

Implementación de la Evaluación Inicial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la
empresa Ricolácteos de Dosquebradas según el Decreto 1072 del 2015

Sandra Milena Ospina Félix

Luisa Fernanda Morales Quintana

Fundación Universitaria del Área Andina

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras

Administración de Empresas

Pereira

2018

Implementación de la Evaluación Inicial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la
empresa Ricolácteos de Dosquebradas según el Decreto 1072 del 2015.

Proyecto de grado para por el título de Administrador de Empresas

Sandra Milena Ospina Félix

Luisa Fernanda Morales Quintana

Datos Asesor

Carla Johana Martínez García

Ingeniera Industrial especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Fundación Universitaria del Área Andina

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras

Administración de Empresas

Pereira

2018

Dedicatoria

Luisa Fernanda Morales Quintana

Quiero dedicarle este proyecto de grado principalmente a Dios por hacer posible un logro muy importante para mi vida profesional, a mi madre por su apoyo incondicional la cual siempre estuvo ahí para motivarme y no decaer en los momentos más difíciles que me encontré durante al camino y desarrollo de este trabajo.

A mi novio por ser la persona que me aconsejo, apoyo y alentó en cada momento cuando ya no quería continuar en el proceso.

Sandra Milena Ospina Félix

Quiero dedicar este proyecto a Dios que me ha dado salud, energía y entrega para poder realizar este proyecto de manera satisfactoria en este momento tan complejo en mi vida.

A mi hijo quien es mi motor para continuar cada día esforzándome en ser una mejor persona y profesional.

A mis padres y hermano que con sus consejos y apoyo incondicional me han acompañado en este proceso.

Agradecimientos

Agradecemos principalmente a nuestros padres que han sido incondicionales con su apoyo, a Dios por hacer posible este proyecto final, por la sabiduría, persistencia y comprensión que nos dio en el momento que más lo necesitamos. Además, a cada uno de nuestros familiares que nos acompañó en cada etapa de este ciclo tan importante que marca nuestras vidas.

A todos los docentes que nos ayudaron a desarrollar la tesis de grado, a lograrlo en tan poco tiempo y hacer posible este momento tan esperado.

Agradecemos especialmente a la empresa Ricolácteos por abrirnos las puertas de la empresa para desarrollar cada una de las actividades y suministrarnos la información necesaria para el logro de nuestro objetivo.

Y finalmente a la Fundación Universitaria del área Andina por abrirnos las puertas a un mundo de formación y profesionalización para enfrentar la vida real, con docentes de alto rendimiento en su labor profesional y también como grandes seres humanos.

Tabla de contenido

Introducción	12
1. Definición del problema	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	22
2. Objetivos	23
2.1. Objetivo general.....	23
2.2. Objetivos específicos	23
3. Justificación	24
4. Marco Referencial.....	26
4.1. Marco teórico	26
4.2. Marco de Antecedentes.....	31
4.3. Marco Conceptual.....	38
4.4. Marco legal	44
4.5. Marco contextual	45
5. Diseño metodológico	50
5.1. Tipo de investigación.....	50
5.2. Métodos, técnicas e instrumentos	51
5.2.1. Método según la selección de datos.....	51
5.2.2. Método según enfoque.....	51

5.2.3.	Método según selección de la muestra.....	52
5.2.4.	Método según la aplicación	52
5.3.	Recolección de la información.....	52
5.3.1.	Muestra o censo	52
5.3.2.	Validación de experto	52
6.	Análisis de la información	59
6.1.	Entrevista realizada al gerente	60
6.2.	Calificación Estándares Mínimos	61
6.3.	Evaluación inicial del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	67
6.4.	Matriz Legal.....	69
6.5.	Metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgo.	72
6.6.	Matriz DOFA	87
6.7.	Establecer actividades de gestión administrativa de acuerdo a los hallazgos encontrados en la IPVR.	132
7.	Conclusiones	142
8.	Recomendaciones	144
9.	Bibliografía	148
10.	Apéndices y anexos.....	153

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Organigrama	94
Ilustración 2 Diagrama de flujo de elaboración de producto lácteo de avena	102
Ilustración 3 Diagrama de Flujo de la venta de avena	103

Lista de Gráficos

Gráfico 1 Empresas afiliadas al ARL en Risaralda a diciembre de 2016.....	17
Gráfico 2 Presuntos accidentes de trabajo sucedidos por sector económico en Risaralda a diciembre de 2016.....	19
Gráfico 3 Estadísticas riesgos laborales 2016 actividad económica en Risaralda.....	20
Gráfico 8 Nivel de Riesgo (%).....	82
Gráfico 9 Frecuencia de Peligros (%).....	83
Gráfico 4 Diagrama de Pareto molestias presentadas por los empleados.....	109
Gráfico 5 Resultados nivel administrativo.....	110
Gráfico 6 Resultados Nivel operativo.....	117
Gráfico 7 Resultados Perfil Sociodemográfico.....	127

Lista de Tablas

Tabla 1 Sector económico Vs Empresas afiliadas de Risaralda	16
Tabla 2 Sector económico Vs Presuntos accidentes de trabajo sucedidos.....	18
Tabla 3 Sector Económico	20
Tabla 4 Marco legal	44
Tabla 5 Encuesta perfil sociodemográfico y morbilidad sentida	54
Tabla 6 Respuestas gerente	60
Tabla 7 Estándares Mínimos	62
Tabla 8 Clasificación de resultados.....	66
Tabla 9 Matriz Legal	71
Tabla 10 Matriz para la identificación de peligros y valoración de riesgo	73
Tabla 11 Clasificación De Peligros En General.....	82
Tabla 12 Clasificación Del Riesgo.....	83
Tabla 13 Nivel de Riesgo I (Ver cuadro 1)	84
Tabla 14 Nivel de Riesgo II (Ver cuadro 1).....	84
Tabla 15 Nivel de Riesgo III (Ver cuadro 1)	85
Tabla 16 Matriz DOFA	88
Tabla 17 Manual de funciones Cargo Gerente General	96
Tabla 18 Manual de funciones Cargo Jefe de Producción	98
Tabla 19 Manual de funciones Cargo Asesor Comercial.....	100
Tabla 20 Plan Anual de trabajo	139

Lista de Anexos

Anexo 1 Capacitación de Riesgo público	153
Anexo 2 Material visual de Riesgo público	154
Anexo 3 Capacitación de pausas activas	155
Anexo 4 Material visual de pausas activas	156
Anexo 5 Cuadro de cumpleaños	157
Anexo 6 Celebración de cumpleaños.....	157
Anexo 7 Foto de socialización del Vigía ocupacional.....	158
Anexo 8 Formato funciones del Vigía Ocupacional.....	159
Anexo 9 Acta de nombramiento vigía ocupacional	160
Anexo 10 Foto socialización Comité de convivencia laboral.....	161
Anexo 11 Formato de comité de convivencia.....	162
Anexo 12 Formato convocatoria elección comité de convivencia	165
Anexo 13 Formato de registro asistencia votación comité convivencia.....	166
Anexo 14 Formato tarjetón elección de representantes al comité de convivencia laboral	167
Anexo 15 Acta de cierre votaciones comité de convivencia	168
Anexo 16 Acta de constitución comité de convivencia laboral	169
Anexo 17 Acta de reunión comité de convivencia laboral	170
Anexo 18 Formato de quejas o sugerencias comité de convivencia laboral.....	171
Anexo 19 Foto publicación Política de SG-SST.....	172
Anexo 20 Formato de política de Seguridad y Salud en el Trabajo	173
Anexo 21 Foto de publicación Reglamento de higiene y Seguridad Industrial.....	174

Anexo 22 Formato de Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	175
Anexo 23 Foto de publicación Política consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas. 178	
Anexo 24 Formato de política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas	179
Anexo 25 Acta de entrevista con el Gerente de Ricolácteos	180
Anexo 26 Acta de socialización y capacitación en la empresa Ricolácteos	181
Anexo 27 Acta de socialización y desarrollo actividades de bienestar en la empresa Ricolácteos	183
Anexo 28 Formato de Consentimiento para desarrollar proyecto de grado en la empresa Ricolácteos.....	185

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo es hoy en día una herramienta esencial para garantizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral, por ello sumamente importante que las empresas implementen políticas en materia en seguridad laboral y realicen actividades en pro al cuidado de los empleados.

Éste proyecto titulado “Implementación de la Evaluación Inicial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas según el Decreto 1072 del 2015”; busca realizar una evaluación en la empresa Ricolácteos frente a su estado actual en temas de seguridad y salud en el trabajo, mediante la identificación y diagnóstico de los riesgos y agentes potenciales de la misma., el producto de esta investigación contribuirá favorablemente a la empresa en mención, otorgando a la organización beneficios tales como, el cumplimiento de la normatividad exigida actualmente por el Ministerio de Trabajo, generando sensibilización en la importancia de implementar el SG-SST y poner en una disminución de accidentalidad laboral, costos operativos, sanciones, multas o hasta el cierre de su empresa. Así mismo, se garantizará organización, ejecución, control y evaluación adecuada de las actividades para que pueda preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores. Dado lo anterior, es responsabilidad de todos, cumplir y hacer cumplir la normatividad nacional y las demás que apliquen, promoviendo comportamientos adecuados y garantizando condiciones seguras.

1. Definición del problema

Identificación del estado actual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas según la primera fase “evaluación inicial”, según el Decreto 1072 del 2015, basados en los estándares mínimos de acuerdo a la resolución 1111 de 2017 del Ministerio de trabajo en Colombia.

1.1.Planteamiento del problema

El sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en una herramienta indispensable para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de una organización de cualquier tipo. Sus beneficios son múltiples, entre los cuales se destacan la implementación de programas de prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo, disminución de costos generados por los accidentes laborales, entre otros.

El sistema SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se empezó a reglamentar desde el año de 1979) fue el inicio de una herramienta de gestión necesaria en materia de salud ocupacional.

El objetivo primordial de esta herramienta consiste básicamente en el mejoramiento de una cultura de seguridad engranada con productividad, desarrollo del talento humano, gestión de calidad, procesos y condiciones adecuadas de los puestos de trabajo.

