueléticos, o posturas forzadas que afectan la salud de los operarios.	La empresa no tiene estrategia definida en este proceso. Pero la estrategia planteada es empezar con las capacitaciones dando a conocer las recomendaciones ergonomicas, pausas activas y charlas con el personas que realizan esta funcion.	 Riesgos Ergonómicos

TAJADO	MECANICOS	Factores conjuntos que puede dar lugar a una lesion mecanica, piezas a trabajar de elementos de maquinas, herramientas y objetos que pueden provocar accidentes. Piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.	Manejo de maquinaria	Al entrar en contacto con las partes móviles de la máquina, la persona puede ser golpeada o atrapada. En el proceso de tajado del plátano se desliza el plátano con las manos sobre una plancha metálica la cual lo tasea, con la realización de este proceso se puede cortar las manos el cocinero.	Peligro de atrapamiento o de atre, de cortadas en las manos por parte de los cocineros	La empresa no tiene estrategia definida en este proceso.	
	ERGONOMICO	La ergonomía estudia el espacio físico de trabajo, ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador y su equilibrio psicológico y nervioso. En definitiva, se ocupa del confort del individuo en su trabajo.	Movimiento repetitivos y postura	Movimiento repetitivo de las manos al realizar corte del plátano, a la vez se debe estar de pie constantemente al frente del horno para el proceso de corte de la papa y el plátano	Lesiones en los músculos, los nervios y los ligamentos por el estrés que causa el movimiento repetitivo y el estar de pie constantemente.	La empresa no tiene estrategia definida en este proceso. Pero se va a implementar el control de las pausas activas y controles con la ARL.	 Riesgos Ergonómicos
FREIDO Y COCCION	ELECTRICO	Son todos aquellos derivados del uso de la electricidad, posibilidad que se produzca un cortocircuito o una desgracia de que algo o alguien sufra perjuicio o daño por el uso de la electricidad	Contacto directo con sistema electrico	Se evidencia porque hay cableado eléctrico sin entubar, Cajas de control eléctrico sin tapas y la conexión y el encendido del horno de frituras que debe realizar el cocinero.	Paso de corriente al cuerpo del cocinero a la hora del manejo del horno, puede presentarse también cortocircuito por el estado del cableado en el área de freído	La estrategia que maneja la empresa se basa en la reparación de las instalaciones eléctricas que hay en la empresa	 RIESGO ELECTRICO
	FISICO	Aquellos factores ambientales que depende de las propiedades físicas de los cuerpos: ruido, temperatura extremas, ventilación, iluminación la radiación que afectan la integridad de los colaboradores	Temperaturas	Manipulación de alimentos a través del proceso de cocción. es decir manejo de las temperaturas del horno de freír	Incendio, quemaduras de piel por calentamiento del horno, pérdida de la materia prima	La empresa no tiene estrategia definida en este proceso	 Riesgos Fisicos
			Ruido	Ruido que genera en ocasiones el horno de freír, al cual se le hace mantenimiento con el fin de evitar ruido	Molestias en el oído tales como bajo nivel de escucha, o dolor.		
	QUIMICO	Derivado del uso de sustancias que afecte las vías respiratorias y la dermis del trabajador	liquido, respiratorios	Se evidencia en la manipulación del aceite el proceso de freído de la papa, plátano y chicharrón. También el vapor que generan los hornos de fritura.	Quemaduras severas e irritaciones por inhalación, ingestión o contacto con sustancias irritantes, con la piel, ojos, vías respiratorias	La empresa no tiene estrategia definida en este proceso.	

EMPAQUE	LOCATIVO	Tienen que ver con las características del diseño, la construcción, el mantenimiento y el deterioro de las instalaciones en las que los trabajadores realizan sus tareas. También incluye los materiales con los que están hechos los pisos, escaleras, pasillos, mobiliario, entre otros.	Zonas y distribución de espacio en el entorno laboral y los puntos de conexión eléctricos	El espacio del área de empaque es reducido	Estrés causado por el desorden en las instalaciones de la organización porque el espacio es pequeño. Cuando no hay un buen almacenamiento de los equipos y elementos de trabajo y por la falta de señalización.	La estrategia de la empresa es la buena señalización de todos los lugares que conforman la empresa y el hábito de orden	
	MECANICOS	Se entiende por riesgo mecánico el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos. La lesión sobreviene generalmente por fricción, golpes, atrapamientos, proyección de materiales o caídas.	Manejo de máquina	En el manejo de la máquina empacadora de papas y planchas de hogar para sellar bolsas	Peligro de corte, punzonamiento o lastimarse las manos en el momento del manejo de la máquina empacadora de paquetes, con respecto a las planchas que utilizan las operarias se presentan quemaduras.	La empresa no tiene estrategia definida este proceso.	
	ELECTRICO	Es aquel susceptible de ser producido por instalaciones eléctricas, y por partes de la misma y con cualquier dispositivo bajo cualquier tensión con potencial diferente de producir electrocución y quemaduras.	Contacto directo con sistema eléctrico	Para sellar los empaques la empresa utiliza planchas de hogar	QUEMADURAS, pueden ser de uno hasta tercer nivel de gravedad, pueden ser internas externas, TENDINITIS MUSCULAR: Cuando el paso de la corriente provoca agarrotamiento.	La empresa no tiene estrategia definida en este proceso.	
	ERGONOMICO	Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.	Esfuerzos, movimiento, y desplazamiento con carga	En la postura y la posición que adopta el personal de empaque	Fatiga física o muscular debido a tensión muscular estática, o repetitiva. El trabajo de pie ocasiona una sobrecarga de los músculos de las piernas, los hombros y la espalda. Por lo tanto se presenta dificultad en la circulación de la sangre en las piernas, fatiga de los músculos, Comprensión de las estructuras óseas, sobre todo, en la zona lumbar	La empresa no tiene estrategia definida en este proceso. Pero se implementará estrategias, como lo son las capacitaciones por medio de la ARL y las pausas activas	 Riesgos Ergonómicos
ALMACENAMIENTO	ERGONOMICO	La ergonomía estudia el espacio físico de trabajo, ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador y su equilibrio psicológico y nervioso. En definitiva, se ocupa del confort del individuo en su trabajo.	Esfuerzo Físico	Levantamiento y desplazamiento de carga de mercancía de las áreas de producción a la bodega de almacenamiento	Problemas lumbares, tendinitis, hernia.	La estrategia planteada por la empresa es la compra de elementos como las carretillas de carga o carros metálicos para el desplazamiento adecuado de canastillas o cajas.	 Riesgos Ergonómicos
AREA ADMINISTRATIVA	PSICOSOCIAL	Se refiere a la interacción del personal en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, capacidades y hábitos de las personas que forman parte de dichos ambientes. La depresión, el estrés y las cargas laborales excesivas son algunos ejemplos.	Carga Laboral	Seguimiento al desempeño según rendimiento que presente el área administrativa	Estrés por largas jornadas laborales	La estrategia de la empresa fue nivelar las funciones que se debe realizar en las personas que conforman el área administrativa, presentándose buenos resultados	 Riesgos Psicosociales

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser liderado por el jefe de cada organización, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo; velar por el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Es importante que la organización reconozca los niveles de riesgo a los cuales está expuesto, así mismo trabajar en ellos con el fin de eliminarlos o bajar su nivel de ocurrencia con el fin de velar por el bienestar de todos los miembros de la organización.

8.4. IDENTIFICACIÓN DE CRITERIO, VALORACIÓN Y ACCIÓN DE RIESGO EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO

Para la identificación de los peligros, evaluación y la valoración se revisó por medio del criterio de evaluación.

Tabla 9. Criterio de Evaluación de la encuesta y del proceso de observación que se le realizó a la empresa Comestibles el canario.

SEVERIDAD				
		LEVE	GRAVE	MUY GRAVE
PROBABILIDAD	BAJO	RIESGO TRIVIAL	RIESGO TOLERANTE	RIESGO MODERADO
			Piso con desnivel por divisiones	
	MEDIO	RIESGO TOLERANTE	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE
		Riesgo psicologico - no se cumple al 100% las labores asignadas por cargo	Riesgo fisico- Exposicion al calor Riesgo fisico- Ruidos por maquinaria Riesgo fisico- cortadas en las manos Golpes con objetos Caidas por piso resbaloso	Expuesto a materiales solidos o fluidos - Quemaduras, accidentes con maquinaria Manipulacion de Electricidad Fugas de Gas
		RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
	ALTO		Riesgo Biomecanico- problemas de postura Riesgo Biomecanico- movimientos repetitivos Riesgo Mecanico- lesiones por manejo de maquinaria	

Fuente: Elaboración propia

A través de la evaluación inicial, la cual arroja la tabla de valores y calificaciones del SGSST define el criterio de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo que se encuentra la empresa Comestibles el canario. Los riesgos permiten reconocer las fallas internas que se tienen en la organización. Estas fallas deben controlarse, minimizarse o eliminarse. Para mejorar condiciones laborales y el ambiente en el trabajo según evaluación se sugiere realizar:

- Capacitaciones de la importancia de los elementos de protección personal, ya que muchos de los colaboradores cuentan con la dotación, pero no hace uso efectivo de dichos elementos.

- Capacitación sobre las Actividades como: almacenamiento, distribución, producción entre otros. Presentan un potencial riesgo que puede ser catalogado *medianamente Critico*, esta consideración corresponde a las actividades desarrolladas en la empresa y la aplicación de la normativa existente para la protección de los empleados, en consecuencia, se pone manifiesto la recuperación de valores propios del SGSST actual en la empresa y su mejora a partir de propuestas que busquen explorar el potencial operativo interno de la empresa en términos de seguridad y salud laboral.
- Adecuación de las instalaciones de la empresa con el fin de velar por las condiciones de salud del personal que labora en ella.
- Proceso de señalización de todas las áreas de la empresa
- Plan de Mantenimiento preventivo de la maquinaria y herramientas de la empresa.
- Seguimiento y control sobre exámenes ocupacionales (De ingreso, periódicos y de retiro), incapacidades, ausentismo, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora, accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Realización de plan de Emergencia y la brigada de Emergencia, con el fin de velar por el bienestar de los empleados.

- Proyecto de salud ocupacional (pausas activas, Charlas, actividades lúdicas) para promover actividad física enfocada a mejorar movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

Tabla 10. Criterio de Evaluación inicial, documento suministrado por la empresa comestible el canario

Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:		
CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el termino maximo de tres (3) meses despues de realizada la autoevaluacion de estandares Minimos. 3. seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoracion critica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino maximo de seis (6) meses despues de realizada la autoevaluacion de Estandares Minimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Anexo D - Instrumento de evaluación inicial Documento suministrado por la empresa (estándares mínimos a evaluar, tabla de valores, tabla de valores ciclo PHVA, gráficos del Ciclo y Criterios de la Evaluación).

El análisis que arrojo la evaluación Inicial que se realizó con el instrumento otorgado por la empresa comestible el canario, arroja que la empresa está en un estado *Crítico* con un porcentaje del **46%**, ya que no se cumple a cabalidad con los estándares mínimos del SG SST; por lo tanto se sugiere trabajar en:

- Realizar y tener a disposición un plan de mejoramiento.
- Capacitación al personal
- Evaluaciones Medicas ocupacionales, Informes médicos de perfiles de cargo, custodias de historias clínicas.
- Implementar Medición de accidentes e Incidentes
- Mantenimiento de Instalaciones, equipos, maquinas, y herramientas
- No cuenta con un plan de prevención y preparación ante emergencia
- Implementación de auditorias
- Implementar plan de acciones preventivas y correctivas

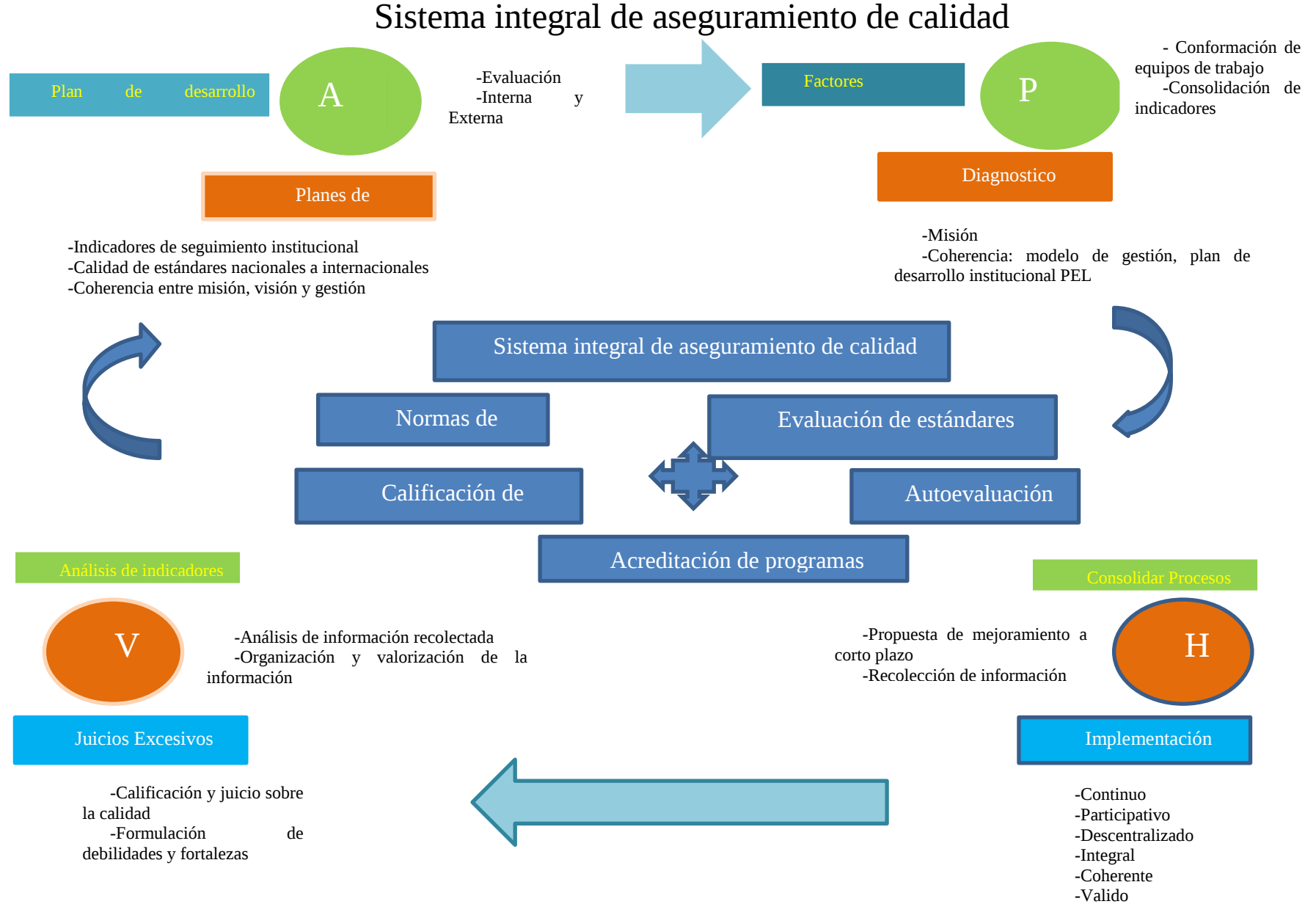
El resultados de las fallas que tiene Comestibles el Canario con referencia al SG SST arroja el mismo resultado en los tres métodos (Encuesta, Observación, E instrumentos de Estándares); por lo tanto, se debe diseñar un plan de mejoramiento, seguimiento y control sobre la Salud y la Seguridad en el trabajo, con el fin de que la organización lo aplique y se vea unas mejoras

Para poder cumplir con los requisitos mínimos que exigen el Decreto 1072 y las OHSAS 18001, se sugiere seguir con los siguientes pasos

8.4.1. Ciclo PHVA en mejoras para el SG-SST: Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1443, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas tenemos:

- Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejorar y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto está enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. **(Planear)**
- Implementación de las medidas planificadas **(Hacer)**
- Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados está de acuerdo con los objetivos trazados **(Verificar)**
- Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. **(Actuar)**

Es importante tener presente que existe una responsabilidad y rendición de cuentas desde la dirección y las personas delegadas para su seguimiento, coordinación.

Imagen 17. Sistema integral de aseguramiento a la calidad

8.5. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Objetivo General

Organizar y adecuar las actividades a realizar en el sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo, con el fin de mitigar el riesgo Ergonómico, Locativo, Físico, Biológico, Químico, Eléctrico, y Psicosocial. Con estas actividades se dará cumplimiento a la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivos específicos

- Garantizar el diseño e implementación de actividades orientadas a la protección, prevención y atención de riesgos laborales.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en términos de salud y seguridad en el trabajo.
- Propiciar ambientes de trabajo y condiciones favorables para la minimización de riesgos en las funciones desempeñadas por los colaboradores de la organización.
- Promover una cultura del autocuidado en los colaboradores a través del diseño e implementación de sistemas de capacitación, orientados a conocer los riesgos de las actividades propias de cada cargo.
- Monitorear de manera constante el funcionamiento y efectividad del SGSST.
- Facilitar el mejoramiento constante del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

8.6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA EL CANARIO

El jefe se encuentra obligado a proteger la seguridad y la salud de sus empleados, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del SG-SST el jefe tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.
- Cumplir con los requisitos normativos
- Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la participación de los empleados.
- Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- Definir y asignar los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar el SG-SST.
- Gestionar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la organización.
- Prevenir los riesgos laborales.
- Darle rumbo al SG-SST en la organización.
- Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la organización.

8.7. OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN EN CUANTO A RIESGOS LABORALES

De forma independiente a las obligaciones estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, las administraciones de riesgos laborales deben:

- Capacitar al vigilante de seguridad y salud en el trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.

- Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales los casos en los que la evidencia no ofrezca cumplimiento por parte de sus organizaciones filiadas.

8.8. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Los empleados de Comestibles el canario deberán tener las siguientes responsabilidades en cuanto a la SST

- Procurar el cuidado integral de la salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en el Trabajo.
- Informar de manera oportuna al jefe sobre los peligros y los riesgos que pueden encontrar en su puesto de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud definido dentro del plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

8.9. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EN SST.

Este sistema cuenta con un proceso de medición que permita el seguimiento y retroalimentación que genere en la toma de decisiones una disminución en la incertidumbre para poder seguir parámetros de medición estructurales. Los indicadores que rigen la organización son:

8.10. INDICADORES DE MEDICIÓN DEL RIESGO LABORAL

- **Tasa de accidentalidad**

Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, *con y sin incapacidad*, registrados en un periodo y el total trabajadores expuestos en ese mismo periodo multiplicado por 100

El resultado se interpretará como el número de trabajadores accidentados por cada 100 trabajadores expuestos.

$$\text{tasa AT} = \frac{\text{No. total de AT en un periodo}}{\text{Trabajadores expuestos}} \times 100\%$$

- **Proporción de accidentes e incidentes investigados**

$$\% \text{ AT investigados} = \frac{\text{Número de AT investigados en un período de tiempo}}{\text{Número de AT reportados durante el mismo período}} \times 100$$

% Incidentes investigados =	$\frac{\text{Número de incidentes investigados en un período de tiempo} \times 100}{\text{Número de incidentes reportados durante el mismo período}}$
-----------------------------	---

- Proporción de acciones correctivas y preventivas (ACP) realizadas (se puede calcular para accidentes e incidentes)

% de ACP =	$\frac{\text{Número de ACP realizadas en un período de tiempo} \times 100}{\text{Número de ACP reportados durante el mismo período}}$
------------	---

Anexo E: Indicador de la medición y evaluación SGSST

9. OBJETIVO 3. PLAN DE MEJORAMIENTO EN EL SGSST EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO

9.1. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN EN SST

La siguiente propuesta tiene como incentivo el desarrollo de estrategias concebidas a partir del análisis y la consolidación de modelos operativos para la gestión humana y la seguridad de los trabajadores en la empresa de Comestibles el Canario, haciendo hincapié en la capacidad actual del SGSST y la aplicación de instrumentos que potencien su desarrollo de forma sistémica, con un impacto directo en la empresa, generando espacios más saludables, con un índice de riesgo o accidental reducidos.

Esquema del SGSST en la empresa Comestibles el canario



9.2. MEJORAS A IMPLEMENTAR EN LA EMPRESA COMESTIBLES EL CANARIO A PARTIR DEL MINISTERIO DE TRABAJO

- Ejecución de actividades de educación y prevención para el cumplimiento de las normas y reglamento técnicos según la salud ocupacional

- Desarrollar asesorías para el diseño de un modelo de Gestión de Seguridad y Salud en la empresa el canario.
- Creación de campañas de capacitación para la implementación de brigadas de emergencias y atención primaria.
- Ofrecer capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de las empresas afiliadas.
- Identificar las principales causas de accidentes y enfermedades laborales en la empresa.
- Desarrollar estrategias de prevención ante daños secundarios, que puedan generar incapacidad para la mejora de la calidad laboral y la protección del trabajador.
- Asesorar en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería,

según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

Por otro lado, la ARL debe facilitar ayuda técnica a la empresa afiliada en todo lo referente a seguridad y salud en el trabajo. Para confirmación de tal efecto, tales actividades deben aparecer relacionadas en el informe de rendición de cuentas, a cargo del SG-SST, con el fin de que la gerencia o empresa afiliada determine si la ARL está cumpliendo.

Tabla 11. Plan de Mejoramiento

PLAN DE MEJORAMIENTO COMESTIBLES EL CANARIO					
Hallazgos	Mejora Propuesta	Responsable	Desarrollado	Fecha	Costo
Procedimientos para un buen clima laboral	El ambiente laboral positivos se ha establecido gracias al contacto humano entre trabajadores y directivas, creando un dialogo interno dotado de comunicación asertiva. Por lo que se propone la permanencia del ambiente laboral a partir de actividades de esparcimiento dentro de la empresa, donde se fundamenten las relaciones laborales de tipo profesional para el cumplimiento de las metas de la empresa y personales	Jefe RRHH	No	Campañas de promoción laboral e integración anuales	900.000
Agrado del ambiente laboral	Las instalaciones además de contar con agrado el ambiente laboral por parte de los trabajadores, se debe contar con mejoras en la infraestructura capaces de aumentar la producción y la comodidad laboral de los trabajadores	Jefe RRHH Gerencia de la empresa	No	Jornadas interactivas e integración Anuales	2.000.000
Cumplimiento de las jornadas laborales	El cumplimiento de las actividades entre los horarios estipulados, define un 63% de los trabajadores como satisfechos, sin embargo, con la implementación de la medición de los procesos a través del registro, la eficiencia por procesos será notoria, tras el cálculo entre procesos, concretando sus variables y constantes.	Jefe RRHH	No	Registro Trimestral de los datos	150.000
Comunicación con el Jefe	La buena comunicación entre los miembros administrativos y los operativos permiten la instauración de un dialogo positivo. Por tal motivo, se	Jefe RRHH y Gerencia de la empresa	No	Evaluación Semestral	

	propone la promoción de espacios de dialogo donde los distintos miembros de la empresa semestralmente demuestren a través de informes los aspectos positivos y negativos experimentados en este periodo de trabajo.				
Apoyo y trabajo colectivo	Las buenas relaciones entre los miembros de la empresa, permiten un desempeño positivo en cada área laboral. En consecuencia, se proponen capacitaciones de motivación personal y desempeño laboral que permitan la consolidación del trabajo en equipo como alternativa para el cumplimiento de metas.	Jefe RRHH Área Administrativa	NO	Evaluación de rendimiento Anual	200.000
Riesgo de incendio en el área de trabajo	A causa de la constante exposición al gas y elementos eléctricos un incendio es un elemento potencial de riesgo en la empresa. Situación por la que la detección de fallas, fugas y elementos eléctricos. En respuesta a esta situación la implementación de detectores de incendio para una respuesta inmediata es pertinente.	Jefe de Mantenimiento	Si	Un plan de intervención con un plazo de seis meses.	
Fugas de gas dentro del espacio laboral	Producto de las actividades de la empresa, la exposición a gas natural y humo de aceite es constante, motivo por el cual se debe desarrollar una política de seguridad respiratoria, potenciando la ventilación y la eficacia de los extractores dentro de la empresa, especialmente en los lugares donde se desempeñan las actividades, anexando el uso de máscaras respiratorias y la vigilancia de posibles riesgos de intoxicación por la poca ventilación del lugar	Jefe de Mantenimiento	No	Intervención inmediata y resuelta en un periodo de tiempo de un mes	150.000
Labores de alturas	Las actividades de la empresa principalmente se ejecutan en la primera planta, donde se encuentra el	Jefe de Mantenimiento	No	Aplicación de un manual de	150.000

	área de producción, significando un riesgo mínimo de sufrir un accidente en alturas. Sin embargo, es recomendable la elaboración de un plan de desempeño y normativa en las actividades de alturas dentro de la empresa, normas de seguridad e insumos suficientes para la ejecución de estas actividades con el material de seguridad necesarios.			procedimientos y riesgos de alturas un mes	
Desnivel en mi espacio laboral	La regularidad del suelo corresponde a la topografía del lugar, por lo que en los lugares donde se presente algún desnivel es necesario la nivelación a partir de una nueva losa.	Alta Gerencia	No	Reparación del nivel del suelo un tiempo máximo de tres meses	1.500.000
Accidente laboral a causa del orden y el aseo	La rigurosidad en el aseo y la sistematización de los procesos son un pilar fundamental para el desempeño y asepsia del lugar.	Salud Ocupacional	No	Intervención en periodos de tiempo diarios y de aplicación inmediata.	
Superficies resbalosas	La grasa en los pasamanos y su constante salpicaduras al suelo representan en un porcentaje del 23% de riesgo en la empresa. En consecuencia, se propone la limpieza programada en estos espacios, retirando todo registro de aceite en superficies de contacto dentro de la empresa, además del óptimo funcionamiento de la campana extractora en la zona de freídos.	Jefe de Mantenimiento	No	Intervención inmediata con un plazo de tres meses para su aplicación en la empresa.	250.000
Golpes a causa de objetos obstaculizadores	La redistribución del espacio y el almacenamiento se expone como alternativa para la liberación de espacio y riesgos a causa de obstáculos en las vías de acceso y movimiento.	Salud Ocupacional	No	Intervención inmediata con un plazo de tres meses para su aplicación en la empresa	800.000

Caída de objetos	Aunque el riesgo mínimo sobre estas actividades, es necesario implementar el uso del casco en actividades de cargue y descargue de material, todo el compendio logístico de la empresa.	Salud Ocupacional	No	Intervención y vigilancia diaria.	200.000
Exposición a materiales solidos o líquidos	La exposición a riesgos de quemaduras a causa de la plancha es un factor incidental recurrente en la empresa, la empacadora y lavadora de papas son las principales máquinas causantes de accidentes en la empresa. Por tal motivo una estrategia de seguridad es la aplicación de medidas de seguridad por medio de la capacitación sobre los riesgos en esta fase de la producción, además de señalar con imágenes los mecanismos de trabajo e instrumentos de protección personal.	Jefe de Mantenimiento	No	Producción de fichas y señalética en un periodo de un mes y promoción de la norma a lo largo de un año	350.000
Manipulación de artefactos eléctricos	Establecer en un mapa de procesos los mínimos de protección por actividad, en el campo de la manipulación de instrumentos electrónicos contar con el personal idóneo para las actividades y la reglamentación de protección personal como: botas de cuero, guantes de cuero, overoles, etc.	Salud Ocupacional	No	Implementación de normativa para el desarrollo de las actividades en un periodo de tres meses	500.000
Exposición a accidentes a partir de la manipulación de equipos pesados o se desplacen	Una distribución espacial que determine por área el índice de ocupación y espacio de operación, evitando la obstaculización de paquetes y la exposición a golpes por parte de maquinaria pesada.	Salud Ocupacional	No	Desarrollo de un sistema de bandas transportadoras un año	250.000
Accidentes a causa de la manipulación de	Toda maquinaria contiene un riesgo potencial, en consecuencia, la aplicación de mecanismos o sistemas electrónicos como brazos mecánicos o hornos	Salud Ocupacional	Si	Evaluación de riesgos y accidentes de	2.000.000

herramientas mecánicas o manuales	computarizados capaces de calcular la temperatura y reducir las misma en su exterior, reduciendo el riesgo de quemaduras. Ante la manipulación de maquinaria de tipo manual, estipular las normas básicas de protección y desarrollo de la actividad, tal es el caso de la picadora donde se evidencia el uso de guantes metálicos en caso de corte.			forma trimestral	
Accidentes producto de piezas de mecánica en movimiento	La señalización de riesgos y especificación de las actividades desarrolladas en cada área, además de visibilizar las normas básicas de protección en dichos espacios, evitando la intervención de agentes externos que puedan causar accidentes.	Salud Ocupacional	No	Evaluación de riesgos y accidentes de forma trimestral	200.000
Manipulación de cargas pesadas	Ante la manipulación de cargas se propone la implementación de líneas o cintas transportadoras internas en la empresa. Al momento de la recepción del material es necesario implementar las normas básicas de recolección de material a partir de los implementos de protección personal y maquinaria que permita el descargue y cargue de mercancía. El transporte entre el primer, segundo y tercer nivel a través de ascensores de carga liviana ubicado en la zona de bodega de la empresa.	Jefe de Mantenimiento	No	Producción de fichas y señalética en un periodo de un mes y promoción de la norma a lo largo de un año	700.000
Repetición de movimientos en las actividades	Las pausas activas como instrumento de relajación y distracción.	Salud Ocupacional	No	Intervención inmediata con un plazo de tres meses para su aplicación en la empresa	
Mis actividades implican	La distribución espacial a partir de las actividades desarrolladas es perentoria, estableciendo un espacio	Salud Ocupacional	No	Intervención inmediata y resuelta en un	200.000

posiciones incomodas	de trabajo más amplio donde el empleado puede desempeñar cómodamente sus actividades.			periodo de tiempo de un mes	
Actividades que involucran posiciones incomodas por tiempos extensos	La producción es la principal actividad que implica la posición imposición incomoda del cuerpo por tiempos extensos, por lo que se propone la implementación de nuevas formas de trabajo que permitan al empleado la libertad de movilidad. Una propuesta compete a la posición en que se encuentran actualmente las máquinas, con una disposición más alta, los operarios pueden laborar desde dos posturas, totalmente de pie y sentados, sugiriendo el intercambio activo de actividades o relevo. Las pausas activas tienen un impacto positivo en la liberación de estrés y estiramiento del cuerpo, relajando al trabajador en periodos de 15 minutos entre producción y producción.	Salud Ocupacional	No	Intervención inmediata y resuelta en un periodo de tiempo de un mes	
Exposición a polvo y partículas de suciedad	Como estrategia primaria la limpieza del lugar, sugiriendo posteriormente el uso de gafas protectoras, evitando todo contacto con partículas de suciedad en el aire, en coherencia a la propuesta para la mejora de la ventilación de humos u olores.	Salud Ocupacional	No	Intervención inmediata con un plazo de tres meses para su aplicación en la empresa	250.000
Inhalación de sustancias químicas o de productos derivados de la combustión	La implementación de ventilación natural a partir de ventanas de piso, extractores de olor y calor y lucernarios cenitales. Además de la implementación del uso del tapabocas y otros instrumentos que protejan las vías respiratorias. En el área de cocción que se está expuesto a humos entro otros, el funcionamiento de una campana extractora que libere el calor y los humos producto de la combustión.	Jefe de Mantenimiento	No	Intervención inmediata con un plazo de tres meses para su aplicación en la empresa	700.000