Como se planteaba anteriormente, para darse a lo que hoy llamamos Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se creó en el año 1979 la resolución 2400 mediante el cual se crea el estatuto

de seguridad industrial y la Ley 9 de 1979 código sanitario nacional, el cual se ha complementado con otras leyes y decretos a lo largo de los años, los cuales han permitido fortalecer la protección al empleado dentro de las organizaciones. Actualmente el Ministerio de Trabajo exige la implementación del SG-SST que deberá convertirse en la guía de una política a la cual se le hace seguimiento y mejora continua, además sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), según lo contenido en el decreto 1072 de 2015.

Es importante resaltar que la aplicación de la norma tiene 5 fases de las cuales cada una se deberá desarrollar en un tiempo límite, la primera fase “evaluación inicial” se debió ejecutar entre junio y agosto del 2017, la cual consiste en una autoevaluación de la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidad del SST, esta autoevaluación debe desarrollarse teniendo en cuenta la resolución 1111 donde están incluidos los estándares mínimos para la identificación de su clasificación: nivel crítico, moderadamente aceptable o aceptable en la implementación de SG-SST. La segunda fase “plan de mejoramiento” esta se debió desarrollar entre septiembre y diciembre de 2017, en este punto se genera un resultado de la autoevaluación teniendo en cuenta las clasificaciones anteriores que arrojan un porcentaje de aceptabilidad para así poder diseñar un plan de mejora con los componentes establecidos en el decreto 1072 de 2015 que debió ejecutar el primero de enero de 2018. La tercera fase “ejecución de SG-SST” entre enero y diciembre de 2018. La cuarta fase “plan de seguimiento y mejora” entre enero y marzo del 2019, en este punto se hará un seguimiento y control a la no conformidad del sistema teniendo en cuenta el no cumplimiento de los procesos, plan de auditoria, capacitación, evaluación de la política, indicadores, entre otros; además se hace una auditoria si se cumplió con el SG-SST y nuevamente se hace una autoevaluación de estándares mínimos para conocer el estado actual de

la empresa y realizar un plan de mejoramiento si es necesario. Y por último la quinta fase “inspección, vigilancia y control” esta se debe ejecutar en abril de 2019 en adelante, el Ministerio de Trabajo podrá ejercer su función de inspección, vigilancia y control del SG-SST en cada una de las empresas en Colombia.

Actualmente en la ciudad de Pereira, en el sector industrial, las empresas crecen cada día, teniendo en cuenta los costos que implica el cumplimiento de todas las normativas que refieren a sanidad, la implementación de un sistema (SG-SST) generará un costo aún mayor porque implica la contratación de profesionales especializados, compra de elementos que protegen al trabajador en las plantas de producción, además de los costos que conlleva la capacitación del personal en general de la empresa para que el sistema pueda fluir sin inconvenientes que arriesguen al trabajador y por ende protejan la empresa; es difícil sensibilizar los grupos de interés al interior de la empresa, inclusive desde el líder del proceso hasta el colaborador de menor rango, por lo tanto es un impacto muy grande la implementación de este sistema y viendo más que la exigencia del cumplimiento de este Decreto 1072 es a partir de enero del 2018.

El sistema general de riesgos laborales es hoy la encargada de reportar las incapacidades permanentes generadas por los actividades realizadas en los trabajos y las muertes reportadas ya sea por enfermedades o accidentes laborales, se genera un informe semestral donde informan los trabajadores afiliados independientes, los dependientes, los accidentes y enfermedades laborales.

En el departamento de Risaralda según informe del Ministerio de Salud y Protección Social muestra que hay un total de 16.508 empresas afiliadas a la ARL con corte al mes de diciembre de 2016, entre ellas el sector industrial tiene una participación de un 9,33%, allí se encuentra ubicada la empresa Ricolácteos de Dosquebradas por su actividad económica, fabricación y comercialización de alimentos, como lo muestra la siguiente ilustración:

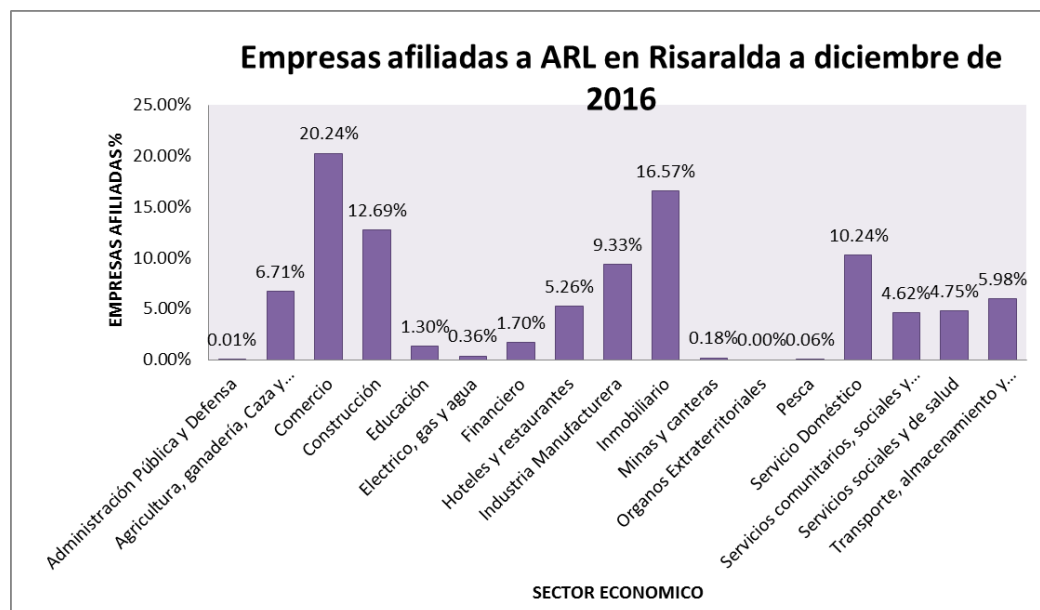
Tabla 1 Sector económico Vs Empresas afiliadas de Risaralda

Sector Económico	Empresas Afiliadas
Administración Pública y Defensa	173
Agricultura, ganadería, Caza y Silvicultura	1.096
Comercio	3.306
Construcción	2.073
Educación	213
Eléctrico, gas y agua	58
Financiero	278
Hoteles y restaurantes	859
Industria Manufacturera	1.525
Inmobiliario	2.707
Minas y canteras	30
Órganos Extraterritoriales	0
Pesca	10
Servicio Doméstico	1.673
Servicios comunitarios, sociales y personales	754
Servicios sociales y de salud	776
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	977
Total general	16.508

Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales y Superintendencia Financiera - Ministerio de

Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales.

Gráfico 1 Empresas afiliadas al ARL en Risaralda a diciembre de 2016



Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales y Superintendencia Financiera - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales.

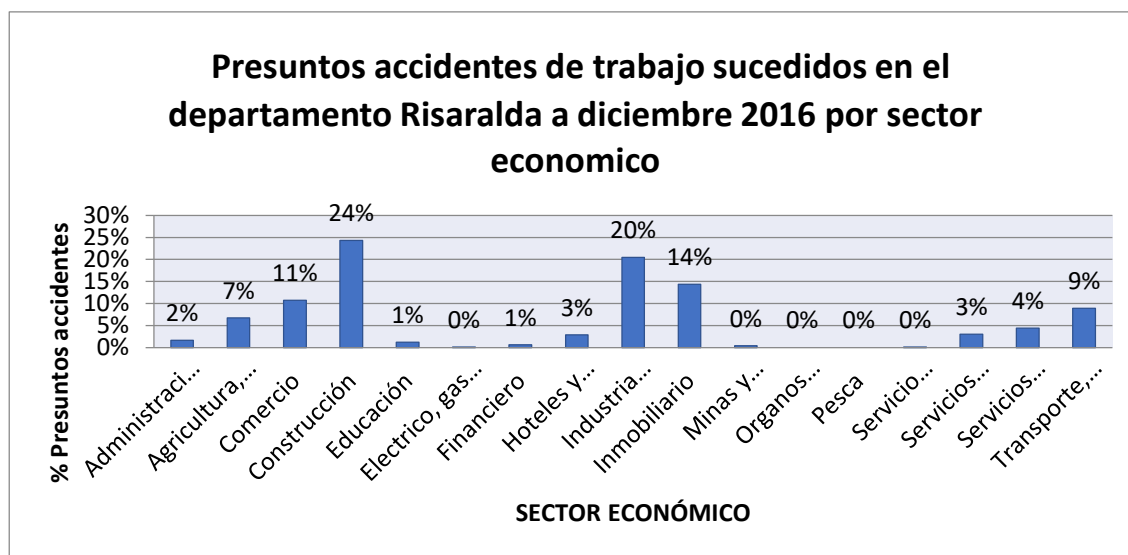
Los presuntos accidentes de trabajo sucedidos en cada uno de los sectores económicos reportados en el último mes de diciembre del 2016 en el departamento de Risaralda como lo muestra la siguiente ilustración, se puede evidenciar un importante impacto en el sector industrial con un 20% ubicándose en el segundo lugar con mayor representación en accidentes laborales, esto demuestra una problemática que necesita un plan de acción para disminuir su indicador en el departamento.

Tabla 2 Sector económico Vs Presuntos accidentes de trabajo sucedidos

Sector Económico	Presuntos accidentes de trabajo sucedidos
Administración Pública y Defensa	23
Agricultura, ganadería, Caza y Silvicultura	94
Comercio	150
Construcción	341
Educación	17
Electrico, gas y agua	2
Financiero	9
Hoteles y restaurantes	40
Industria Manufacturera	287
Inmobiliario	201
Minas y canteras	6
Organos Extraterritoriales	0
Pesca	0
Servicio Doméstico	2
Servicios comunitarios, sociales y personales	42
Servicios sociales y de salud	62
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	125
Total general	1.401

Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales y Superintendencia Financiera - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales

Gráfico 2 Presuntos accidentes de trabajo sucedidos por sector económico en Risaralda a diciembre de 2016



Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales y Superintendencia Financiera - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales

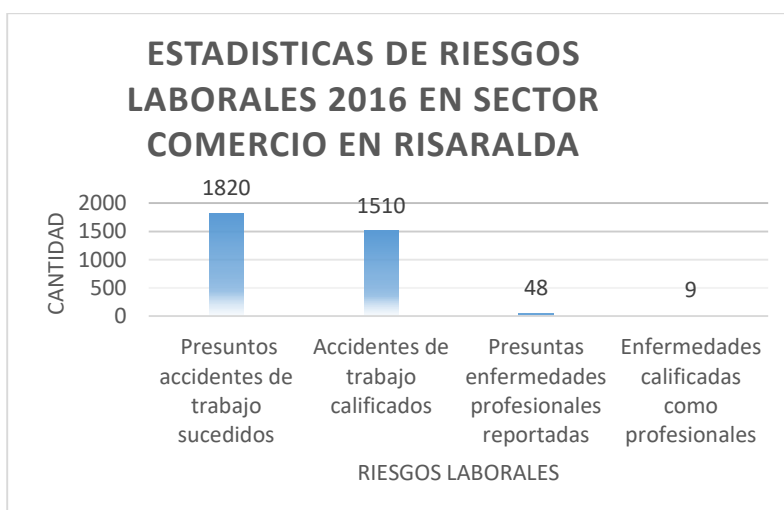
En el Sistema General de Riesgos Laborales, para la población trabajadora afiliada al sistema, se han definido tres indicadores como son las tasas de accidentalidad, enfermedad laboral y mortalidad, los cuales buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención que se realizan en las empresas, y las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, que obedecen a políticas emanadas por el Gobierno Nacional (Ministerios de salud y protección social y del trabajo). (Indicadores de riesgos laborales, 2017)

A continuación, se evidencia en Risaralda las cifras de accidentalidad reportadas con referencia a accidentes y enfermedades laborales a diciembre de 2016 en el sector comercio.

Tabla 3 Sector Económico

Sector Económico	Total
Comercio	
Empresas Afiliadas	35.666
Trabajadores afiliados independientes	3.189
Presuntos accidentes de trabajo sucedidos	1.820
Accidentes de trabajo calificados	1.510
Presuntas enfermedades profesionales reportadas	48
Enfermedades calificadas como profesionales	9

Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales y Superintendencia Financiera - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales.

Gráfico 3 Estadísticas riesgos laborales 2016 actividad económica en Risaralda

Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales y Superintendencia Financiera - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales.

Con base a la anterior información el Ministerio de Trabajo ésta realizado constantes inspecciones en las diferentes ciudades del país entre esas Pereira y Dosquebradas, con el fin de identificar las empresas que hoy en día no están implementando el SG-SST, es por esto que surge la necesidad de realizar la presente investigación en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas, la cual se encuentra en el sector industrial, identificado como sector vulnerable teniendo en cuenta el alto índice de accidentalidad laboral según el informe nombrado en la página anterior.

Un gran número de empresas de Dosquebradas, y específicamente del sector industrial no cuentan con prácticas o política referente al sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, por su labor empírica no cuentan actualmente con un asesor profesional en éste tema, desconocen la normatividad impuesta por el Ministerio de Trabajo y tampoco conocen los plazos establecidos para su aplicación e implementación, con esto se evidencia una problemática para Ricolácteos, lo que conllevaría a asumir costos como los son: indemnizaciones, multas, incapacidades y demás costos generados por accidentes laborales al no acatar éste nuevo sistema.

Por tal motivo se pretende hacer una evaluación inicial en la empresa Ricolácteos frente a su estado actual en temas de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la tabla y clasificación de los estándares mínimos contemplados en la normatividad vigente de la resolución 1111 de 2017, con el fin de identificar las posibles amenazas y riesgos a las que está expuesta la empresa en materia de seguridad laboral.

Para las empresas que ya están implementando el SG-SST el Ministerio de Trabajo realiza una inspección al buen funcionamiento de éste, que tengan la información actualizada para finalmente hacer posibles recomendaciones y lograr una óptima aplicación del sistema.

En la ciudad de Pereira una de las empresas que ya implementó el SG-SST es Alival S.A la cual ya se encuentra implementando la nueva normatividad, ésta empresa forma parte del sector industrial en la ciudad, dedicada a la producción y comercialización de productos lácteos y que al implementar el SG-SST tiene como fin mejorar la calidad de vida laboral de sus empleados, su competitividad, lograr reducir los costos generados por los accidentes y enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

1.2. Formulación del problema

Pregunta general

- ¿Cuál es la normatividad más acorde para adoptar la primera fase del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas de acuerdo al decreto 1072 del 2015?

Preguntas específicas

- ¿Qué gestión desarrolla la empresa Ricolácteos de Dosquebradas actualmente para cumplir con la normatividad vigente del Decreto 1072 del 2015?
- ¿Cuáles son las actividades a realizar para la implementación de la primera fase del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Ricolácteos?
- ¿Cuáles son los procesos y procedimientos a desarrollar en la empresa Ricolácteos para mejorar sus condiciones en seguridad y salud en el trabajo?

2. Objetivos

2.1.Objetivo general

Implementar la primera fase “evaluación inicial” del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo según el decreto 1072 del 2015 en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas.

2.2.Objetivos específicos

- Conocer el estado actual de la empresa Ricolácteos de Dosquebradas de acuerdo al Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 del 2017.
- Aplicar cada uno de los aspectos establecidos en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 del 2015 en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas.
- Establecer actividades de gestión administrativa de acuerdo a los hallazgos encontrados en la IPVR (identificación de peligros y valoración de riesgos que permita un mejoramiento del bienestar laboral en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas.

3. Justificación

Debido a la entrada en vigencia del decreto 1072 del 2015 el cual reglamenta la implementación del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, y que modifica el programa de Salud Ocupacional, toma una gran importancia ésta investigación, la cual involucra a Ricolácteos de Dosquebradas una compañía dedicada a la fabricación y comercialización de productos lácteos, de la cual se desprenden diferentes actividades laborales de tipo administrativo, productivo y comercial, lo que puede acarrear que sus trabajadores se vean involucrados en diferentes riesgos que pueden afectar su integridad física, mental y social.

Además, con base a la norma todas las organizaciones que tengan más de un trabajador debe garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, ya que hasta la fecha muchas de las organizaciones categorizadas como PYME no están implementando éste nuevo decreto tan importante dentro de las mismas, como ejemplo claro y anterior mencionado ésta la empresa Ricolácteos de Dosquebradas la cual carece de conocimiento y asesoría frente a la norma, por lo tanto no lo está aplicando actualmente en su ambiente laboral de manera exitosa como lo exige el Ministerio de Trabajo.

Por todo lo anterior surge la necesidad de realizar éste proyecto de investigación con base a la primera fase del proceso de implementación del SG-SST (evaluación inicial), para esto es necesario la realización de una evaluación inicial teniendo en cuenta los Estándares Mínimos exigidos en la Resolución 1111 de 2017, para exponer la situación en la que se encuentra la empresa.

Posteriormente se realiza una clasificación de la información arrojada, esta se debe categorizar de acuerdo a los Estándares Mínimos de la Resolución 1111 de 2017, según el nivel de valoración: crítico, moderadamente aceptable y aceptable. Una vez que se identifique en qué punto se encuentra la organización, la idea central es desarrollar actividades de gestión administrativa que permitan conocer la importancia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente al desarrollar los puntos anteriores de este proyecto se pretende sensibilizar al gerente de la empresa Ricolácteos de Dosquebradas sobre la importancia que tiene el Decreto 1072 de 2015, el cual el Ministerio de Trabajo tiene como una norma requerida, dicho de otra manera la empresa debe de acoplarse a esta norma con el fin de crear políticas que fomenten las buenas condiciones laborales de sus empleados, adicional todos los beneficios que puede tener la organización como son: proporcionar un valor agregado en sus productos, establecer una ventaja competitiva en el mercado que conlleve a mejorar la experiencia del cliente y satisfacer efectivamente sus necesidades; por otra parte el debido cumplimiento de la normatividad exigida por los entes que regulan la empresa Ricolácteos a fin de evitar sanciones, multas o hasta el cierre del establecimiento.

4. Marco Referencial

4.1.Marco teórico

En los últimos años es cada vez más creciente la necesidad de mejorar las condiciones de salud, higiene y seguridad en los centro de trabajo. Esta situación involucra un gran sector de la sociedad como lo son el gobierno, los gremios económicos, empleadores, trabajadores, universidades, entre otros. Para manejar la problemática de forma integral existe el campo de la educación en salud ocupacional, es por ello que es necesario tener en cuenta para este proyecto la evolución que ha tenido a lo que hoy se llama Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los primeros alcances surgieron en la prehistoria donde el hombre se preocupaba por el bienestar de aquellos que habían sufrido cualquier tipo de lesión causada por un accidente o por evento patológico, lo cual les impedía realizar alguna actividad física, es por ello que obligaba al hombre de una forma empírica buscar los medios, las herramientas y elementos que le ayudaran a controlar la situación y mejorar el estado del individuo, en algún momento el hombre y posiblemente;

Los primeros cuidados para el sistema músculo-esquelético fueron gestos intuitivos, la inmovilidad, el calor junto al hogar o la aplicación de piedras calientes para aliviar el dolor. Así mismo los primeros actos terapéuticos sobre heridas y traumatismos se basan en una metodología adquirida, aceptada y asimilada, que reposa en el inconsciente de la humanidad. (Ballesteros, 2011)

En la antigüedad y durante la edad media su desarrollo estuvo concentrado en la minería siendo ésta la actividad económica más representativa para destacar las condiciones infrahumanas y de vulnerabilidad en que se encontraban las personas. En esta época no se implementaban continuamente reglamentos de higiene o seguridad, ya que quienes laboraban eran esclavos y prisioneros los cuales los reemplazaban fácilmente cada vez que no podían realizar su labor, es por esto que a las enfermedades de los trabajadores de manufactura y la minería se les llamaba enfermedades de los esclavos. Hay que tener en cuenta que en la edad media sí hubo indicios por mejorar la seguridad laboral debido a las múltiples muertes que surgieron por desarrollar el trabajo de minería y las condiciones tan complicadas en que debían trabajar, sin embargo estas manifestaciones no trascendieron porque quienes desarrollaban la actividad eran esclavos. En la actualidad tristemente todavía se puede evidenciar las condiciones tan lamentables que viven los mineros realizando su trabajo en nuestro país.

A partir de la segunda guerra mundial donde se evidenció la falta de atención frente a la salud de la población, los cuales realizaban diversas labores en la sociedad; en ese momento fue indispensable atender la situación para dar respuesta a las necesidades encontradas en las diferentes empresas de la industria bélica y también por la iniciativa de las diferentes organizaciones obreras. Además con el incremento masivo de los trabajos en donde intervienen procesos de fabricación, manejo de máquinas, se dio lugar a más accidentes con los trabajadores, debido a la falta de capacitación en el manejo de estos equipos para desempeñar su labor.