Manipulación de productos químicos	La manipulación de productos químicos, reconociendo los elementos y su riesgo, es decir, suministrar esta responsabilidad y tarea a todas las personas que tengan el conocimiento del cuidado, manejo y composición de estos productos, además de ejecutarlo con las medidas básicas de protección. Capacitación.	Jefe de Mantenimiento	No	Intervención inmediata con un plazo de tres meses para su aplicación en la empresa	500.000
Exposición de heridas por instrumentos corto punzantes	El uso de ropa adecuada e insumos de protección son imperantes. Además el señalamiento de los lugares o maquinarias que cuenten con las características de corto punzantes, señalando su potencial riesgo. Por ello se propone la ubicación y señalización de estos elementos potencialmente peligrosos y la reducción del riesgo a partir de la protección personal y recubrimiento de todo elemento corto punzante. Un ejemplo de esto son los guantes metálicos utilizados para el pelado o fileteo de la materia prima.	Salud Ocupacional	No	Aplicación de señalética y manual de riesgos, su producción intelectual y aplicación de la normativa en un periodo de tres meses	200.000
Exposición a calor o frío, causando problemas de salud	La problemática a causa de la exposición al calor y el frío debe ser reducida a partir de la sistematización de los procesos y la selección del espacio correspondientes a estas condiciones climáticas. El calor corresponde principalmente al área de producción y las áreas de enfriamiento a las neveras que contienen la materia prima, son estos dos espacios transitados por los trabajadores los cuales se exponen al cambio de temperaturas de forma abrupta, por lo que se recomienda la selección de personal específico por áreas, evitando la exposición de cambios de temperatura abruptos, además de la mediación entre las actividades, a partir de la preparación oportuna	Salud Ocupacional	No	Intervención inmediata y resuelta en un periodo de tiempo de un mes	200.000

	evitar la exposición de un lugar a otro de forma imprevista.				
Illuminación deficiente	La implementación de luz natural a través de ventanas bajas, proporciona un uso adicional, el cual corresponde a la ventilación natural del sitio. Con esta ventanearía se cuenta con una iluminación natural y aprovechamiento del recurso, reduciendo el costo del gasto energético, por lo que anexo a esta propuesta se expone el uso de luces led en la empresa, cuya iluminación y consumo es menor.	Jefe de Mantenimiento	No	intervención inmediata y resuelta en un periodo de tiempo semestral para su aplicación	300.000
Vibraciones que afecten la salud	Aunque existe un 85% de los trabajadores que no son afectados por estas molestias, los operadores del empaquetado exponen el surgimiento de distintos problemas de salud a causa de esta actividad. Por ello, se plantea la evaluación de los casos existentes hasta la fecha referentes a esta problemática para la valoración de las variables y constantes producto de la actividad para la implementación de un amortiguamiento a base de espuma o caucho para la disminución de las vibraciones en la empacadora.	Jefe de Mantenimiento	No	intervención inmediata con un plazo de tres meses para su aplicación en la empresa	200.000
Exposición al ruido	La exposición al ruido a causa de la maquinaria y la distinta contaminación auditiva se propone además del uso de auriculares, la insonorización de las secciones de trabajo a partir de la redistribución acústica del sitio.	Salud Ocupacional	No	intervención inmediata con un plazo de tres meses	500.000
Manipulación de aguas residuales	Ante la manipulación de aguas residuales, se deberá disponer de canales de recolección de aguas negras más amplios a lo largo de la empresa, evitando el contacto directo entre materia prima y trabajadores con estas aguas contaminadas, es decir, se propone la implementación de sumideros y canales de acueducto en cada espacio donde se manipule materia prima y	Salud Ocupacional	No	intervención inmediata con un plazo de tres meses	1.000.000

	lugares de aseo determinados por la empresa, ejemplo de esto son las zonas de aseo y lavaderos de instrumentos y materia prima.				
Manipulación de fluidos corporales	El riesgo de manipulación de fluidos corporales es mínima. Sin embargo, existe un 10% que está conformada por la etapa de producción donde la exposición a este riesgo es potencial, producto de sus actividades. Por ello se propone la articulación de esta problemática a situaciones como la exposición al calor o frío como incidentes a la manipulación de fluidos corporales, es decir, establecer en una línea de ensamble la resolución de las determinantes de exposición al calor y frío para la disminución del contacto con fluidos corporales, evitando situaciones de riesgo en la salud epidemiológico como: gripe, irritaciones, eczema, etc.	Salud Ocupacional	No	intervención inmediata con un plazo de tres meses	200.000
Incidentes laborales a causa de animales	El riesgo de accidentalidad por esta variable es inexistente, puesto que en la manipulación y producción de alimentos no se ve involucrado ningún animal.	Jefe de Mantenimiento	No	Intervención inmediata con un plazo de un mes	
Enfermedades a causa de la manipulación de elementos infectados	La reducción de incidentes y enfermedades a causa de instrumentos u objetos infectados. Es potenciado por la rigurosidad de los instrumentos de protección y el conocimiento de las secciones u actividades con mayor riesgo de vulnerabilidad de infección.	Salud Ocupacional	No	Intervención inmediata con un plazo de un mes	350.000

Fuente: Elaboración propia

9.3.PLAN DE TRABAJO ANUAL

El plan de trabajo en SGSST de Comestibles el Canario contiene las metas y actividades necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento de los sistemas, dando prioridad a la prevención, detección y atención de riesgos asociados a las funciones propias de cada cargo. Se proponen de igual forma las actividades de prevención, formación y atención de emergencias que buscan salvaguardar la integridad de nuestros colaboradores y cliente.

Tabla 12. Plan de trabajo Anual Comestibles el Canario SGSST

PLAN DE TRABAJO ANUAL COMESTIBLES EL CANARIO – SGSST						
META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FINANCIERO	TECNICO	PERSONAL	FECHA DE REALIZACIÓN
Garantizar el compromiso para el mejoramiento continuo del desempeño en seguridad y salud en el trabajo.	Elaborar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en compañía del COPASST	Gerencia, Encargado del SGSST		Apoyo de material didáctico, electrónico	Se realizará una jornada de divulgación de la política de SST a todos los empleados.	Junio 2018
Cumplir con la normativa vigente del SGSST	Desarrollar una matriz de requisitos legales	Experto en la salud ocupacional	300.000	Aplicación de modelos Excel	Responsabilidades a partir de las actividades que desempeña	Enero 2018 Enero 2019
Analizar los factores de riesgo más incidentes en la organización.	Evaluación trimestral de los factores riesgo asociados a los cargos en la empresa.	Administración en apoyo al profesional de salud ocupacional	200.000 (cada revisión)	Inventarios virtuales con los calificativos de los riesgos en Excel	Deberá ejecutarse tras el concilio entre las posibilidades de la administración y las actividades de salud ocupacional	Trimestral
Gestionar y controlar los peligros y riesgos	Registrar, caracterizar y analizar la accidentalidad, ausentismo, Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales, Realizar	Encargado del SGSST, COPASST		Apoyo de material didáctico, electrónico	Personal del SGSST	Mensual

	inspección de seguridad					
Garantizar la integridad de los colaboradores y clientes ante una emergencia	Actualizar señalética	Gerencia	400.000		Identificación de falencias desde los distintos puntos de vista en la empresa	Semestral
	Jornadas de capacitación	Salud ocupacional			Implementación de estrategias de mejoramiento	Semestral
	Reuniones del grupo de emergencia	Comité de emergencia			Responsabilidades individuales a partir de las actividades y vigilancia	Trimestral
	Señalamiento de extintores y eficacia de los sistemas de emergencia	Administrador	50.000 extintor	Planos digitales de la empresa y su señalética		Semestral
Promover el autocuidado, detección y prevención de riesgos laborales	Capacitación en riesgos asociados.	Especialistas en salud ocupacional	400.000 capacitación	Apoyo de material didáctico, electrónico		Semestral, o en los tiempos de ingreso de personal nuevo
	Vigilancia de los implementos para la protección de los trabajadores	Administrador		Inventarios electrónicos y cámaras de vigilancia		Trimestral
	Informes del uso e implementación de instrumentos para la protección	Administrador		Inventario de insumos		Trimestral
	Pertenencia e incentivar a las capacitaciones	Todos los colaboradores			Responsabilidad personal para el fomento de la cultura del trabajo	Anualmente

	otorgadas por el ARL					
	Señalética de los riesgos existentes dentro de la empresa	Gerencia	200.000			Semestral
Verificar el cumplimiento de los planes de acción, programas y actividades propuestas en el SGSST	Investigar los accidentes de trabajo e incidentes	Encargado del SGSST			Encargado del SGSST	Mensual
Revisión por la gerencia	Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, revisión de la identificación de peligros e identificación de riesgo y planes de acción.	Alta dirección y Copasst Encargado del SGSST		Reuniones en las cuales queda el acta de revisión e informes		Trimestral

Fuente: Elaboración Propia

9.4.PLAN DE CAPACITACIÓN SG-SST

La capacitación SG-SST, es una actividad metodológica, planificada y constante de carácter participativo, cuyo propósito consiste en promover dispositivos de prevención, involucrando tanto a directivos como colaboradores de la empresa.

La Seguridad y Salud en el Trabajo están enfocadas en el comportamiento humano, pues implican la necesidad de un proceso de aprendizaje (modificar valores, comparar actitudes, habilidades y conocimientos) para generar conciencia en todo lo relacionado a la prevención y evaluación de riesgos laborales.

9.4.1. Objetivos del plan de capacitación

Objetivo General

Realizar capacitaciones practico-metódicas a los colaboradores de la organización que puedan hacer uso, de modo que les permita adoptar técnicas de prevención de daños a la salud en ocasión o efecto de su actividad laboral, y control de riesgos emergentes en sus actividades diarias.

Objetivos Específicos

- Propender por el desarrollo de una adecuada cultura de la prevención en temas de seguridad y salud en el trabajo.

- Establecer actividades de promoción y prevención, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndolos contra los riesgos derivados de la labor desempeñada.
- Suministrar una guía de las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de las acciones a desarrollar

Tabla 13. Recursos, documentación y responsables del Plan de Capacitación del SGSST

Recursos Humanos	Recursos Materiales
• Personal de <i>Comestibles El Canario</i>: Directivos, Gerentes y trabajadores calificados	• Sala de capacitación • Equipo de proyección multimedia • Computadora portátil • Impresora • Material de escritorio • Videos de inducción • Internet
Documentación	Responsabilidades
Como material de consulta y orientación se cuenta con la siguiente documentación: • Normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia: Ley 1562/2012, Decreto 1072 de 2015, OSHAS 18001 e ISO/DIS 45001 • Reglamento interno SG-SST • Publicaciones de organismos especializados: OIT, Cruz Roja Internacional, Ministerio de Salud y de la Protección Social, Ministerio del Trabajo.	• Gerencia General: Dispone el cumplimiento del Plan de Capacitación. • Gerencias: Brindar las facilidades para la capacitación de los trabajadores de sus respectivas áreas. • Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: Aprueba el Plan de Capacitación. Realiza el control de la Ejecución. • Trabajadores en general: Participan en las actividades programadas en el Plan de Capacitación. • Capacitador interno: Desarrolla la capacitación de acuerdo al módulo asignado.

9.4.2. Acciones a desarrollar en el Plan de capacitación

Las acciones para el desarrollo del Plan de Capacitación SG-SST permitirán que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo, esto dirigido a prevenir factores de riesgos y enfermedades laborales. Por lo anterior se considera capacitar en los siguientes módulos y temas:

Tabla 14. Plan de Capacitación

CAPACITACIÓN	OBJETIVO	INTENSIDAD HORARIA	POBLACIÓN OBJETIVO	CAPACITADOR	FECHA	REALIZADO		OBSERVACIONES
						S i	N o	
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos para prevenir los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	8 horas	Miembros del SG-SST y miembros del COPASST	ARL	26-07-2018			
Prevención de incidentes y accidentes de trabajo	Identificar los peligros y riesgos del entorno laboral para prevenir incidentes, accidentes de trabajo y	8 horas	Todo el personal de la organización	Responsable del SG-SST /ARL	23-08-2018			

	enfermedad laboral							
Investigación de accidentes de trabajo	Reconocer el procedimiento y la metodología para investigar accidentes de trabajo y aplicar medidas de intervención acordes a las causas del accidente encontradas	8 horas	Miembros del SG-SST y miembros del COPASST	ARL	30-03-2018			
Prevención de enfermedad laboral	Identificar los factores que influyen en la generación de enfermedades laborales y las medidas de prevención	8 horas	Todo el personal de la organización	Responsable del SG-SST /ARL	27-06-2018			
Estándares de seguridad	Reconocer los procedimientos seguros para ejecutar cada tarea	8 horas	Todo el personal de la organización	Responsable del SG-SST /ARL	25-07-2018			
Cómo actuar en casos de emergencias	Reconocer las vulnerabilidades, amenazas y fortalezas	8 horas	Todo el personal de la organización	Responsable del SG-SST /ARL	29-06-2018			

	de la organizaci n ante emergencia s y cómo actuar ante las mismas							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

9.5.EQUIPOS Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD

Este organismo en la empresa el Canario, suministra actualmente a la empresa el conocimiento de las situaciones anómalas que actualmente padecen los trabajadores en procura de un contexto laboral seguro, logrando clasificar y detectar las principales necesidades en términos de seguridad para su aplicación en la empresa, muestra de esto es la siguiente clasificación de equipos y elementos de seguridad de acuerdo al área de trabajo en la empresa:

Tabla 15.Equipos y elementos de seguridad personal por Cargo

CARGO	ACTIVIDADES DEL TRABAJO	EPP
<i>Cargos Administrativos</i>	Los cargos administrativo a partir del desarrollo de actividades de tipo comercial, jurídico, archivístico entre otros, cuenta con altos índices de riesgo físico a causa del contexto en donde se desarrollan estas actividades, por lo tanto, estas actividades ejecutadas por esta población de la empresa el canario, necesita los principales elementos de seguridad personal	Calzado de seguridad Tapones para los oídos Silla ergonómica Protector de pantalla de computadores

<i>Técnico de Mantenimiento</i>	El siguiente cargo consta de un índice de riesgo superior al administrativo acercándose al estipulado en los operarios, producto de las actividades desarrolladas y su entorno, potenciando riesgos de tipo incidental y accidental.	Calzado de seguridad Tapones para los oídos Gafas Casco Guantes con cubrimiento del antebrazo
<i>Supervisor Auxiliar</i>	El índice de riesgo es potenciado por el contexto y los siguientes son los elementos indispensables para su seguridad	Calzado de seguridad Tapones para los oídos Casco Gafas protectoras Tapa boca
<i>Auxiliares de oficios varios</i>	El riesgo radica en el contacto con la maquinaria y su contexto laboral	Calzado de seguridad Tapones para los oídos Gafas protectoras Delantales de seguridad Guantes con cubrimiento del antebrazo Tapa boca
<i>Dosificador</i>	Principal riesgo radica en la actividad que ejecuta	Calzado de seguridad Gafas protectoras Delantales de seguridad Guantes con cubrimiento del antebrazo Protectores de pantalla Mascarillas respiratorias