En la Edad Moderna, Bernardino Ramazzini analizó más de 54 profesiones y la forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias, realizando un minucioso examen de los factores etiológicos de las afecciones propias de los distintos oficios que existían antes de la Revolución Industrial. Incorpora un enfoque

preventivo y de diagnóstico al introducir en la anamnesis médica la información acerca del oficio y el medio laboral donde la persona trabaja. Finalizando la época, la prevención de riesgos laborales tuvo un importante impulso dado por la introducción de la máquina de vapor; la cual al substituir la fuerza muscular por la mecánica e incorporar movimientos rotatorios peligrosos en las máquinas generó extenuantes condiciones de trabajo para quienes laboraban, además de la aparición de nuevos factores de riesgo. Esto implicó el incremento de errores humanos, el aumento de accidentes de trabajo y el auge de enfermedades y dolencias en el cuerpo provocadas por la incomodidad e inseguridad en la manipulación de materiales (Molano & Arévalo Pinilla, 2011)

Además en 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá donde decía:

Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparado. (Rafael, 1904)

Estas palabras de Uribe, tienen memoria y se viven cada día en la sociedad actual, partiendo de las condiciones en que los trabajadores, entre ellos los adultos, los jóvenes y los que están a punto de pensionarse aceptan prestar sus servicios a una empresa donde no se les garantizara un mínimo de seguridad laboral. Y según la legislación en Colombia en la Ley 9 de 1979, en su

título 3 (Salud ocupacional), artículo 81 y 82, apoya y respalda las condiciones de los empleados al referirse que;

La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en el que participan el Gobierno y los particulares. Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas. (Congreso de Colombia, 1979)

En 1919 surge la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo primordial de proteger la vida y la salud de los trabajadores, con respecto a las enfermedades y accidentes de trabajo. Ésta organización ha generado más de 40 normas en pro de la seguridad y salud en el trabajo, una de ellas fue en el año 2003 donde

En 1934 se creó la oficina principal de medicina laboral en la ciudad de Bogotá, su principal función era identificar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y evaluar las indemnizaciones.

En 1950, se da inicio a categorizar los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, donde se da lugar a la primer tabla de enfermedades profesionales y en donde se categoriza la lesión como entre estas esta: gran invalidez, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad temporal, de acuerdo a esta tabla se determina las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, en ese mismo año las normas de Salud Ocupacional en Colombia entran dentro del código sustantivo de trabajo y que en la actualidad sigue vigente.

Para complementar este sistema se requirió el aporte de otros profesionales para así encontrar las formas de evitar la expansión de los riesgos en la salud de las personas en su etapa laboral , al mismo tiempo entrando en función disciplinas como la toxicología, la ergonomía y la química; lo que conllevó al nombre de medicina ocupacional.

El anterior concepto era muy limitado para lo que involucraba en conceptos y aspectos relacionados con la medicina laboral, lo que hizo evolucionar su nombre y pasar a salud ocupacional, el cual estuvo vigente hasta mediados del 2012 en Colombia cuando se reemplazó por la ley 1562 y por la cual se modificaba el sistema general de riesgos laborales y se adopta el nombre de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG SST).

Según el decreto 1072 de 2015, en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, Art 4, el 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 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, 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). (Decreto Único Reglamentario Trabajo, 2015)

4.2.Marco de Antecedentes

Para la realización de la presente investigación se hizo la revisión de una serie de trabajos previos relacionados con el objeto de estudio los cuales servirán de antecedentes. Entre ellos se puede mencionar el siguiente trabajo titulado: Evaluación de riesgos Ocupacionales de Trabajo en las áreas de producción de una fábrica ubicada en el estado Miranda- Venezuela. Presentada ante la escuela de Ingeniería y Ciencias Aplicadas de La Universidad de Oriente para optar por el título de Ingeniero Industrial. Se realizó un estudio de campo tipo descriptivo donde se aplicó a todo el personal de la empresa a través de una serie de entrevistas estructuradas completando con una observación directa logrando registrar los riesgos a que se exponen los trabajadores por puesto de trabajo, causas y consecuencias que pueden iniciar el acontecimiento de accidentes e incidentes estableciendo las pertinente medidas de prevención, su valoración y análisis de dichos riesgos. La relación que guarda con la investigación planteada es que busca identificar los riesgos a que están expuestos los trabajadores y cuál es el impacto que genera la implementación del SG-SST en las empresas del sector de Lácteos en las Industrias de alimentos para tomar

acciones de prevención y control que disminuyan el efecto negativo de los índices de accidentabilidad.

Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Inyección de una empresa Fabricante de Productos Plásticos. Presentada ante la Facultad de Ciencias de Ingeniería de Pontificio Universidad Católica del Perú para Optar por el Título de Ingeniero Industrial. El enfoque metodológico de la investigación es un diseño de campo tipo descriptivo por el cual se aplica mediante técnicas de recolección de datos que logran recopilar la mayor cantidad posible de información conociendo a través de los resultados los principales peligros y riesgos que se encuentran expuestos el personal de la empresa que sirven como base y punto de partida sobre el cual se realizará la planificación y organización para la posterior implementación del sistema.

La investigación denominada “Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Inyección de una empresa Fabricante de Productos Plásticos” sirve como soporte para la investigación en curso ya que por medio de encuestas, visitas al gerente y a los empleados se recopilará la información necesaria para analizar e identificar los impactos a nivel empresarial de la implementación de un sistema de SG-SST.

Con el trabajo que se presenta a continuación, el Autor Jairo Fabián Asas Toapanga desarrollado en el año 2013 para la universidad técnica de Ambato Ecuador se hizo con la finalidad de generar conocimiento en la empresa Miral, uno de sus esfuerzos se dio con la elaboración de reglamentos, detección de riesgos y recomendaciones por medio de una propuesta

que permitan mejorar las condiciones laborales adecuados para los empleados y que por ende aumente la productividad en la organización.

El presente proyecto titulado: “Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional para la Prevención de Accidentes Laborales en la Empresa Miral Autobuses”, describe los parámetros preventivos necesarios de valor esencial para la consolidación del sistema preventivo en coherencia con la organización que define la política de prevención y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política. La investigación radica en la utilización de técnicas de análisis e interpretación que permiten tener un visión global de cómo se encuentra actualmente la gestión preventiva en cuanto a seguridad y salud en la empresa Miral Autobuses, además este análisis está basado en un modelo de Sistemas de Auditorías de Riesgos del Trabajo (SART), que refleja el nivel de cumplimiento técnico legal en términos cuantitativos de materia en seguridad y salud ocupacional. Con la obtención de los resultados se procedió a estructurar los parámetros de las cuatro gestiones (Administrativa, Técnica, Talento Humano y Programas y Procedimientos Operativos Básicos) que comprenden el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo a la normativa técnica legal. Para complementar el estudio se desarrolló los procedimientos aplicables en cada gestión, en los cuales se describen los puntos claves para canalizar las actividades proactivas que tiene como objetivo primordial precauteladas el ambiente donde se desempeña el trabajador.

Otro proyecto que nos aporta a ésta investigación es el titulado

“Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para las bodegas Atemco Ltda, sede Ipiales”. Presentado ante la Universidad Ces Medellín, facultad posgrados salud, para optar por el título de especialista en gerencia en salud ocupacional; el cual busca solucionar las falencias encontradas en la empresa mediante la identificación y diagnóstico de los riesgos y agentes potenciales de la misma. El método a utilizar en éste proyecto es de forma cualitativo ya que pretenden identificar las condiciones de salud y trabajo en la institución con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

Además diagnosticar cómo se encuentra la empresa actualmente frente a los requerimientos de la norma NTC-OHSAS 18001:2007 con el fin de realizar un diseño de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Se identifica un aporte significativo a la investigación en curso, teniendo en cuenta que posee información frente a las condiciones en las que se puede encontrar el personal y la empresa en temas de salud ocupacional. Se puede identificar una semejanza porque tienen la intención de diagnosticar los posibles riesgos a los que se está expuesto y prevenir posibles accidentes laborales.

El siguiente Martínez, Rodríguez (2016) proyecto titulado

“Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y oshas 18001/2007 en la empresa los Ángeles ofs sucursal Colombia” optando por el título de especialista en higiene y seguridad y salud en el trabajo, de la Universidad Distrital Francisco José de

Caldas, facultad de ingeniería, tiene entre sus propósitos diseñar, desarrollar e implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar los servicios, aumentar su competitividad, realizar mayores alianzas y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

Dicho trabajo nos permite dimensionar los beneficios que puede tener la empresa en términos de costos con la implementación del sistema, minimizando a largo plazo los gastos generados por accidentalidad, desconocimiento y mala manipulación de las herramientas de trabajo.

Se realizó un trabajo de campo tipo descriptivo en el cual se identificaron factores de riesgo, las condiciones a las que se veían expuestos en su labor, permitiendo el diseño y el desarrollo del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el decreto 1072 del 2015, generando mejoras en el ambiente laboral, aumentando la productividad de cada uno de los colaboradores, convirtiéndose en una empresa competitiva en el mercado.

Ahora uno proyecto que se encuentra en el territorio Risaraldense Murillo (2014) el cual se titula

“Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Industrias Metálicas del Gas S.A Metalgas” ubicada en el municipio de Dosquebradas, para optar por el título de Ingeniera Industrial, en la Universidad Tecnológica de Pereira, facultad de ingeniería industrial, analizando su rápido crecimiento y aceptación en el mercado, los propietarios y el representante legal (gerente) de la empresa han visto la gran necesidad de actualizar el sistema de

gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que para ellos es muy importante el bienestar de sus colaboradores.

Para este proyecto se tuvieron en cuenta el diseño de las políticas en salud ocupacional, evaluar las condiciones de trabajo de sus colaboradores, generar la actualización del reglamento interno de Metalgas y finalmente acoplándose a la normatividad vigente requerida por el Ministerio de Trabajo ya que por el tamaño de la empresa es indispensable la implementación de un SG-SST.