<i>Operario de Maquina empacadoras</i>	El índice de riesgo es alto, producto de la actividad y su contacto directo con la producción.	Calzado de seguridad Gafas protectoras Delantales de seguridad Guantes con cubrimiento del antebrazo cofia
<i>Peladores</i>	Principal actividad de producción en la empresa, su contacto con el material y su riesgo es reducido.	Calzado de seguridad Gafas protectoras Delantales de plástico Guantes anti corte en malla de acero inoxidable Mascarillas respiratorias
<i>Cocineros</i>	El riesgo es alto, tiene contacto con maquinaria y productos inestables como aceite y fuego para la producción de alimentos.	Calzado de seguridad Delantales de seguridad Guantes con cubrimiento del antebrazo Cofia
<i>Mensajeros y repartidores</i>	Un riesgo considerable en la manipulación, almacenaje del producto	Calzado de seguridad Casco Gafas protectoras Delantales de plástico

Fuente : Elaboracion propia

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL																																				
SECTOR INDUSTRIAL - ALIMENTOS																																				
MATRIZ ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL																																				
PELIGROS	CABEZA			RESPIRATORIO				VISUAL				AUDITIVA		MANOS					CUERPO				REMEDIACIONES INFERIORES													
	CASCO CLASE A	CASCO CLASE B	CASCO CLASE C	CASCO CON BARBUQUEJO DE TRES PUNTOS	RESPIRADOR MEDIA CARA DOBLE FILTRO PARA MATERIAL PARTICULADO	RESPIRADOR CON FILTRO PARA VAPORES ORGÁNICOS Y GASES ÁCIDOS	RESPIRADOR CON FILTRO PARA HUMOS METÁLICOS	RESPIRADOR CON FILTRO PARA POLVO DE ALTA EFICIENCIA	MASCARILLA PARA POLVO	GAFAS EN POLICARBONATO CON PROTECCIÓN AL IMPACTO Y CON FILTRO UV	GAFAS DE SEGURIDAD CON PROTECCION LATERAL	GAFAS DE SEGURIDAD CON VENTILACION DIRECTA	MONOGAFAS	ANTEOJOS SOLDADURA AUTOGENA	PROTECTOR FACIAL	TIPO INSERCIÓN	TIPO COPA	GUANTE CARNAZA	GUANTE NITRIL	GUANTE DE CAUCHO	GUANTE MAYA METALICA	GUANTE ANTICORTE	GUANTES DE NEOPRENO	GUANTE ANTICORTE Y ANTIDESLIZANTE	GUANTE MATERIAL ALUMINIZADO	GUANTE AISLANTE DE LA ELECTRICIDAD	DELANTAL PLÁSTICO	PETO ANTICORTE	PETO EN CUERO	PETO EN CARNAZA	ARNES DE SEGURIDAD	CINTURON PORTAHERRAMIENTAS	BOTAS PLÁSTICA ANTIDESLIZANTE	POLAINAS TELA ALUMINIZADA (asbesto o fibra sintetica)	POLAINA CARNAZA	BOTAS DIELECTRICAS
SEGURIDAD: MECANICOS CAIDAS DE OBJETOS	X																																			
SEGURIDAD: PROYECCION DE PARTICULAS											X	X	X													X						X				
SEGURIDAD: CONTACTO CON OBJETOS CORTOPUNZANTES																				X	X	X						X				X				
RUIDO																X	X																			
QUIMICO. POLVO								X	X		X	X								X				X												
QUIMICO. GASES Y VAPORES						X					X																									
QUIMICO. HUMOS																																				
TEMPERATURAS																									X											
SEGURIDAD: ALTURAS				X							X											X	X								X					
SEGURIDAD: ESPACIOS CONFINADOS																			X	X				X						X						

9.6. RECOMENDACIONES DE HIGIENE, SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

9.6.1. Higiene laboral

- La infraestructura de la empresa el canario debe brindar a partir de la aplicación de la normativa propuesta por el Ministerio de Salud los mecanismos de seguridad e higiene estipulados además de las normas básica de higiene y limpieza para el buen desarrollo de las actividades.
- Por tal motivo se deben limpiar todas las superficies y los objetos que conforman el establecimiento: puertas, suelos, tragantes, techos.
- Ninguna superficie debe entrar en contacto directo con los alimentos, evitando toda contaminación posibles, después de cada actividad deben ser limpiados los objetos y desinfectados, sobre todo en recipientes y utensilios.
- Todos los encargados de la higiene en la empresa el Canario deben conocer en detalle las superficies que deben ser limpiadas, además de los elementos necesarios para la limpieza: Jabón líquido, desinfectantes, anti hongos. Especificando en un informe el aseo ejecutado en las áreas y las de mayor dificultad.

- Especificando los productos de limpieza utilizados, partiendo de sus características químicas, capaces de lograr la asepsia del lugar. Concentración, uso, temperatura, cantidad, etc.
- En función de las zonas se establecen periodos de aseo diarios en los puntos de trabajo, la maquinaria es semanal y aseo en los extractores y bodega es trimestral.
- En correspondencia a las condiciones ambientales en la empresa el canario busca la ampliación de espacios que garanticen la salud física y mental de los trabajadores. Una muestra de esta necesidad surge en la implementación de espacios con mayor índice de ocupación para la mejora de la movilidad entre los trabajadores y materia prima.
- La iluminación de tipo natural, directa, artificial entre otros, se articulan para la mejora de recursos y ventilación con la aplicación de ventaneras altas donde la luz tenga un impacto visual mayor y permita la circulación de viento.
- La iluminación artificial debe ser reducida al área administrativa y ciertas zonas productivas donde la cobertura sea absoluta, sin embargo, las principales actividades deben contar con un espacio amplio y con una iluminación natural capaz de brindar un ventilación natural, la aplicación de extractores de tipo cenital para la extracción del calor y malos olores.
- La implementación de pausas activas permite la liberación de tensiones y mejora de la salud mental en los trabajadores

- Los lugares comunes y de dispersión, además de fomentar la comunicación entre los empleados, propicia la estabilidad psicofísica de los trabajadores, comprendiendo el espacio laboral como un espacio social productivo y de comunicación

9.6.2. Elementos del programa de Higiene laboral

Ambiente físico de trabajo

Este está formado por diversas condiciones físicas presentes en el entorno laboral. Iluminación:

Luz adecuada a cada tipo de actividad

Ventilación: remoción de gases, humo y olores desagradables.

Temperatura: Mantenimiento de niveles adecuados de temperatura.

Ruido: Utilización de protectores auriculares o análisis para la eliminación del ruido.

Ambiente psicológico del trabajo

- Relaciones humanas agradables a partir de espacios de dispersión en las zonas comunes de la empresa el Canario.
- Pausas activas que liberen tensión en los trabajadores.
- Estilo de gerencia democrática y participativa, promoviendo la escucha entre la dirección y los trabajadores, permitiendo la solución de problemáticas de forma eficaz.
- Eliminación de posibles fuentes de estrés, principalmente producto del calor y sofoco por la poca ventilación del lugar, por lo que se proponen los espacios de dispersión y mayor ambientación a partir de ventearía alta y extractores cenitales.

Aplicación de principios de ergonomía

- Máquinas y equipos adecuados a las características humanas a partir de las medidas antropométricas para la manipulación de alimentos y maquinaria.
- Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas y el desempeño de las actividades de almacenaje, corte y producción de alimentos comestibles el Canario.
- Herramientas que reduzcan la necesidad de esfuerzo físico humano, en este apartado corresponde los insumos para la protección física y desempeño laboral general en la empresa

9.6.3. Salud ocupacional

- Todos los trabajadores, dependientes o independientes, están afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, al Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Riesgos Laborales.
- La revisión se extiende a las carpetas de archivo de los pagos mensuales que realiza la compañía a las entidades de EPS, AFP, ARL y parafiscales, a la fecha los pagos no presentan mora.

- Divulgación de la Política de Salud Ocupacional a toda la organización y se publica en un lugar visible en el área Administrativa y Operativa de la compañía.
- Ajuste, actualización y documentación al COPASO existente, de acuerdo a los requisitos de los Estándares Mínimos de Calidad de Salud Ocupacional.
- Se realiza la verificación de documentos de afiliación por trabajador dependiente, para detectar posible irregularidades en el sistema de Afiliación

9.7. PLAN DE PREVENCIÓN PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA

9.7.1. Objetivo del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia.

Establecer los procedimientos tendientes a proteger a las personas que ocupen las instalaciones de Comestibles el canario, ante emergencias o desastres que pongan en peligro su integridad, a través del desplazamiento de estas hasta y a través de lugares de menor riesgo.

9.7.2. Alcance. El presente plan asigna responsabilidades y establece acciones a seguir antes y después de la emergencia.

9.7.3. Identificación de emergencias

De acuerdo a los antecedentes, ubicación geográfica o social, los distintos riesgos tiene distintas tasas de probabilidad de ocurrencia. De ahí que puedan ser catalogados como posibles, probables e inminentes, así:

- **POSIBLES:** Evento que nunca ha sucedido, pero se tiene información que no descarta su ocurrencia.
- **PROBABLES:** Evento ya ocurrido en el lugar o en unas condiciones similares.
- **NMINENTES:** Evento instrumentado o con información que lo hace evidente y detectable

Tabla 16. Identificación de Emergencias

Origen	Calificación	Áreas Afectadas
De Origen Técnico		
Falla de equipos	Probable	Sistemas. Oficinas y cocinas.
Falla de maquinaria Industrial	Probable	Área de freído, área de empaque
Accidentes de transito	Posible	A las afueras de la empresa
Escape de gas	Probable	En el área de freído, y a las afuera de la empresa
Incendios	Posible	Área de freído y mantenimiento

Escapes de vapores toxico	Probable	Área de freído
Fallas estructurales	Probable	Ascensor, escaleras, segundo piso, techo, piso
De Origen Social		
Desordenes civiles	Posible	Fuera de la empresa marchas, huelgas por el sector de la empresa
Concentraciones masivas		
Robo o asalto	Probables	Fuera de la empresa por el sector donde se encuentra
Terrorismo	Inminente	
De Origen Natural		
Lluvias torrenciales	Posible	Techos y canales
Movimientos sísmicos	Probable	Toda la estructura puede llegar a ser afectada, y en distinta medida dependiendo de la magnitud del sismo
Inundaciones	Posible	La ubicación de la empresa, cercana a fuentes importantes de agua residuales como grandes lagunas (los lagos, y caños)

Fuente: Elaboración propia

9.7.4. Plan de emergencia

Los empleados son parte fundamental de cualquier empresa o compañía, pues son precisamente ellos quienes llevan a cabo o elaboran el producto o servicio ofrecido al cliente y que por consiguiente genera activos a la empresa, que a su vez la subvencionan.

En esta medida, es indispensable para toda compañía, empresa o entidad económica salvaguardar la integridad física de sus empleados. Estas situaciones la mayoría de las veces son producto de su medio laboral y no requieren de un procedimiento exhaustivamente complicado para ser prevenidas. Sin embargo, existen otras situaciones que, aunque pueden ser generadas dentro de las instalaciones mismas del área de trabajo, pueden ser generadas por fuerzas externas y en determinados casos pueden salir incluso del control humano.

Tales situaciones son definidas como emergencias, y para prevenir daños causados por las mismas se llevan a cabo procedimientos algo más específicos que en una situación estándar. Es de vital importancia para las empresas que, además de contar con un plan de capacitación SG-SST, cuenten con un plan de emergencias. De esta manera son prevenidas de manera más eficaz posibles lesiones o daños contra la integridad física de los trabajadores.

9.7.5. Justificación del plan de emergencia

Un plan de emergencias nace con la necesidad de ofrecer una herramienta útil al empleado para que pueda asegurar su vida, la de sus compañeros, las instalaciones y la empresa en general, antes, durante y después de una emergencia.

Este plan de emergencias actúa también como una respuesta múltiple a situaciones de evacuación, incendios, terremotos, a diferentes clases de eventos: naturales, tecnológicos y antrópicos o sociales; debe ser implementado y conocido por la totalidad de los trabajadores y la administración debe asegurar la disponibilidad de los recursos físicos y humanos para su completo funcionamiento.

El procedimiento general de respuesta a la emergencia es el siguiente:

- Se detecta la emergencia por cualquier colaborador de la empresa.
- Se activa el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la empresa mediante el toque de la alerta luego de haber evaluado la situación presentada.
- Se activa el toque de la alarma para generar la evacuación (la alarma debe ser instalada), si es necesario.
- Ante el sonido de la alarma se evacua inmediatamente de las instalaciones hasta los puntos de encuentro establecidos.

- Trasladarse al lugar de la emergencia, y los coordinadores de los grupos de apoyo deben estar preparados para cualquier requerimiento de su competencia: realizar rescates si hay necesidad, divulgar información, aplicar primeros auxilios o transportar heridos si es el caso.
- La emergencia es atendida por los brigadistas de la empresa, quienes informarán si es necesario pedir ayuda externa.
- En toda emergencia debe contarse con un electricista de turno y un trabajador de mantenimiento para que atiendan las necesidades del caso.
- En caso de emergencias fuera de la jornada laboral, el encargado de cuidar las instalaciones deberá dar alarma al Coordinador General así como a la Gerencia, para tal efecto debe existir una guía en la que se relacionen los números telefónicos en los que puede localizar a cada una de estas personas.

Tras la emergencia:

- Hacer labor de recuperación
- Analizar las causas de la emergencia
- Inspeccionar de nuevo el lugar de la emergencia
- Realizar inventario de equipos y recursos utilizados
- Identificar las fallas encontradas en la atención de la emergencia.

Dada la voz de alerta por medio del toque de la alarma, se debe dejar libre la línea telefónica, de modo que pueda ser usada en comunicaciones relacionadas con la emergencia que se está presentando. Para tal efecto toda llamada entrante deberá ser suspendida inmediatamente.

9.7.6. Comité de emergencias

El comité de emergencias tiene como objetivo el desarrollo, planificación, organización y dirección de las principales actividades de prevención y atención de riesgos en la empresa el Canario, entre las actividades más imperiosas resaltan la atención de problemas de tipo respiratorio y quemaduras en primer segundo grado, producto de la producción de comestibles. Por tal motivo, el comité de emergencia diseña y sostiene los mecanismos de intervención ante un riesgo posibles en la empresa, un ejemplo de esta dependencia es la caracterización de los riesgos en la empresa, lo que actualmente la define como de riesgo potencial o alto, a su vez en la contribución de tipo informático, tangible como la señalética y los lugares de atención primaria ante una emergencia. En consecuencia, el comité de emergencia de la empresa el Canario tiene por objetivo minimizar, intervenir y planear estrategias de desarrollo colectivo para la prevención de posibles accidentes y la vigencia de la normativa de seguridad en los trabajadores.

Este comité debe estar integrado, a ser posible, por los directivos de la empresa, así como por los responsables de las diferentes áreas y otras unidades de la organización que tienen participación en las emergencias y desastres.

9.7.7. Capacitación al vigía y al copasst

La capacitación del vigía y al COPASST es determinada por la normativa colombiana donde se exige el acompañamiento a partir del área de Salud ocupacional, velando por la capacidad y repuesta del sistema de seguridad establecido en la empresa. Participando en actividades de promoción y divulgación de las actividades y la seguridad en cada espacio de trabajo, principalmente las actividades de alto riesgo como lo son la logística, despacho entre otros y la producción interna. Promoviendo la seguridad por medio de capacitaciones semestrales donde estimule el uso de equipos de protección y la importancia de los buenos procesos en las actividades diarias.

Por tal motivo, campañas de atención de riesgos y la renovación de señalética en la empresa, permiten el conocimiento general para la instrucción ante un hecho riesgoso y su intervención.