Este proyecto tiene relación con la investigación en mención debido a que a la fecha es fundamental que todas las empresas las cuales contraten a más de un empleado deben tener vigente un Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de trabajo con el decreto 1072 del 2015, dando un plazo máximo para la implementación ya que actualmente se están realizando visitas de inspección en la localidad Risaraldense no solo por el Ministerio de Trabajo sino también por la administradora de riesgos laborales.

En el proyecto escrito por Agudelo, Amariles (2016)

“Diseño, documentación y guía de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional bajo los lineamientos de la NTC- OHSAS 18001:2007 en la empresa Amariles Construcciones” para optar por el título de ingenieros industriales, de la Universidad Católica de Pereira, con el presente proyecto se brindó una guía de implementación de la documentación necesaria, de forma que la empresa Amariles Construcciones cuente con una metodología clara y ordenada para la iniciación de este proceso, es decir, la implementación de un

sistema de salud ocupacional. Para ésta investigación se utilizó el método de observación y método deductivo que permitió conocer el funcionamiento de los procesos y la documentación de cada proceso en la organización en tema de salud ocupacional.

Este tipo de empresa por su tamaño e informalidad en su contratación y políticas es muy semejante a Ricolácteos de Dosquebradas, siendo un punto de referencia para realización del trabajo de investigación que permite mejorar las condiciones laborales y analizar los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores en su labor.

El proyecto titulado “Diagnostico de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los recicladores de oficio en la zona urbana del municipio de Pereira año 2014” Autor Oviedo Lamprea, Ángela Patricia; Niño Arteaga, Carlos Fernando; Atehortúa Arboleda, Claudia Eugenia; Mosquera Villa, David Arles, con cuya investigación de tipo descriptivo, estudio el caso tan compleja en materia de aplicación de la norma para este sector en el cual la informalidad presenta un factor importante para el cumplimiento de la norma, al igual que por su nivel social, educativo, cabe destacar que genero un impacto alto en la sensibilización tanto para las personas involucradas con el tema de estudio y para las personas del sector

El presente trabajo de grado está enfocado en función de una formulación a nivel teórico para un diagnóstico, respecto a la identificación de los principales riesgos a los que están expuestos los recicladores de oficio en la zona urbana del municipio de Pereira, llevado a cabo durante el año 2014. Se busca una caracterización que desde el campo de la especialización en salud ocupacional, gerencia y control de riesgos, permita aportar una serie de recomendaciones

orientadas, a disminuir y prevenir los riesgos y accidentes en puestos de trabajo, derivados del estudio de caso que aquí nos ocupa.

4.3.Marco Conceptual

Estándares mínimo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajos: los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o entidades señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecua, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades obligadas a cumplir dichos estándares.

Evaluación inicial: la evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Condiciones de salud: el conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Descripción sociodemográfico: perfil sociodemográfico de la población trabajadora que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores

tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Amenaza: peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Copasst: comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, es un organismo de promoción y vigilancia al cumplimiento de las normas, obligaciones y desarrollo de los programas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas.

Reglamento de higiene: establecer las medidas necesarias para el control de los riesgos asociados al ambiente de trabajo, buscando la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

Morbilidad: el término morbilidad es un término de uso médico y científico y sirve para señalar la cantidad de personas o individuos considerados enfermos o víctimas de una enfermedad en un espacio y tiempo determinados. La morbilidad es, entonces, un dato estadístico de altísima importancia para poder comprender la evolución y avance o retroceso de una enfermedad, así también como las razones de su surgimiento y las posibles soluciones.

Salud ocupacional: De acuerdo con la OMS (Organización Mundial a la Salud);

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y

promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productiva además que contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (Nieto, 2007)

Dicho de otra manera la salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la condición psicológica, la salud ocupacional persigue el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano.

Seguridad y salud laboral en las pymes

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, ha desarrollado la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2010-2013 cuyo objetivo es el de potenciar e incentivar el desarrollo de las políticas preventivas para reducir la siniestralidad laboral en la región, la cual presenta unos indicadores muy desalentadores.

Este manual desarrollado especialmente para las pymes, ha sido elaborado por un equipo técnico de la OISS con el fin de aportar una visión más amplia de los parámetros que intervienen en la gestión integrada de la prevención de riesgos laborales en la pequeña empresa y poner en consideración la necesidad de incorporar estos parámetros en la gestión empresarial diaria.

El manual también dispone de instrumentos básicos para poder desarrollar la prevención en las empresas, como pueden ser los procedimientos de coordinación empresarial, de investigación de accidentes de trabajo, de valoración económica de los accidentes, etc.

La aspiración de la OISS es que este manual sea de gran ayuda para los profesionales y empresarios para que puedan reducir estos altos índices de siniestralidad laboral en los centros de trabajo.

Entre los temas más destacados están los siguientes:

- El trabajo y la salud - Responsabilidad del empleador.
- Conceptos básicos en Prevención de Riesgos Profesionales.
- Como organizar la Prevención de Riesgos Profesionales.
- La Evaluación de Riesgos como herramienta de gestión.
- La Planificación como herramienta de trabajo preventivo.
- Formación e información de los riesgos a los empleados.
- Equipos de Protección Individual.
- Consulta y participación de los trabajadores.
- El Control de la Salud de los trabajadores.
- Medidas de Emergencia
- Coordinación empresarial.
- Investigación de accidentes.
- Valoración económica de los Accidentes de Trabajo.
- Gestión de la documentación. (Gestión de la seguridad y Salud laboral en las Pymes.,

2010)

OIT (Oficina internacional del trabajo)

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición: a) las características generales de los locales, instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y, d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

SG-SST: El sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo 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, las aplicaciones, 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 la salud en el trabajo, cuyos principios deben estar basados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

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

Arl: Administradora de Riesgos Laboral. Condiciones de trabajo: características reales de seguridad o inseguridad de equipos, herramientas, procesos y demás elementos del ambiente laboral que rodea a los trabajadores y que contribuyen a mantener o desmejorar su salud.

Elemento de Protección Personal (EPP): Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad.

Enfermedad profesional (EP): es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional de conformidad con el Artículo 11° del decreto 1295 de 1994.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso expreso de la alta dirección de una organización en lo concerniente a la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente por la alta dirección de la organización.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra uno o más exposiciones o eventos peligrosos, y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

4.4.Marco legal

Tabla 4 Marco legal

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN
LEY	9	1979	Reglamenta las actividades y competencias de la salud pública para asegurar el bienestar de la población. Esta ley dictamina las reglas más importantes para el funcionamiento de diversas entidades, producto o situaciones que influyen en las condiciones de vida de la comunidad.
LEY	100	1993	La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.
RESOLUCIÓN	1401	2007	En la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
LEY	1562	2012	El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
DECRETO	1072	2015	El decreto 1072 de 2015, del 26 de mayo de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), reguló desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros. Este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.
DECRETO	1072	2015	Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
DECRETO	472	2015	Se reglamenta 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 paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
DECRETO	52	2017	El Decreto 052 de 2017 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) el cual regula la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los aspectos más importantes del Decreto 052 de 2017 son los referentes a las fases de transición del programa de salud ocupacional un SG-SST, las cuales son: Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguimiento y plan de mejora e inspección, vigilancia y control.
RESOLUCIÓN	1111	2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

4.5. Marco contextual

Sistema de seguridad en el Trabajo en Colombia

Para hablar del SG-SST se debe enunciar las etapas que ha tenido este sistema, inicialmente se dio con la implementación de la Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 en el que se refiere a la planeación, la organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial, tendientes a conservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de sus trabajadores en sus ocupaciones, las cuales debían ser desarrolladas en su lugar de trabajo en forma integral.

El decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 del 2015, comenzó la implementación del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual se refiere al desarrollo de un proceso lógico y por etapas basados en la mejora continua y que incluye la política, la organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Velásquez Pinilla, 2015)

Así se menciona en el artículo 2.2.4.6.1

Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene como objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que deben ser aplicados por todos los empleadores público y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales

y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Ministerio de Trabajo, 2015)

A partir del 1 de junio de 2017, la implementación del Sistema de Gestión se debe ejecutar de manera progresiva y sistemática en cinco fases:

- Evaluación preliminar del SG-SST:

Es el diagnóstico inicial que debe realizar cada una de las empresas con el fin de identificar sus prioridades en todo lo que tiene que ver con el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en trabajo con el fin de establecer el plan de trabajo anual y/o actualizar el existente según el decreto 1072 de 2015.

- Plan de mejoramiento conforme al diagnóstico inicial del SG-SST:

Una vez realizado el diagnóstico inicial, la empresa debe determinar cuáles son los planes de mejora o planes de acción que debe tomar para garantizar la salud e integridad de todos sus colaboradores, mitigando o eliminando todos los riesgos posibles. Este debe estar documentado con fechas y los soportes necesarios para su realización.

- Ejecución del SG-SST:

Una vez realizadas las fases anteriores, la empresa debe garantizar el cumplimiento del cronograma, empezar a realizar la ejecución del sistema de gestión, la puesta en marcha del programa, cumpliendo de forma coherente con cada proceso y teniendo los soportes necesarios de cada actividad realizada y/o a realizar.

- Seguimiento y plan de mejora del SG-SST:

Se debe generar un seguimiento continuo y un control en cada uno de sus procesos, dando la continuidad necesaria para el sistema. Este seguimiento estará regulado por el ministerio de trabajo (auditorías) las cuales se realizarán de manera programada.

Recuerde, todo debe estar documentado y con sus soportes necesarios; es deber de la empresa cumplir con lo que estipulado en cada uno de sus planes (anual, emergencias, capacitaciones).

- Inspección, Vigilancia y Control:

En esta fase, el Ministerio de Trabajo delegará inspectores quienes son los que verificarán la veracidad de los sistemas de gestión y el efectivo cumplimiento del mismo. Debe reflejarse el progreso del sistema y su ejecución total, cumpliendo con el decreto 1072 de 2015.

Con base a las anteriores fases, éste trabajo estará basado en la primera que consiste en la evaluación inicial del SG-SST. Para ésta primera etapa del proceso es necesario la realización de una entrevista al gerente sobre la situación en la que se encuentra la empresa Ricolácteos de Dosquebradas en conocimiento, política establecida con el fin de ver el grado de cumplimiento del SG- SST que tiene la organización.

Ricolácteos se encuentra ubicada en la ciudad de Dosquebradas-Risaralda en el barrio el Japón, es una pequeña empresa familiar con más de 6 años en el sector de alimentos, con un número pequeño de 15 empleados aproximadamente.