9.7.8. Brigada de emergencia

La brigada de emergencia se encontrará conformada por un grupo de trabajadores que voluntariamente deseen y muestren el interés en capacitarse y formar parte activa de todos los programas de prevención y atención de emergencias en la empresa. La brigada se divide en dos grupos, donde el primero estará encargado de suplir todas las amenazas de incendios producto de las actividades desarrolladas en la cocina o línea de producción de freídos y cocción, además de la manipulación de aceites.

También hace parte de las actividades el control de todo tipo de amenazas eléctricas, a partir de la manipulación de cableado en la maquinaria y las instalaciones precarias de iluminación, resaltando los extractores de calor.

Por último, ante una amenaza de terremotos, están encargados de salvaguardar por medio de su entrenamiento en atención de desastres las vidas de los trabajadores, conduciendo por las salidas de emergencia y evacuación hasta el lugar de encuentro.

Por ello, en completo a este primer grupo de intervención, el segundo tiene como responsabilidad velar por la prevención y atención de todo tipo de accidentes laborales, enfermedades o emergencias individuales en el puesto de trabajo entre las atenciones más notorias son:

En el apartado de accidentes laborales encontramos un índice de riesgo alto en las actividades de almacenaje y producción. Denotando entre los principales riesgos la caída de material pesado y quemaduras en la línea de producción, accidentes como cortes, laceraciones son las más notorias.

Las enfermedades además de la gripe por ser de tipo pandémico y común, las enfermedades respiratorias son altas en la empresa, producto de la poca ventilación del lugar y la exposición a altas temperaturas y humos.

Los integrantes de cada uno de los grupos serán vinculados a procesos de capacitación tanto a nivel de la empresa como de la ARL correspondiente, con el fin de proporcionarle las herramientas

y conocimientos necesarios para atender y prevenir emergencias a la vez que detecta posibles fuentes de riesgos que coloquen en peligro la integridad de quienes se encuentran en las instalaciones de la empresa.

La brigada de emergencia se conforma de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad.

9.7.9. Procedimiento general de respuesta a la emergencia

Plan de evacuación: De presentarse la necesidad de evacuar el área de trabajo, el procedimiento a llevar a cabo es el siguiente:

- En el momento de ordenarse la evacuación, todo el personal deberá pagar cualquier dispositivo que esté operando y evacuar inmediatamente todas las zonas de trabajo en orden, caminando y sin correr.
- Todo el personal de la empresa deberá dirigirse a las áreas seguras, las cuales estarán debidamente demarcadas y señalizadas con el fin de que todos los colaboradores puedan llegar a ellas.
- Los coordinadores de evacuación deben controlar la evacuación de su personal y reportar cualquier ausencia al Comité de emergencia.

- En el caso de clientes y visitantes, estos deben efectuar la evacuación con el resto del personal por lo que el empleado que le acompañe debe guiarlos hasta la salida del edificio.

Ubicación geográfica:

Las instalaciones de Comestibles El Canario se encuentran ubicadas en el departamento del Valle del Cauca, en el casco urbano del municipio de Santiago de Cali, en la Carrera 23 #72-94, zona residencial.

Imagen 18. Mapa de Ubicación



Fuente: Google Maps

Estructura de la empresa comestible el canario: En su totalidad la sede de producción de *Comestibles El Canario* tiene tres plantas. De la primera a la segunda planta se puede acceder por una escalera exterior, y desde el interior ambos pisos se conectan por un elevador, usado para

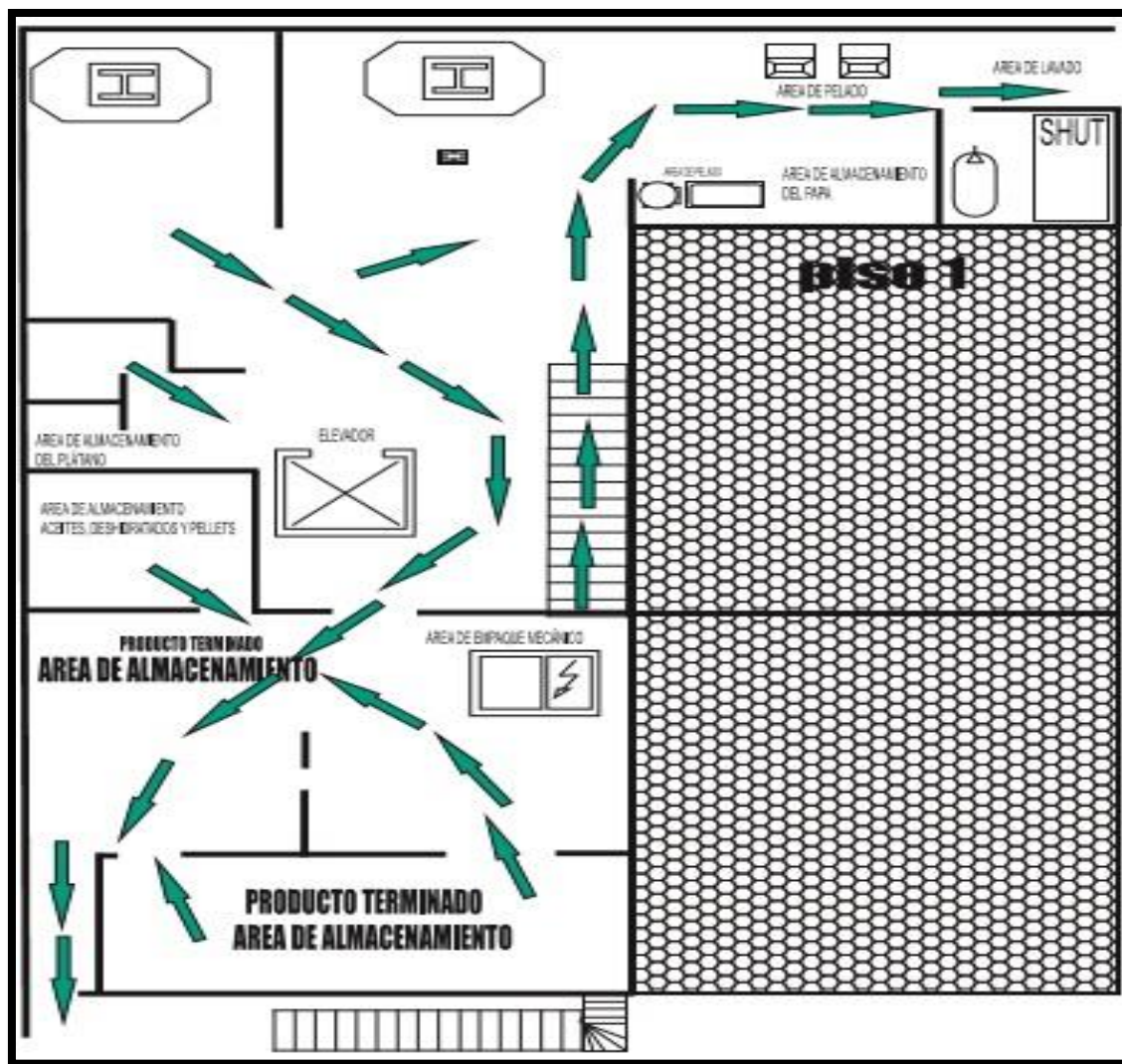
transportar la materia prima del área de almacenamiento de materia prima hacia el área de pelado y freído (segundo piso). Dicha área de almacenamiento de materia prima cuenta con una entrada en la parte posterior de la empresa. También en el primer piso se cuenta con una bodega de almacenamiento del producto debidamente procesado y empaquetado.

9.7.10. Rutas de evacuación

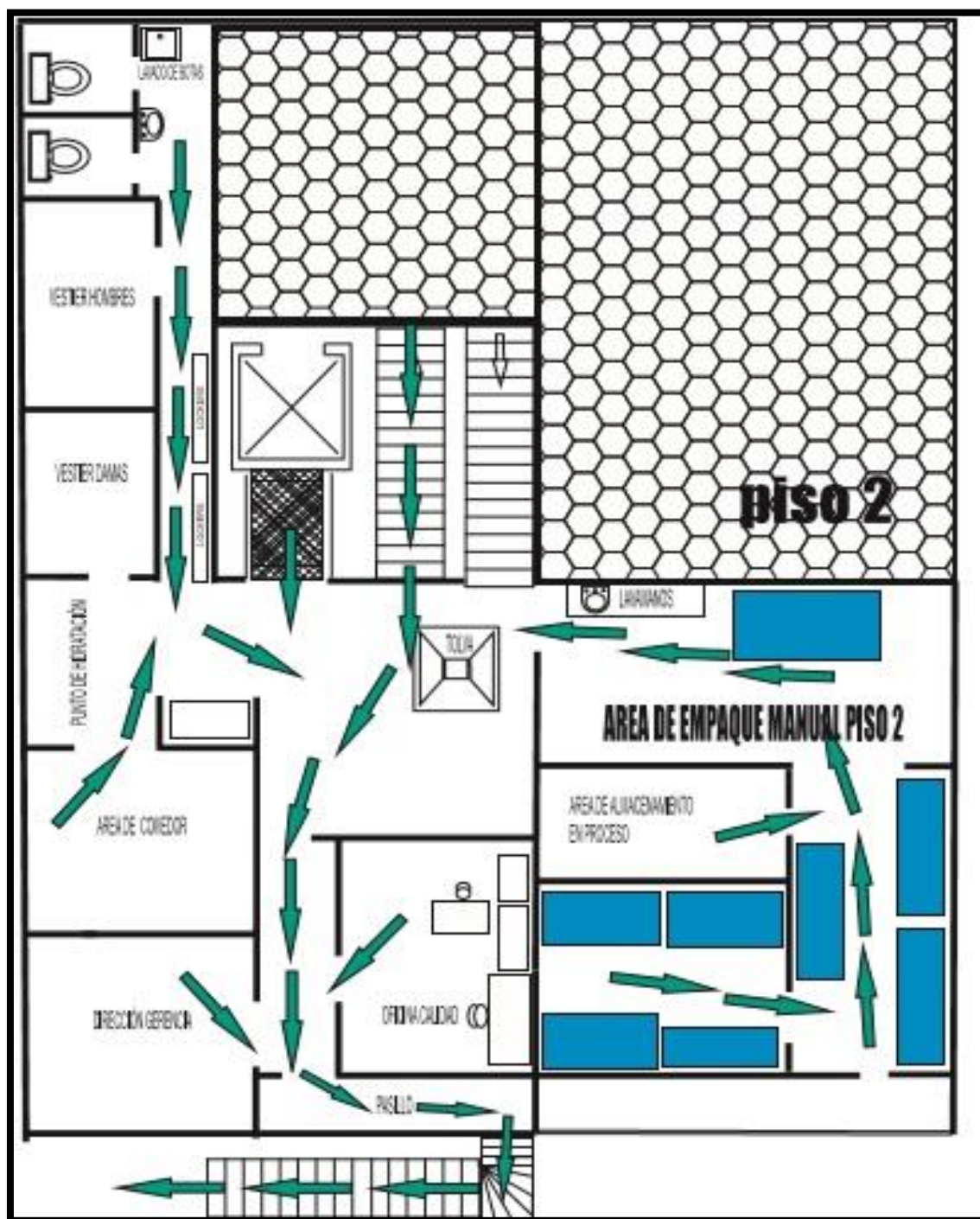
Se han asignado rutas de evacuación que se utilizan en combinación con las salidas de emergencia; estas están señalizadas. En el plano de rutas de evacuación del área, se pueden ubicar claramente las rutas de evacuación, salidas de emergencia y punto de encuentro.

Imagen 19. Planos de evacuación

Primer piso de la empresa Comestibles el Canario

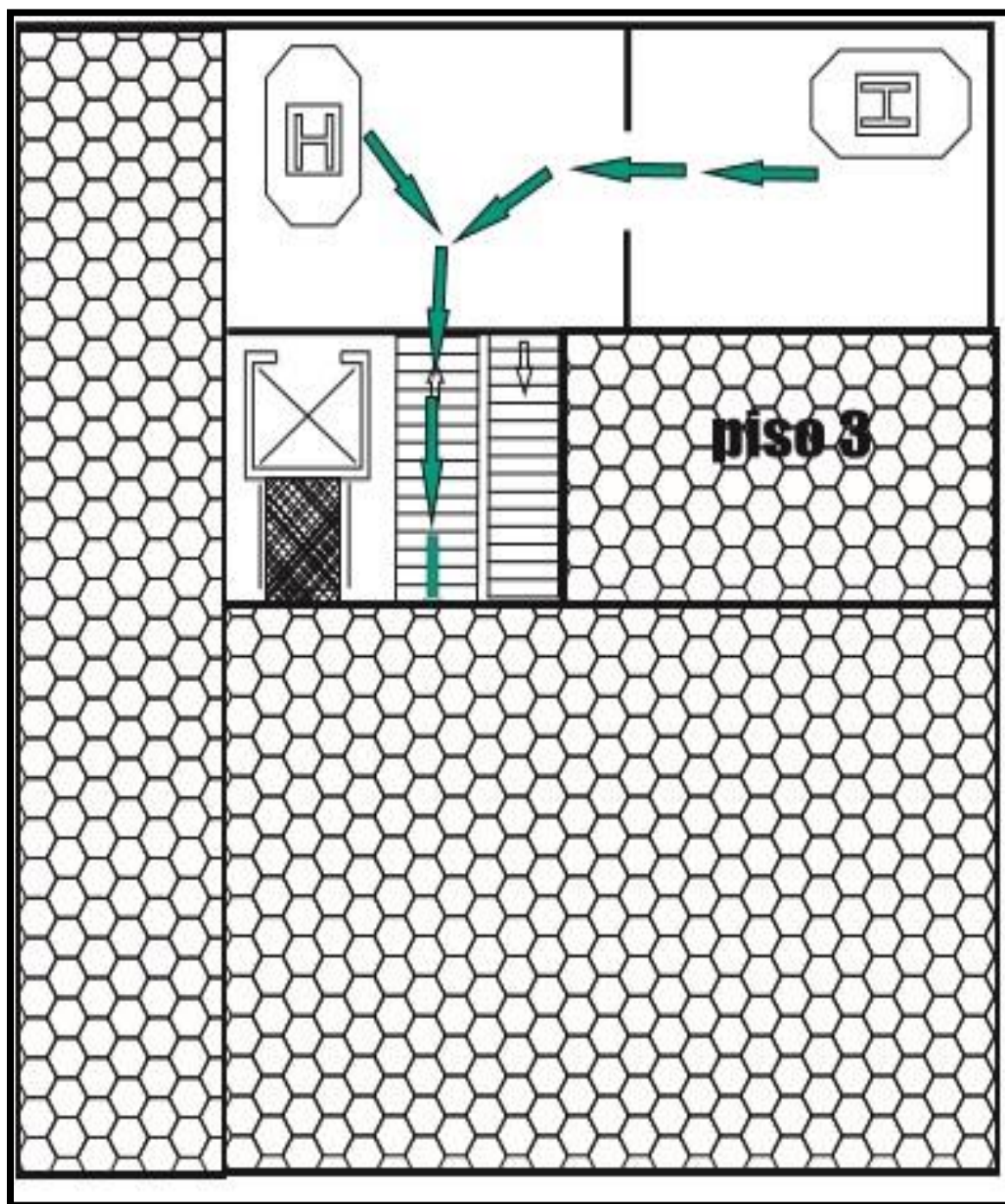


Segundo piso de la empresa Comestibles el Canario



Fuente: Empresa Comestibles el canario

Tercer piso de la empresa Comestibles el Canario



Fuente: Empresa Comestibles el canario

9.7.11. Procedimiento de evacuación en caso de emergencia

Las siguientes indicaciones deben ser seguidas al pie de la letra en caso de presentarse una emergencia en las instalaciones de la empresa.