La operación de la empresa es la elaboración de una deliciosa avena casera, distribuida en carros ambulantes a los que les caben 25 litros de avena, los cuales recorren varias zonas de la ciudad de Pereira y Dosquebradas.

Al realizar la entrevista con el gerente se continuará con una evaluación inicial con base a los Estándares Mínimos de la Resolución 1111 de 2017, que permita conocer las potenciales amenazas a las que la organización se enfrenta con relación a su área administrativa, productiva y comercial, cuyos recursos se convierten en un factor indispensable para el funcionamiento y desarrollo de la actividad económica. Posterior a esto se clasificará la información de acuerdo a lo que indica la normal si la empresa está en un nivel: crítico, moderadamente aceptable y aceptable.

Por consiguiente, se debe analizar la información recolectada a fin de conocer las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que enfrenta la empresa, como base para realizar las diferentes actividades organizacionales encaminadas a concientizar al gerente de la organización Ricolácteos para que comprenda la importancia de implementar un SG-SST y no caer en una sanción por parte del Ministerio de Trabajo.

Hasta el momento según el informe presentado por la Administración de Riesgos Laborales, el sector industrial en el cual hace parte ésta empresa, es el que reporta el mayor número de accidentalidad laboral. En la actualidad el Ministerio de salud y protección social vigila, supervisa y regula que todas empresas que cuenten con más de un empleado estén implementando el SG-SST, a muchas empresas les ha costado cumplir con ésta norma debido a la desinformación, poca publicidad y los costos que les conlleva. Ricolácteos por ser pequeña empresa no dimensiona el impacto que le podría ocasionar la no implementación como pueden ser las sanciones, multas o hasta el cierre de su establecimiento, por no acatar la normatividad vigente en los tiempos establecidos, por ende es importante realizar ésta investigación con el propósito de apoyar a través de una gestión administrativa y así concientizar sobre la importancia

de la implementación de éste sistema en ésta empresa y los beneficios que le traería no sólo a Ricolácteos sino también a sus empleados.

5. Diseño metodológico

5.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo exploratoria, teniendo en cuenta que:

El objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes, es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionados con el problema de estudio o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas (Hernandez Sampieri)

También es descriptiva dado que “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernandez Sampieri), es por esto que se debe describir la situación que vive la empresa frente a la nueva implementación como nueva norma obligatoria que exige el Ministerio de trabajo, detallar si se encuentra preparada o no para implementar este sistema, analizar las variables que componen esta situación. Por lo cual, se hace importante tomar una población específica para ayudarnos con el suministro de información, dar continuidad con el análisis de los resultados que permita un conocimiento y desarrollar una metodología de implementación para esta empresa.

5.2. Métodos, técnicas e instrumentos

En el actual estudio se emplearán instrumentos de recolección de datos tales como la entrevista, Estándares Mínimos de la Resolución 1111, encuestas a los trabajadores, matriz DOFA, con el objetivo de recopilar información necesaria que proporcione información para dar respuesta al objetivo general de este proyecto.

5.2.1. Método según la selección de datos

Para este trabajo se tiene como manejo la fuente primaria de información, es este caso se utilizará la normatividad establecida por el Ministerio de Trabajo en tema de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2.2. Método según enfoque

El enfoque que se utilizara para esta investigación es de carácter mixto ya que es de tipo cuantitativo porque permite medir y sacar datos para elaborar una tabulación que tendrá como resultado identificar las variables positivas y negativas que presenta la empresa y de tipo cualitativo ya que se identificara las condiciones de trabajo que aportara finalmente al desarrollo de este proyecto de investigación.

5.2.3. Método según selección de la muestra

Esta investigación se llevará a cabo en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas la cual consta de una planta con 15 trabajadores que se convierten en la muestra o universo.

5.2.4. Método según la aplicación

El sector al cual es materia esta investigación va dirigido al sector secundario de la economía, sector en el cual materias primas son transformadas en bienes manufacturados de consumo, como en este caso se trata de la elaboración y comercialización de avena en la empresa Rico lácteos de Dosquebradas.

5.3.Recolección de la información

5.3.1. Muestra o censo

Para este proyecto se tomara el 100% de la población de la empresa Ricolácteos de Dosquebradas ya que solo cuenta con solo 15 empleados, este será el censo o universo.

5.3.2. Validación de experto

Para la recolección de información se aplicará como instrumento la encuesta, la cual fue evaluada por la docente y especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Carla Johana Martínez García, según recomienda modificar la encuesta de tal forma que sea de fácil entendimiento para

población a la cual va dirigida ya que se utilizó conceptos técnicos teniendo como finalidad un lenguaje más claro permitiendo así facilidad en el momento de contestar.

La encuesta de condiciones de salud y morbilidad sentida se aplicó a los trabajadores de la empresa Ricolácteos el día 30 de agosto de 2018 con el fin de recopilar la información de los colaboradores de la empresa, esto como trabajo de campo para cumplir con los objetivos trazados en la presente investigación.

A continuación, se relacionan los instrumentos finales (encuestas):

Tabla 5 Encuesta perfil sociodemográfico y morbilidad sentida

ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA

NOMBRE: _____

CARGO: _____

AREA: _____

FECHA: _____

Objetivo: conocer las condiciones sociodemográficas y morbilidad de los empleados de la empresa Ricoláte en el segundo semestre de 2018.

Marque con una X:

1. EDAD

- a. 18 – 27 años
- b. 28 – 37 años
- c. 38 _ 47 años
- d. 48 años o más

2. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a) /Unión libre
- c. Separado (a) /Divorciado
- d. Viudo (a)

3. SEXO

- a. Hombre
- b. Mujer

4. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- b. 1 – 3 personas
- c. 4 – 6 personas
- d. Más de 6 personas

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Ninguna

6. TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

7. USO DEL TIEMPO LIBRE

- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreación y deporte
- d. Estudio
- e. Ninguno

8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.
- c. Entre 4 a 6 S.M.L.
- d. Más de 7 S.M.L.

9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

11. HA PARTICIPADO EN ACIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA

- a. Vacunación
- b. Salud Oral

12. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD

- a. Si
 - b. No
- Cual: _____

- c. Exámenes de laboratorio y otros
- d. Exámenes médicos anuales
- e. Ninguna

13. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS**14. PRACTICA ALGUN DEPORTE**

- Frecuencia
- a. Si Semanal
 - b. No Quincenal
 - Mensual
 - Ocasional

- a. Si
- b. No
- Cual _____

Frecuencia _____

15. FUMA

- a. Si Promedio diario: _____
- b. No

16. CUALES DE LAS SIGUIENTES MOLESTIAS HA SENTIDO CON FRECUENCIA EN LOS ULTIMOS SEIS (6) MESES

SINTOMA	SI	NO	EXPLIQUE
a. Dolor de cabeza			
b. Dolor de cuello, espalda y cintura			
c. Dolores musculares			
d. Dificultad para algún movimiento			
e. Tos frecuente			
f. Dificultad respiratoria			
g. Gastritis, ulcera			
h. Otras alteraciones del funcionamiento digestivo			
i. Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)			
j. Dificultad para concentrarse			
k. Mal genio			
l. Nerviosismo			
m. Cansancio mental			
n. Palpitaciones			
o. Dolor en el pecho (angina)			
p. Cambios visuales			
q. Cansancio, fatiga, ardor o disconfor visual			
r. Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos			
s. Dificultad para oír			
t. Sensación permanente de cansancio			
u. Alteraciones en la piel			
v. Otras alteraciones no anotadas			

**17. EN EL DESARROLLO DE SU LABOR ENCUENTRA LAS SIGUIENTES CONDICIONADOS:
NIVEL ADMINISTRATIVO**

CONDICION	SI	NO	POR QUE / CUAL/ OBSERVACIONES
a. ¿Conoce los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?			
b. ¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?			
c. ¿Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?			
d. ¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?			
e. ¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?			
f. ¿Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?			
g. ¿Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, toma eléctrica sobrecargada, transformadores defectuosos?			
h. ¿Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen despacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados?			
i. ¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?			
j. ¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?			
k. ¿La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza?			
l. ¿Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?			
m. ¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?			
n. ¿En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?			
o. ¿Su trabajo le exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada?			
p. ¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?			
q. ¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?			
r. ¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?			
s. ¿Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo?			
t. ¿La empresa cuenta con agua potable?			
u. ¿Existe buen manejo de basuras y desechos?			

**18. EN EL DESARROLLO DE SU LABOR ENCUENTRA LAS SIGUIENTES CONDICIONADOS:
NIVEL OPERATIVO**

CONDICION	SI	NO	POR QUE / CUAL/ OBSERVACIONES
a. ¿Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo?			
b. ¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?			
c. ¿El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?			
d. ¿Las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración?			
e. ¿Su trabajo lo realiza al aire libre o a la intemperie?			
f. ¿En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?			
g. ¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?			
h. ¿Manipula productos o desechos de origen animal o vegetal?			
i. ¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?			
j. ¿Su labor genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atropamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes abrasivos)?			
k. ¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?			
l. ¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?			
m. Pregunta solo para operadores. ¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?			
n. Si está a cargo de alguna máquina o herramienta, ¿tiene los mandos dispuestos de tal manera que no necesite realizar movimientos forzados para accionarlo?			
o. ¿Su labor le exige levantar y transportar cargas?			
p. ¿Cuenta con ayudas mecánicas para realizar dicha labor?			
q. ¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?			

a. ¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?		
b. ¿Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan?		
c. ¿Las tareas que realiza le producen "sensación de peligrosidad"?		
d. ¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?		
e. ¿En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal? Cuales		
f. ¿La empresa cuenta con agua potable?		
g. ¿Existe buen manejo de basuras y desechos?		

6. Análisis de la información

A fin de dar cumplimiento al primer objetivo específico de la presente investigación, se entrevistó el día 14 de junio de 2018 al Gerente de Ricolácteos, en las instalaciones de la empresa para conocer el estado actual y si cuenta con conocimiento en temas relacionados con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, así como la calificación de las tablas de los Estándares Mínimos.