- El personal de la empresa debe iniciar el proceso de evacuación tan pronto se escuche la alarma de emergencias.
- Es fundamental que se sigan las instrucciones de los encargados del proceso de evacuación.
- El proceso de evacuación debe realizarse de manera ordenada, dirigiéndose hacia las salidas previstas para cada zona.
- En lo posible se debe mantener la calma, no correr ni gritar.
- En la medida de lo posible desconectar todos los aparatos eléctricos que se tengan al alcance.
- Conservar el ritmo de la evacuación, paso rápido y seguro sin llegar a correr, hasta llegar a un área segura.

- Alejarse de estructuras y objetos que puedan caer.
- Caminar sin desvíos hasta la salida de emergencia más próxima.
- Si la emergencia presente es un incendio y se presenta humo en la “Ruta de Salida”, se debe avanzar a “gatas”, ya que los gases de la combustión siempre suben. En caso de incendio lo que primero mata, antes que las llamas, es la asfixia por humo.

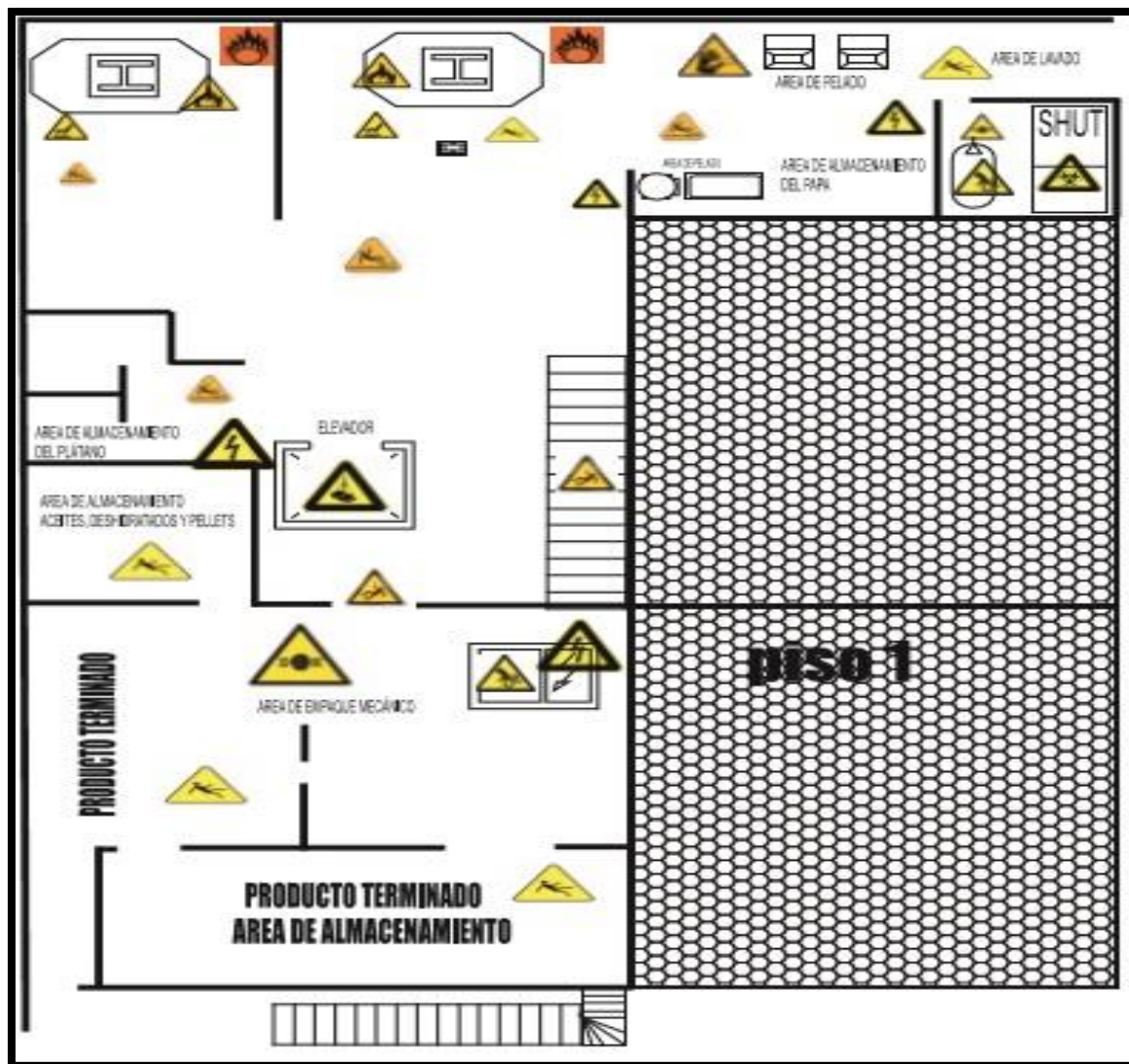
Si alguien queda atrapado en un Servicio Sanitario u Oficina debe:

- Mantener la calma
- Si la emergencia es un incendio, dar a conocer la ubicación gritando, haciendo ruido en las paredes, ventanas, etc.
- Tratar de abandonar el lugar dirigiéndose hacia las salidas, si es posible.
- Una vez en el área segura, nadie está autorizado a regresar a las instalaciones en que se lleva a cabo la emergencia.

En el primer plano están señalados los riesgos más incidentes según el desarrollo de las actividades en la empresa de comestibles el Canario, especificando las rutas de evacuación e índice de riesgo.

Imagen 20. Planos de Riesgos

Primer piso de la empresa Comestible el canario

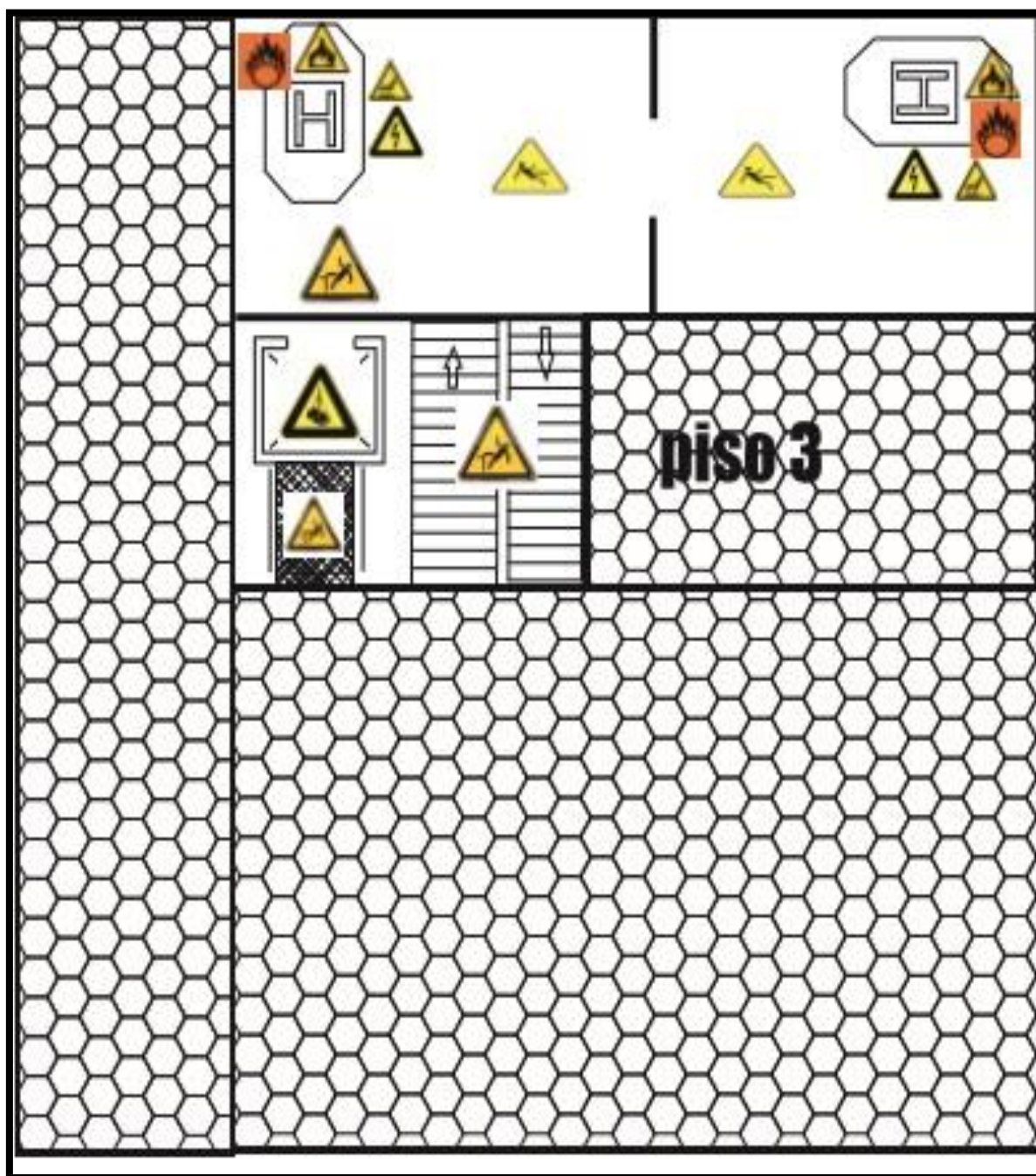


Segundo piso de la empresa Comestible el canario



Fuente: Empresa Comestibles el canario

Tercer piso de la empresa Comestible el canario



Fuente: Empresa Comestible el canario



Fuente: Empresa Comestible el canario

9.7.12. Procedimiento en caso de incendio

La persona que detecte el fuego debe inmediatamente activar el sistema de alarma, dando conocimiento de la situación a la brigada de emergencias.

1. Solicitar ayuda.
2. Atacar al fuego.

3. Dar parte de la situación a los bomberos, para que acudan al lugar lo más pronto posible, procediendo a extinguir el fuego. Debe también haber conocimiento del tipo de material que produjo la combustión.
4. Evacuar

La tarea de las brigadas de evacuación debe ser la de dar asistencia al evacuar a las personas en áreas afectadas o con más vulnerabilidad frente al fuego. Así mismo debe comprobarse que todo el personal abandone las instalaciones.

5. Apoyar al cuerpo de bomberos
6. Ayudar a los bomberos si lo solicitan

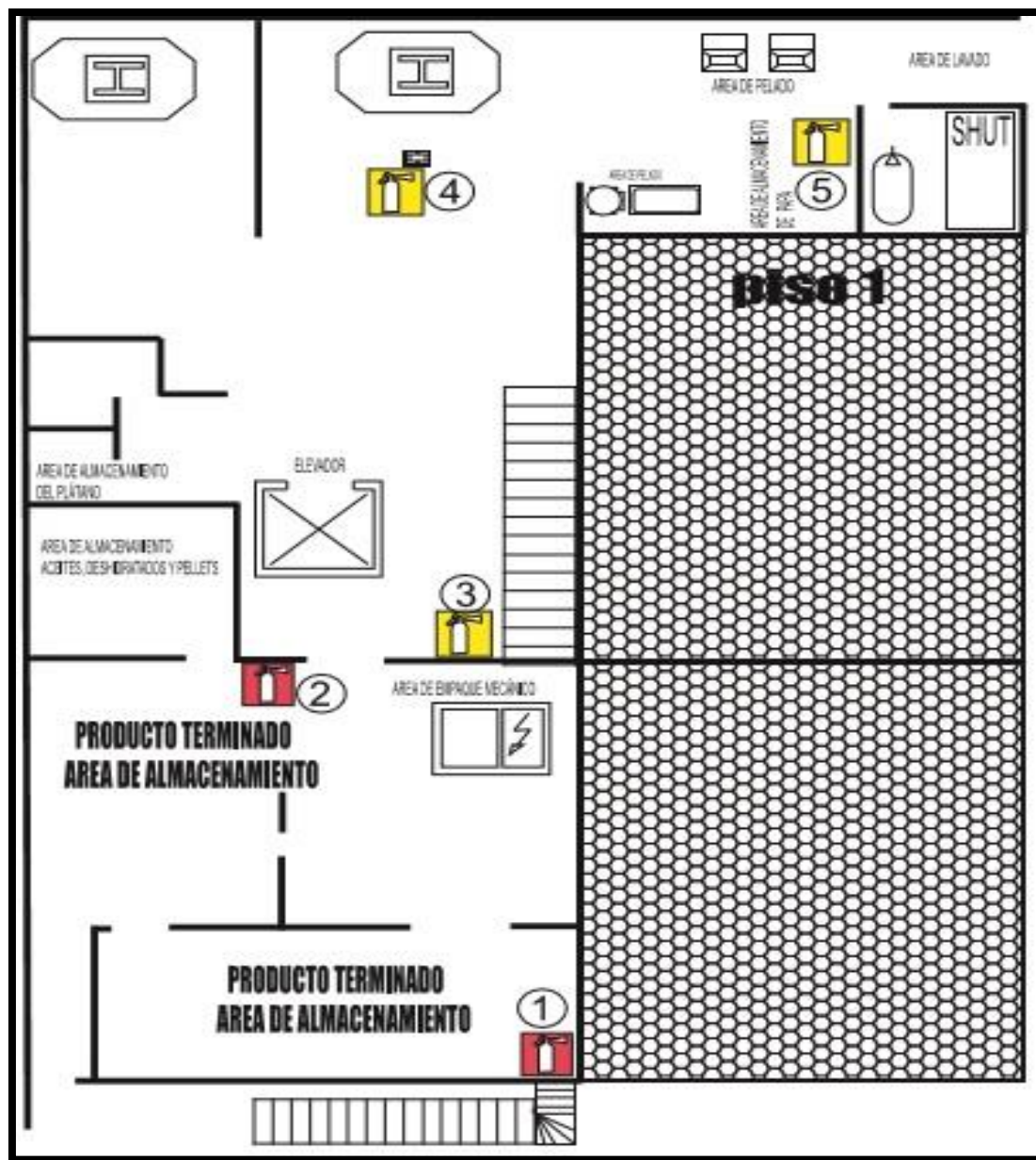
La desconexión del fluido eléctrico y de agua correrá por cuenta del personal de mantenimiento especializado en dichas tareas. Las acciones anteriores a seguir serán dirigidas por el Coordinador de Emergencias, en colaboración con el cuerpo de bomberos y la Cruz Roja. El uso de extintores queda a criterio de la brigada de Emergencias.



En este plano está señalada la ubicación de los extintores en caso de incendio en los tres pisos que componen la empresa de comestibles el Canario.

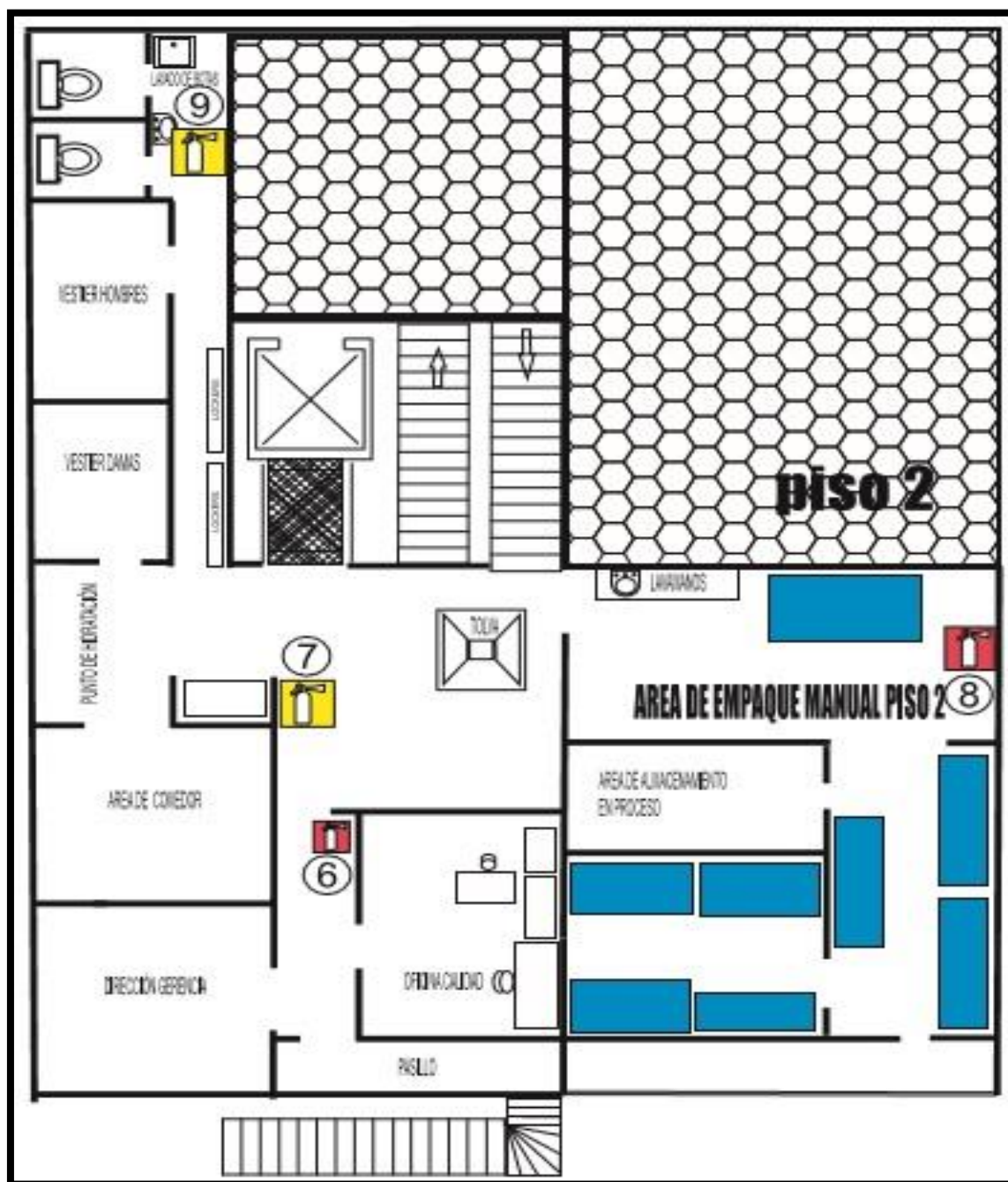
Imagen 21. Planos Ubicación de extintores

Primer piso de la empresa comestible el canario



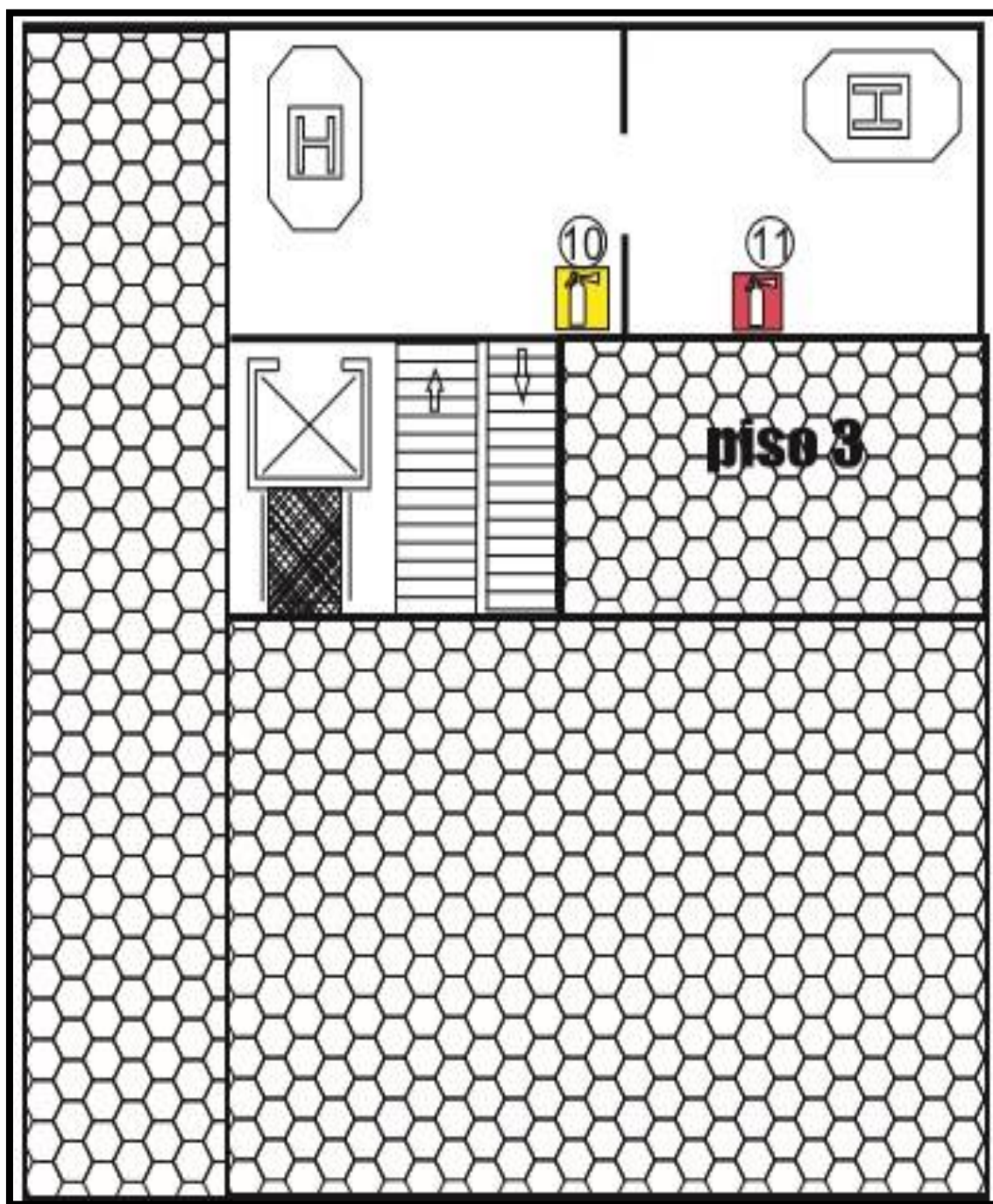
Fuente: Empresa Comestibles el canario

Segundo piso de la empresa comestible el canario



Fuente: Empresa Comestibles el canario

Tercer piso de la empresa comestible el canario



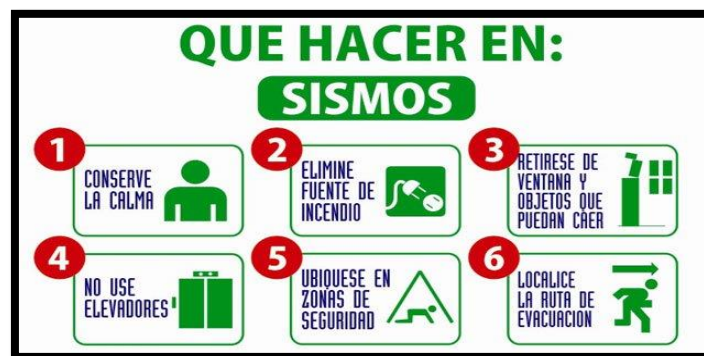
Fuente: Empresa Comestibles el canario

9.7.13. Procedimiento en caso de sismo

En caso de un sismo, y dependiendo de la magnitud del sismo, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Suspender el trabajo inmediatamente.
- Evacuar con premura aquellas zonas en las cuales el sismo pueda causar mayores estragos.
- Alejarse de cables eléctricos o cualquier otra fuente de voltaje.
- Alejarse de objetos y estructuras altas o que puedan caer, generando riesgo de accidente.
- En el caso de que, por efecto del sismo, se vea impedida la movilización de personas, estas deberán permanecer en sus respectivos lugares de trabajo, que deberán ser verificados constantemente con el fin de establecer si vidas humanas corren riesgo. La evacuación de las instalaciones debe llevarse a cabo tan pronto como el movimiento telúrico haya finalizado.

- Antes de permitir el reingreso del personal, debe ser realizada una inspección minuciosa de toda la infraestructura y soportes.
- Queda prohibido el reinicio de las actividades laborales hasta que se confirme que las instalaciones de la empresa son seguras para la permanencia del personal.



9.7.14. Procedimiento en caso de accidente laboral

- Dar aviso inmediato al jefe directo.
- Dar parte al Coordinador de la Brigada o, en su ausencia, a un brigadista.
- La persona que detecta la persona accidentada debe eliminar cualquier condición que pueda agravar la lesión de la persona afectada, siempre y cuando se encuentre en capacidad de hacerlo.

- El Coordinador de la Brigada determinará el procedimiento a seguir y se hará responsable de solicitar la ayuda correspondiente.
- Se mantendrá dentro de la empresa una zona destinada a la atención de heridos o accidentados.
- Cualquiera que sufra un accidente de gravedad en las instalaciones de la empresa deberá ser transportado por la ambulancia de los Bomberos, en lo posible se evitará el transporte de heridos en otro tipo de vehículos, salvo que la condición así lo amerite.

9.8. PROCEDIMIENTO PARA REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO

El plan de Prevención y Preparación para afrontar emergencias que presenta la empresa de comestibles el Canario consiste en un conjunto de estrategias anticipadas, a través del trabajo colectivo que compete las políticas, normas y procedimientos que se deben desempeñar en la empresa, previniendo el riesgo ante una situación de emergencia, los recursos, procesos productivos y el medio ambiente, incluyendo actividades que deben ser administradas de una manera adecuada y eficiente, tales como la formulación y ejecución de programas, planes y proyectos relacionados con: la adopción de medidas tendientes a prevenir y mitigar los efectos que las diferentes amenazas (internas o externas) puedan generar.

Incluyendo acciones relacionadas con la legislación, la organización para afrontar situaciones de emergencia, las acciones relacionadas con los planes operativos de emergencia, la capacitación, el entrenamiento, el suministro de los recursos necesarios para hacer frente a una emergencia y la recuperación del proceso productivo en el menor tiempo posible, con acciones que disminuyan el lucro cesante y la susceptibilidad a sufrir nuevos efectos dañinos en el futuro.

Se establece la notificación, reporte e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo que se presenten en la empresa con el propósito de identificar y analizar los hechos y definir el conjunto de causas que directa o indirectamente intervinieron en el accidente o incidente de trabajo, para priorizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas, encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas y evitar su ocurrencia, además dar cumplimiento a las obligaciones y requisitos exigidos por la legislación colombiana vigente en seguridad y salud en el trabajo.

Activando la capacidad de respuesta a partir de una base de datos activa, donde se estipulen las actividades y las principales anomalías para su resolución, aplicando modelos de prueba a corto y mediano plazo, determinantes para el insumo preventivo en la empresa de comestibles el Canario. La renovación de los registros es un elemento esencial para la verificación y diagnóstico interno de la empresa, la vigilancia de estos reportes físicos y digitales debe responder proporcionalmente a las actividades desarrolladas, formalizando el registro como un instrumento evaluativo.

Posterior a la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos se estipulan los pasos para la mejora de este apartado circunstancias para la aplicación del SSGST activo en la

empresa, develando valores significativos pertenecientes al reconocimiento de cada apartado desde la probabilidad y constancia de hechos cuyo riesgo es potencial para la prevención, valoración y calificación.

Tabla 17. Pasos de la Investigación de accidentes de trabajo

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Recopilar información sobre ocurrencia de los incidentes o accidentes de trabajo	Responsable seguridad y salud en el trabajo, Jefe Directo, miembro COPASST, empleado afectado	Se investigan todos los accidentes o incidentes de trabajo dentro de los siguientes 15 días calendario siguientes a su ocurrencia, con el equipo investigador. Si el accidente produce la muerte la empresa deberá atender las recomendaciones que le suministre la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado atendiendo a su vez las requisiciones del Ministerio de Protección Social.
2	Analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo	Responsable seguridad y salud en el trabajo, Jefe Directo, miembro COPASST, empleado afectado	La investigación y análisis de los accidentes e incidentes de trabajo se realizara bajo la metodología de árbol de causas y se hará uso del formato de investigación suministrado por la ARL.
3	Acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento	Responsable seguridad y salud en el trabajo, Jefe Directo, miembro COPASST, empleado afectado.	Si dentro de las causas está el incumplimiento o desviación de las normas de seguridad, procedimientos u otro requisito establecido se debe levantar un Plan de Mejoramiento por medio de retroalimentación con la persona responsable. Si fue acto inseguro comprobado se debe hacer lección aprendida y el empleado debe realizar retroalimentación a su equipo de trabajo.
4	Remisión de investigaciones	Responsable seguridad y salud en el trabajo	Enviar a la ARL dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal o los accidentes graves en caso de que se presenten.
5	Elaborar plan de acción, establecer y calcular indicadores	Responsable seguridad y salud en el trabajo, Jefe	Realizar un plan de acción que contenga: objetivos, metas, responsables, fechas y

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
		Directo, miembro COPASST	medición del cumplimiento por medio de indicadores de gestión o impacto.
6	Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento	Responsable seguridad y salud en el trabajo, Jefe Directo, miembro COPASST	Realizar seguimiento a los planes de acción definidos para el control de los riesgos.
7	Realizar informes a la Gerencia	Responsable seguridad y salud en el trabajo, Jefe Directo	Realizar informe de gestión a la Gerencia del desempeño y actividades de cumplimiento en las investigaciones de los incidentes y accidentes.

Tabla 18. Notificación y reporte de incidentes de trabajo

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Notificar el incidente	Trabajador	El empleado que sufrió el incidente de trabajo debe notificarlo al Jefe directo inmediatamente se presente el evento.
2	Registrar el incidente	Jefe Directo	El jefe directo o delegado realiza el registro de los incidentes de trabajo en el formato definido por la empresa.
3	Investigación del incidente	Equipo investigador	Realizar la investigación y análisis del incidente.

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Notificar el accidente de trabajo	Trabajador	El empleado que sufrió el accidente de trabajo debe notificarlo al Jefe Directo y/o delegado inmediatamente se presente.
2	Valorar el accidente de trabajo	Brigadista	El brigadista realiza atención de primeros auxilios antes de remitirlo a la IPS correspondiente.
3	Reportar el accidente de trabajo a la línea de atención ARL SURA	seguridad y salud en el trabajo	Reportar a la línea de atención ARL SURA 4444578, el presunto accidente de trabajo y solicita la autorización de atención o direccionamiento médico del accidentado.

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
4	Atención y prestación de servicios asistenciales	IPS – ARL	El empleado que sufrió el presunto accidente de trabajo es atendido en la IPS autorizada por la línea de atención.
5	Diligenciar el FURAT	Responsable de seguridad y salud en el trabajo	El jefe directo y/o delegado reporta inmediatamente a seguridad y salud en el trabajo el presunto accidente de trabajo para el diligenciamiento del FURAT antes de 48 horas posteriores al evento. Una vez diligenciado el FURAT a través de servicios en línea, se debe imprimir el documento y enviarlo a la ARL SURA y a la EPS correspondiente.
6	Investigación accidente de trabajo	Equipo investigador	Realizar la investigación y análisis del incidente.

10. OBJETIVO 4: ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL SOBRE EL SGSST

Tabla 19. Plan de Seguimiento y control

No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE		REGISTRO
			Área	Cargo	
1	Diseño jerárquico de las funciones de la brigada	La brigada se divide en dos grupos, uno de primeros auxilios y otro de contra emergencias naturales, quienes realizarán las capacitaciones y actividades programadas.	Administrativa	Administrador	Listado de Brigadistas por grupos (Contra emergencias naturales y primeros auxilios)
2	Coordinación de la brigada	Se eligen en reunión general de la organización al coordinador de la Brigada de Emergencia, quien es la persona encargada de la dirección y coordinación de las actividades generales de la brigada y la asignación de funciones y demás.	General	Empleados en general	Listado de Coordinadores de Brigada
3	Elecciones de coordinadores de la brigada	Se elige en reunión de Brigada cada año los líderes o coordinadores de los grupos de emergencias naturales y primeros auxilios.	Brigada	Jefe de Brigada	Listado de Coordinadores de Brigada
4	Identificación de principales necesidades	Los integrantes de cada grupo identificarán a través de procesos de observación los puntos críticos en cuanto a la prevención y atención de emergencias.	Grupos	Líderes de Grupos	Listado de Puntos críticos para la atención y prevención de emergencias

5	Programas de prevención	Los grupos que conforman la brigada deben establecer planes de acción sobre los puntos críticos de generación de emergencias, teniendo en cuenta los procesos de capacitación a los que se vinculen y de los cuales deben entregar resultados a la organización.	Grupos	Líderes de Grupos	Planes de Emergencia
6	Creación de solicitudes de capacitación	La brigada debe atender todas las solicitudes que se hagan por parte de los trabajadores de la empresa y que se encuentren relacionadas con la prevención y atención d emergencias, a las cuales deben dar efectiva respuesta y atención.	Brigada	Jefe de Brigada	Atención de solicitudes de capacitación
7	Simulacros	La brigada establecerá las fechas, métodos y participantes de las simulaciones de emergencia a fin de garantizar una mejor atención de las mismas en los casos de ocurrencia.	Brigada	Jefe de Brigada	Registro de Simulación
8	Atención de emergencias	Después de recibir la alarma de emergencia la brigada debe colocar en práctica los procedimientos o procesos establecidos para las mismas teniendo en cuenta los niveles de riesgo que se presenten.	Brigada	Jefe de Brigada Líderes de Grupos	Registro de Emergencias

10.1. MEJORA CONTINUA

La gerencia de Comestibles el Canario, mínimo cada año, debe hacer una revisión general del sistema de gestión de salud y seguridad a partir de la política y los objetivos trazados para el periodo. En esta revisión debe incluir el resultado del seguimiento a los indicadores, el cumplimiento de los planes propuestos, los recursos disponibles, la efectividad de los sistemas de vigilancia, los resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades, entre otros aspectos propios de la gestión del sistema.

Esta revisión debe generar acciones correctivas y preventivas que le ayuden al sistema a su mejora continua. Algunas de ellas pueden ser por ejemplo: hacer ajustes en la política, establecer nuevas responsabilidades a las líneas de mando, definir nuevas competencias y necesidades de entrenamiento, proveer nuevos recursos para lograr un control efectivo de los riesgos prioritarios, entre otras.

Las conclusiones de la revisión se deben registrar y comunicar a las personas responsables del sistema y al comité de salud ocupacional, es decir, deben ser divulgados al COPASST o Vigía' de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

CONCLUSIONES

La empresa de comestibles el Canario presenta una estructura débil en términos del SGSST y su actual desempeño, como resultado de las acciones desarrolladas por la gerencia que actualmente lidera la empresa, por lo que se evidencian múltiples situaciones de incumplimiento de la norma y falencias a nivel de seguridad industrial dentro de la empresa, por lo que son motivo de análisis y evaluación para la consolidación del diagnóstico general del SGSST aplicado en la empresa, demostrando quiebres de tipo administrativo y salud ocupacional, correspondiente a la seguridad de los trabajadores.

En correspondencia al diagnóstico se evidencia la falta de cumplimiento a la normativa, por lo que se expone de forma sistemática los requerimientos específicos para el buen funcionamiento del SGSST en la empresa el canario, generando insumos para la creación de estrategias, que serán expuestas en el tercer objetivo. Teniendo en cuenta el marco legal correspondiente a la aplicación de la seguridad al trabajo.

Se evidencia el bajo índice de progresos ejecutados por la empresa en términos de desempeño de la seguridad laboral, los aspectos relevantes al SGSST en términos de composición y utilización de los mismos en la empresa de comestibles el Canario. Connotación gestada desde el bajo conocimiento existente por los miembros de la empresa sobre el manual de funciones o plan de emergencia, respondiendo a las entrevistas y observación desarrollado en las intervenciones.

Con la iniciativa de formular soluciones a corto, mediano y largo plazo, se procede con el insumo de los anteriores objetivos a la creación de estrategias y actividades para potenciar el desempeño del SGSST en la empresa de comestibles el Canario, demostrando de forma oportuna la capacidad de proposición del proyecto y respuesta de la empresa, adaptándose a las propuestas.

Se proponen de forma consecuente el ciclo PHVA, Plan Anual y un Plan de Emergencia, como métodos de intervención para el desarrollo activo del SGSST en la empresa el Canario, donde se estipulan las capacidades de la empresa y los procedimientos subsecuentes para el cambio progresivo de la seguridad de los trabajadores, teniendo en cuenta las evaluaciones desempeñadas en los primeros objetivos, proponiendo la vigilancia, gestión, recursos y evaluación activa del desempeño del SGSST.

Entre las principales actividades para el desarrollo potencial del SGSST en la empresa se encuentra la capacitación y renovación de métodos como la vigilancia y registro rutinal de las actividades que se desempeñan en la empresa, en aras de establecer datos repetibles y de fácil acceso, capaces de generar estrategias de desarrollo.

RECOMENDACIONES

La aplicación del plan de mejora está diseñado para la solución de las necesidades primarias de la empresa en términos de salud y seguridad en el trabajo, donde, se estipula como principal rasgo, las propuestas de tipo procedimental como: Implementación de luz natural en las zonas de trabajo, disminución del ruido a partir de la insonorización de las máquinas, evaluación procedimental del clima laboral, implementación de pausas activas como recurso de relajación ante el riesgo ergonómico.

Las propuestas se encuentran dentro de un tiempo estimado por el nivel de riesgo que representa, por ello, se exponen dentro del siguiente rango: Dos semanas, Tres meses y Seis meses. Tiempo que encierra la capacidad de respuesta por parte de la empresa para el desarrollo de las propuestas para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, entre los más destacadas se encuentra la implementación de señalética y creación de un plan de mejora, cuyo propósito responde a las necesidades internas de la empresa, que se renueve anualmente.

Mayor capacitación al personal y disposición de escenarios para la gesta de saberes que permitan a la empresa crecer en términos de capacidad y respuesta a las actividades de la empresa. Desarrollo y apoyo de proyectos que permitan el desarrollo positivo de la empresa, agregando capacidad e ingenio entre los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Arrenquin, I. L. (2010). *Salud y Trabajo*.
- Barra, A. C. (12 de 4 de 2009). Recuperado el 3 de 4 de 2018, de <http://factorderiesgoquimico.blogspot.com.co/2009/07/factor-de-riesgo-quimico.html>
- Barra, A. C. (2015). Riesgo qumico - Riesgo Laborales. *Riesgo qumico - Riesgo Laborales*, <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es>.
- Betancur & Vanegas. (2003). *Modelo para elaboracion programa de S.O. SURATEP*.
- Bogotá, A. d. (1 de 6 de 2007). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 12 de 2 de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497>
- Bogotá, A. d. (8 de 2007). *Reglamento de Higiene y seguridad industrial*. bogota, colombia.
- Bohlander, S. M. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Cencage Learning.
- Book, H. (3 de 5 de 2012). *Seguridad Industrial*. Recuperado el 1 de 2 de 2018, de <http://seguridadindustrialapuntos.blogspot.com.co/2009/04/seguridad-industrial-y-teoria-de-la.html>
- Carlos Felipe Ariza, C. S. (2013). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México D.F: MC Gra Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Ciudad de México: McGrawHill.
- COLMENARES, A. C. (2016). *MEJORA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA PRESTO*. Bucaramanga: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Colombia, C. P. (2012). *Ley 1562 Art 1 Tercer parrafo*. Colombia.
- Colombia, M. d. (2017). *PLAN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2017*. En M. d. Trabajo, *PLAN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2017*. Bogotá.
- decreto1443. (2014). *Articulo 12 Documentacion*. ministerio de trabajo.
- DIAZ, Y. M. (2017). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA MICROEMPRESA PRODUCTO DOÑA CEILA*. Bogotá: UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS.
- Dr. Israel A. Núñez Paula. (2006). *El factor humano*.
- Dr. Israel A. Núñez Paula. (2006). *La Gestión Humana. Objeto y Método*. Simposio Internacional de Psicología aplicada para el direccionamiento y desarrollo organizacional.
- Ecured. (12 de 6 de 2014). *Ecured*. Recuperado el 1 de 4 de 2018, de <https://www.ecured.cu/Muermo>
- Euskadi. (20 de 6 de 2010). *Euskadi.edu*. Recuperado el 1 de 2 de 2018, de <http://www.euskadi.eus/presentacion-seguridad-industrial/web01-a2indust/es/>
- Fiso. (2014). Riesgos Físicos en el entorno laboral. *TecniFiso*, 6.
- Fory, P. (2010). Recuperado el 1 de 4 de 2018, de <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>
- Fory, P. (1 de 3 de 2010). Recuperado el 4 de 2018, de <https://www.arlsura.com/index.php/component/kdglossary/>

- Fory, P. (12 de 5 de 2014). Recuperado el 3 de 4 de 2018, de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=854>
- García, A. W. (2016). *PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN*. Lima: Universidad de Lima.
- García, M. J. (2009). La teoría de la causalidad en los accidentes de trabajo. *Publicaciones Didácticas*, 3.
- Garzón, L. E. (2014). *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Group, I. (13 de 1 de 2015). *IG*. Recuperado el 12 de 3 de 2018, de <https://www.ig.com/es/tipos-de-riesgo>
- Herrick, R. F. (2012). *Higiene Industrial*. INSHT.
- Higueros, A. I. (2013). *PLAN DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL PARA LA EMPRESA*. Guatemala: Universidad de San Carlos Guatemala.
- http://www.uniquindio.edu.co/publicaciones/los_trabajadores_tambien_tenemos_responsabilidades_en_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_sst_pub. (s.f.).
- <http://www.uniquindio.edu.co>. Obtenido de <http://www.uniquindio.edu.co>.
- <https://www.libertycolombia.com.co/Empresas/ProdyServ/Biblioteca-de-Documentos/ARP/Biblioteca%20Técnica/Reglamento%20de%20Higiene%20y%20Seguridad%20Industrial>. (s.f.). l.
- Invima. (2016). *MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Bogotá: INVIMA.
- ISOOTools. (7 de 4 de 2015). Recuperado el 12 de 1 de 2018, de <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>
- ISTAS. (23 de 2 de 2012). *ISTAS.NET*. Recuperado el 12 de 1 de 2018, de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2390>
- Jcmplr. (1 de 3 de 2015). Recuperado el 4 de 4 de 2018, de <http://www.jmcprrl.net/GLOSARIO/ANQUILOSTOMIASIS.htm>
- Jimenez, B. M. (2010). *Factores y riesgos psicosociales*. Madrid: UAM.
- JUAN CARLOS JARA, M. A. (2015). *MODELO DE PROMOCION Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. Bogotá: Universidad Distrital de San Francisco.
- laborales, F. p. (2013). *Riesgos ergonomicos y medidas preventivas*. Prevalia.
- Ley No. 1562. 11 de julio de 2012. Artículo 1, tercer párrafo*. (s.f.). colombia.
- Licht, C. N. (2010). *Enfoque sistémico en los procesos de gestión humana*. Scielo.
- Lozano, M. d. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Luis Gomez Mejia, D. B. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: PEARSON.
- Maicao, A. d. (s.f.). Panorama de riesgo. En *Panorama de riesgo* (pág. 3). <http://www.laguajira.gov.co/>.
- Malaga. (2011). *RiesgosLaboralesGlosarioa*.
- Muñoz, A. (2012). *La Metodología de la Seguridad*. Bogotá: Inocua.
- Muñoz, A. (2 de 5 de 2016). Recuperado el 12 de 1 de 2018, de https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=336&catid=59:gestion-d
- NGRD. (2014). *SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Bogotá: NGRD.

- OIT. (2011). *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST: UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA CONTINUA*. Turin: ISSA.
- Park, F. (2017). *SGSST Fish Park*. Jamundi: Fish Park.
- Patiño, J. R. (7 de 4 de 2015). Recuperado el 12 de 1 de 2018, de <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>
- PEDRAZA, K. L. (2016). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Bogotá: Escuela Colombiana de Ingeniería.
- Pinil, M. R. (2016). *LOS SG SST EN COLOMBIA*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Pino, V. Y. (2016). *Sistema de Gestión*. Santander: Universidad de Santander.
- Positiva. (2007). *Incidentes y Accidentes de Trabajo*. Bogotá: EXPRECARDS.
- Preventionworld. (1 de 2 de 2014). *Preventionworld*. Recuperado el 3 de 4 de 2018, de <https://prevention-world.com/actualidad/articulos/%C2%BFantrax-o-carbunco/>
- programa de salud ocupacional -Ridsso.com, 2. (2017). *programa de salud ocupacional - Ridsso.com*. Obtenido de programa de salud ocupacional - Ridsso.com.
- Quirol, A. B. (4 de 2015). *programa de salud ocupacional-ridsso.com*. Recuperado el 11 de 2017, de programa de salud ocupacional-ridsso.com: programa de salud ocupacional-ridsso.com
- Rioja, U. d. (2013). *Riesgos Biologicos*. Rioja: Universidad de la Rioja.
- Sabino, C. (1996). *El Método de Investigación*. Bogotá: Panamericana.
- Safetya. (13 de 6 de 2016). *Safetya*. Recuperado el 4 de 4 de 2018, de <https://safetya.co/comite-paritario-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Salud, O. m. (1 de 2 de 2013). Recuperado el 12 de 1 de 2018, de http://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Seguros, P. C. (23 de 4 de 2007). *Positiva Compañía de Seguros*. Recuperado el 2 de 4 de 2018, de <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigacion-Accidentes/Paginas/default.aspx>
- SIGEPRE. (12 de 8 de 2016). *SIGEPRE*. Recuperado el 4 de 4 de 2018, de <http://es.presidencia.gov.co/dapre/DocumentosSIGEPRE/G-TH-05-reporte-investigacion-incidentes-accidentes-trabajo.pdf>
- social, M. d. (2011). *guía técnica para el análisis de la exposición de factores riesgo laborales*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Solarte, M. G. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento&Gestión*, 25.
- Solarte, M. G. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, No 27, 10.
- Sura, A. (11 de 2015). *Responsabilidades y actividades*.
- Sura, A. (2017). *Riesgos Laborales decretos leyes resoluciones*.
- trabajo, A. E. (3 de 7 de 2016). *EU-OSHA*. Recuperado el 1 de 4 de 2018, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Trabajo, M. d. (2014). *Decreto del Sistema de Gestión*. Bogota.
- Tulcán1, S. M. (2012). *Salud en el Trabajo*. Bogotá: Scielo.
- Varela, D. &. (2012). *Administración de recursos humanos*. PEARSON.
- Vega, I. M. (12 de 5 de 2012). *SlideShare*. Recuperado el 26 de 4 de 2018, de <https://es.slideshare.net/isameva94/definiciones-de-gestion-de-talento-humano>

Villalva, J. (2012). *Tipos de riesgo*. Monografías.com.