6.1. Entrevista realizada al gerente

Tabla 6 Respuestas gerente

	PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL GERENTE
1	¿Cuál es la actividad de la empresa?	Ricolácteos es una empresa que se dedica a la elaboración de productos lácteos, principalmente avena y yogurt, fundada hace 10 años, debido al creciente volumen de ventas, hubo la necesidad de contratar más empleados para abarcar más puntos en toda la ciudad, por lo cual fue necesario buscar más personal. Hoy en día la empresa cuenta con su propia planta de producción, 15 empleados, de los cuales 2 son administrativos, un operario de producción y 12 son asesores comerciales
2	¿Conoce usted que es el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?	No conozco
3	¿Maneja documentación que permita un control sobre accidentalidad laboral?	No a existido ningún accidente la boral en la empresa desde que inicio su actividad economica, por lo tanto no manejamos ningun tipo de documentación.
4	¿Los empleados cuentan con arl, salud o pensión, es decir seguridad social?	No todos están con salud y ARL por la empresa, sólo se tiene afiliado al operario de producción quien es la persona que permanece en la planta de producción y expuesto a más riesgos que los demás y los otros son beneficiarios en EPS o tienen Sisben.
5	¿Manejan elementos de protección personal en sus puestos de trabajo?	Sí, tanto los vendedores como en la planta utilizan elementos de protección personal según lo indicado por la ingeniera de alimentos desde el inicio, con el fin de evitar el cierre del negocio, ella nos indicó que debemos de usar en cada puesto de trabajo para así conservar la certificación del INVIMA.
6	¿Cuáles son los riesgos a los que esta expuesto los empleados?	En la labor los únicos peligros que puede tener un empleado de planta es la caída por el piso mojado, ya que en la elaboración se esta lavando el piso constantemente, puede ocurrir que alguien se caiga, pero hasta el momento nunca ha pasado. Los asesores comerciales estan expuestos a los riesgos en la calle y el operario de producción a una quemadura por estar cerca a la estufa y ollas calientes.
7	¿Conoce qué es ARL?	No conozco
8	¿Conoce qué es EPS?	No se que es

Gracias a la entrevista realizada al Gerente de la empresa Ricolácteos, se encontró que actualmente la empresa no cuenta con un un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, documentación para registrar los accidentes laborales, el gerente general desconoce el Sistema, así como también qué es una EPS y ARL.

Solo un empleado se encuentra afiliado al sistema de riesgos laborales de las 15 personas que son en total y cabe resaltar que si conocen los elementos de protección que debe tener cada empleado para su correcta labor y manipulación de alimentos.

Además, Ricolácteos es una empresa que no cuenta con organización, la cual lleva más de 10 años en el mercado sin ningún tipo de asesoría y apoyo para la implementación de un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo por lo cual esta empresa es adecuada para el desarrollo de este proyecto.

6.2. Calificación Estándares Mínimos

La resolución 1111 de 2017, establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleadores y contratantes, según el anexo técnico y artículo 12, esta evaluación es con el fin de identificar las necesidades y prioridades, indicando el estado actual en el que se encuentra la empresa y así dar por terminado el cumplimiento del primer objetivo específico de este proyecto.

II. GESTION DEL CAMBIO	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	0		
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0	0		
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0	0		
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		0	0	0	0	0		
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	0	0		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0	0		
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0	0	0		
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	1		
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0	0	0	0	0		
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	0	0	0	0	0		
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0	0	0		
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0		
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0	0	0	0		
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0		
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0		
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0		
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0		
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0		
		Sub-Total										1

II. GESTION DEL CAMBIO	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	0	0	0	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	0	0	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	0	0	0	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0	0	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	15	0	0	0	0	0	
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5		0	0	0	0	0	
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5		0	0	0	0	0	
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5		0	0	0	0	0	
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2.5	2.5		0	0	0	2.5		
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2.5	2.5		0	0	0	2.5		
	Sub-Total										5
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0	0	0	0	0	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0	0	
			Sub-Total								
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5	0	0	0	0	0	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		0	0	0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		0	0	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		0	0	0	0	0	
			Sub-Total								
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10	0	0	0	0	0	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		0	0	0	0	0	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		0	0	0	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		0	0	0	0	0	
			Sub-Total								
TOTALES				100	TOTAL					6	
					INTERPRETACIÓN					CRÍTICO	

Como resultado de la elaboración de la tabla de valores de los Estándares Mínimos, se genera una calificación, la cual se mide en tres criterios: estado crítico, moderadamente aceptable y aceptable, Ricolácteos presenta un cumplimiento inferior al 60%, en el cual la empresa como se observa en la imagen, de un 100% solo cumple con un 6%, ubicándola en la variable crítica donde deberá tomar medidas adecuadas para adaptarse a la normatividad vigente.

La intención de este trabajo es realizar la implementación de la primera fase del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo y actividades de gestión administrativa junto con el gerente de la empresa, para mejorar los procesos que contribuyan al indicador, esto con el ánimo de obtener un bienestar laboral e incorporar a la empresa Ricolácteos a la normatividad vigente del Decreto 1072 de 2015.

Tabla 8 Clasificación de resultados

TOTALES		100	TOTAL	6
			INTERPRETACIÓN	CRÍTICO
CRITERIO	VALORACION		ACCIÓN	
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRITICO		<p>Pealizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.</p> <p>* Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.</p> <p>* Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.</p>	

6.3. Evaluación inicial del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio de trabajo a través del decreto 1072 del 2015 estableció que todas las empresas realizarán una evaluación inicial, para conocer y medir el desarrollo de actividades dirigidas a la protección de la salud de los trabajadores.

A fin de dar cumplimiento al segundo objetivo específico que establece “aplicar cada uno de los aspectos establecidos en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 del 2015 en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas”, es necesario conocer el estado actual frente a las normas, requisitos y requerimientos de acuerdo a la normatividad vigente del SG-SST, teniendo en cuenta el marco normativo.

A continuación se relacionan los pasos a evaluar con el presente trabajo de acuerdo al Decreto 1072 artículo 2.2.4.6.1 el cual establece que:

La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá

contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.

3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.

4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes' de los trabajadores; la cual debe ser anual.

5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.

6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.

7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y

8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.

Parágrafo 1. A la entrada en vigencia del presente decreto, todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y

la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.

Parágrafo 2. La evaluación inicial debe estar documentada' y debe ser la' base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Parágrafo 3. El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 16)

Con base a los aspectos anteriormente nombrados y establecidos en la evaluación inicial de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, se procese a la ejecución y desarrollo de cada uno de ellos:

6.4. Matriz Legal

Para la elaboración del primer punto de la evaluación inicial del SG-SST descrita según en el Decreto 1072 de 2015, la cual hace referencia a los Estándares Mínimos del SG-SST los cuales ya fueron desarrollados y se muestran en el punto 6.2 y la matriz legal, en la cual se debe tener

presente las actividades que realiza la empresa para la búsqueda de la normatividad vigente asociada al Sistema de Gestión, de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa Ricolácteos no cuenta con información legal por lo cual se requirió construir una matriz que le permita tener conocimiento sobre la normatividad vigente en materia de riesgos laborales que los regula en su actividad económica y a la cual deben estar alineados y actualizados para finalmente dar cumplimiento con los que exige el Ministerio de Trabajo.

A continuación, se muestra la matriz legal elaborada,

Tabla 9 Matriz Legal

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN
LEY	9	1979	Reglamenta las actividades y competencias de la salud pública para asegurar el bienestar de la población. Esta ley dictamina las reglas más importantes para el funcionamiento de diversas entidades, producto o situaciones que influyen en las condiciones de vida de la comunidad.
LEY	100	1993	La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.
RESOLUCIÓN	1401	2007	En la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
LEY	1562	2012	El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
DECRETO	1072	2015	El decreto 1072 de 2015, del 26 de mayo de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), reguló desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros. Este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.
DECRETO	1072	2015	Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
DECRETO	472	2015	Se reglamenta 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 paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
DECRETO	52	2017	El Decreto 052 de 2017 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) el cual regula la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los aspectos más importantes del Decreto 052 de 2017 son los referentes a las fases de transición del programa de salud ocupacional un SG-SST, las cuales son: Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguimiento y plan de mejora e inspección, vigilancia y control.
RESOLUCIÓN	1111	2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

6.5. Metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgo.

La metodología que se escogió para dar cumplimiento a este punto es la Guía Técnica Colombiana GTC-45 del 2012.

Para la identificación de peligros es importante iniciar con un análisis de los puestos de trabajo, que permita categorizar cada uno de los peligros a los que están expuestos los colaboradores de la empresa en sus diferentes áreas de trabajo; además identificar las acciones preventivas necesarias para minimizar los riesgos.

La construcción de la matriz de peligros y valoración de riesgos, así como el análisis de los mismos, se realizó con la asesoría de la docente tutora Carla Johana Martínez García especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien mediante sus conocimientos y la información recolectada en fotos, videos, actas, listados de maquinarias y equipos, obtenidos de la empresa Ricolácteos en cada una de las visitas realizadas se procedió a la elaboración de la matriz de riesgos.

A continuación, se desarrolla la Matriz para la identificación de peligros y valoración de riesgo:

Tabla 10 Matriz para la identificación de peligros y valoración de riesgo

PROCESO	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD		CARGO	PELIGRO		FUENTE GENERADORA	POSIBLES CONSECUENCIAS	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO					MEDIDAS DE INTERVENCIÓN					NORMATIVIDAD			
		Rutineria	No Rutineria		Descripción	Clasificación			Fuente	Medio	Individuo	ND	NE	NP= (ND x NE)	Nivel de Probabilidad	NC	NR e Intervención del NR	Integración del NR	Acceptabilidad del Riesgo	Eliminación	Substitución	Controlar	Administrativos, Señalización, Advertencia	Educativos/ Elementos de protección personal						
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X		Operario de producción	Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus	Biológico	Productos lácteos	Dermatitis, reacciones alérgicas, enfermedades infecciosas, alteraciones en los diferentes sistemas, muerte	Ninguno	Ninguno	tapabocas	2	2	4	Bajo	25	100	II	Mejorable									Programa de orden y aseo, uso de antibactericida, protocolos de higiene.	Uso de EPP como: Cofia, protector respiratorio, bata, guantes de nitrilo o látex	Ley Novena de 1979 Decreto 2240 de 1996 Decreto 2676 de 2000 Resolución 1164 de 2002 Ley 1562 de 2015
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X		Operario de producción	Parasitos	Biológico	Productos lácteos	Enfermedades gastrointestinales, intoxicaciones, reacciones alérgicas, muerte	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	25	100	II	Mejorable									Esquema de vacunación		Ley Novena de 1979 Decreto 2240 de 1996 Decreto 2676 de 2000 Resolución 1164 de 2002 Ley 1562 de 2015
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X		Operario de producción	Carga dinámica por esfuerzos manipulación de porongos y baldes de materias primas y producto terminado	Biomecánico(Manipulación manual de cargas)	Porongos y baldes de leche	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico									Programa de trabajo seguro		Resolución 2400 de 1979 Decreto 1443 de 2014 Decreto ley 1295 de 1996
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X		Operario de producción	Carga dinámica por movimientos repetitivos	Biomecánico(movimientos repetitivos)	Mezcla de producto	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico									Es necesario fortalecer y asegurar la realización de pausas activas, determinando tiempos específicos para la realización de las mismas Implementar un Programa de Vigilancia epidemiológica para lesiones osteomusculares Formación en autocuidado, higiene postural y enfermedades musculoesqueléticas Exámenes médicos ocupacionales periódicos con énfasis osteomuscular	Dotar al personal de calzados confortables bajo, con suela antideslizante y para el desarrollo de labores con bipedestación.	Resolución 2400 de 1979 Decreto 1443 de 2014 Decreto ley 1295 de 1996
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X		Operario de producción	Carga estática de pie	Biomecánico(postura prolongada)	Jornada laboral	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular, alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacras.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable									Campañas de auto cuidado y realizar pausas activas.	Realizar pausas activas durante su jornada laboral	Resolución 2400 de 1979 Decreto 1443 de 2014 Decreto ley 1295 de 1994

Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X	Operario de producción	Energía Eléctrica baja tensión (BT)	Condiciones de seguridad (Eléctrico)	Maquinaria Industrial	Fibrilación ventricular, quemaduras, shock.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	60	360	II	No aceptable o aceptable con control específico	Capacitación en normas de seguridad de riesgo eléctrico.	Resolución 2400 de 1979	
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X	Operario de producción	Ruido	Físico	Maquinaria Industrial	Pérdida auditiva inducida por ruido.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	II	Mejorable	Campañas de Auto cuidado y uso de EPP	Uso de Protector auditivo de inserción cada vez que se esta expuesto al peligro	Resolución 1972 de 1990 Resolución 8321 de 1985
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X	Operario de producción	Temperaturas extremas por calor	Físico	Marmita	Fatiga que puede producir disminución de la vigilancia, la destreza manual y la rapidez, mareos, desmayos por deshidratación, agravamiento de trastornos cardiovasculares.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	II	Mejorable	Realizar campañas de auto cuidado	Pausas activas para evitar choques térmicos	Ley 9 de 1979
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.		Operario de producción	Temperaturas extremas por frío	Físico	Maquina de hielo, Maquina de enfriamiento, Tanque de enfriamiento	Fatiga, problemas cardiovasculares, Alteraciones vasculares y nerviosas. Otras que incluyeron en los otros PFR como fatiga etc.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	II	Mejorable	Verificación de la importancia del uso de guantes termicos. Realizar campañas de auto cuidado		Ley 9 de 1979
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X	Operario de producción	Deficiencias En Pisos	Condiciones de seguridad (Locativo)	Pisos en mal estado	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	2	12	Alto	10	120	II	Mejorable	Campañas de auto cuidado Uso de EPP Mantenimiento y/o arreglo de pisos.		Resolución 2400 de 1979
Producción	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	X	Operario de producción	Superficies calientes	Condiciones de Seguridad (Mecánico)	Marmita	Quemaduras, laceraciones.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico	Campañas de auto cuidado		Resolución 2400 de 1979

Produccion	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	x		Operario de producción	Superficies o herramientas cortantes	Condiciones de Seguridad (Mecánico)	Maquinaria y cuchillos	Heridas, amputaciones, laceraciones.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico			Campañas de auto cuidado		Resolución 2400 de 1980
Produccion	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.		x	Operario de producción	Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia	Condiciones de seguridad (Publicos)	manejo de dinero.	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones Fatiga, estrés, Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico			Campañas de auto cuidado Capacitación riesgo publico y de tránsito		Resolución 2400 de 1979
Produccion	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.	x		Operario de producción	Movilización peatonal	Condiciones de seguridad (Transto)	vehiculos	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico			Campañas de auto cuidado Capacitación riesgo publico y de tránsito		Resolución 2400 de 1979
Produccion	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.		x	Operario de producción	Sismo-Terremoto	Fenomenos Naturales	Naturaleza	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico			Capacitacion sobre el plan de emergencias de la empresa.		Decreto 1072 de 2015 Ley 1523 de 2012
Produccion	Pasteurizar, homogeneizar y tratar térmicamente la leche y la crema.		x	Operario de producción	Precipitaciones - Tormentas	Fenomenos Naturales	Naturaleza	Golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, electrocución, politraumatismos, muerte.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico			Capacitacion sobre el plan de emergencias de la empresa.		Decreto 1072 de 2015 Ley 1523 de 2013
Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la clientela. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x		Gerente	Carga dinámica por movimientos repetitivos	Biomecanico	Actividades administrativas, uso de mouse y teclado	Desórdenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	II	Mejorable			Campañas de auto cuidado y realizar de pausas activas	Realizar pausas activas durante su jornada laboral	Resolución 2400 de 1979 Decreto 1443 de 2014 Decreto ley 1295 de 1995

Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la compañía. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x	Gerente	Postura prolongada sedente	Biomecánico	Actividades administrativas.	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	II	Mejorable	Campañas de auto cuidado y realizar de pausas activas	Realizar pausas activas durante su jornada laboral	Resolución 2400 de 1979 Decreto 1443 de 2014 Decreto ley 1295 de 1996
Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la compañía. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x	Gerente	Ruido	Físico	Maquinaria Industrial	Pérdida auditiva inducida por ruido.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	II	Mejorable	Capacitación sobre Riesgo físico (Ruido)	Uso de Protector auditivo de inserción cada vez que se esta expuesto al peligro	Resolución 1972 de 1990 Resolución 8321 de 1983
Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la compañía. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x	Gerente	Deficiencias En Pisos	Condiciones de seguridad (Lugar)	Pisos en mal estado	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	1	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Campañas de auto cuidado Uso de EPP Mantenimiento y/o arreglo de pisos.		Resolución 2400 de 1979
Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la compañía. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x	Gerente	Factores intralaborales, Factores extralaborales, Factores individuales	Psicosocial	Carga laboral	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	2	12	Alto	25	300	II	No aceptable o aceptable con control específico	Capacitación sobre riesgo psicosocial, seguimiento de pausas activas.		Resolución 2646 de 2008
Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la compañía. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x	Gerente	Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia	Condiciones de seguridad (Públicas)	manejo de dinero.	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones Fatiga, estrés, Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	2	12	Alto	60	720	I	No aceptable	Campañas de auto cuidado Capacitación riesgo publico		Resolución 2400 de 1979
Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la compañía. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x	Gerente	Movilización peatonal	Condiciones de seguridad (Tránsito)	Vehículos	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	2	12	Alto	60	720	I	No aceptable	Campañas de auto cuidado Capacitación riesgo publico y de tránsito		Resolución 2400 de 1979
Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la compañía. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x	Gerente	Sismo-Terremoto	Fenomenos Naturales	Naturaleza	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	2	12	Alto	25	300	II	No aceptable o aceptable con control específico	Capacitación sobre el plan de emergencias de la empresa.		Decreto 1072 de 2015 Ley 1523 de 2012
Administración	Mantener el orden y velar por el bienestar de los empleados y la compañía. Dirigir día a día el funcionamiento de la producción. Administrar, dirigir y controlar todos los procesos de la organización	x	Gerente	Precipitaciones - Tormentas	Fenomenos Naturales	Naturaleza	Golpes, heridas, laceraciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	2	12	Alto	25	300	II	No aceptable o aceptable con control específico	Capacitación sobre el plan de emergencias de la empresa.		Decreto 1072 de 2015 Ley 1523 de 2013

Análisis de la IPVR de la empresa Ricolácteos

Para la consolidación de este análisis se utilizó la metodología propuesta por la ARL POSITIVA.

Introducción

La Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles en Seguridad y Salud en el Trabajo es el punto de partida para la elaboración y desarrollo del sistema de gestión de la preservación, seguridad y salud en el trabajo, se constituye en el diagnóstico de las condiciones laborales de Ricolácteos estableciendo los puntos críticos de riesgos donde existe un potencial para la ocurrencia de los accidentes laborales y/o la generación de enfermedades laborales. Igualmente indica aquellas situaciones de riesgo que pueden generar posibles pérdidas materiales, humanas, en la producción etc. Por consiguiente, su adecuada realización de la información es fundamental para el desarrollo de los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo en su organización.

Objetivos generales

Establecer un diagnóstico real de las condiciones laborales de los colaboradores en su ambiente de trabajo y las posibles alteraciones que estas pueden generar en la salud.

Priorizar los riesgos presentes en las labores que realizan los funcionarios de la sede Ricolácteos, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Objetivos Específicos

- Reconocer, valorar y priorizar los factores de riesgos (peligros) presentes en los procesos y ambientes laborales de las instalaciones de Ricolácteos.
- Establecer los mecanismos y actividades de control específicos para cada riesgo presente en las instalaciones de trabajo de Ricolácteos.
- Identificar los peligros asociados a las actividades realizadas en los distintos puestos de trabajo de Ricolácteos.

Alcance

La matriz de peligros y riesgos contenida en el presente documento es aplicable a Ricolácteos ubicado en Calle 9 Bis #23-22 Barrio Japón Pereira y a la totalidad de sus colaboradores independiente de su forma de contratación.

Metodología

Como primer paso para el establecimiento del diagnóstico de condiciones de trabajo, se procede a su identificación mediante el recorrido por las instalaciones y entrevista con los colaboradores, el cual incluye los siguientes aspectos:

- Área: Ubicación del área o sitio de trabajo donde se están identificando las condiciones de trabajo.
- Factor de Riesgo: Elemento cuya presencia o modificación, aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.
- Fuente: Condición que está generando el factor de riesgo.

- Efecto: Posible efecto que el factor de riesgo puede generar a nivel de la salud del trabajador, el ambiente, el proceso, los equipos, etc.
- Número de personas expuestas al factor de riesgo.
- Tiempo de exposición al factor de riesgo.
- Controles existentes a nivel de la fuente que genera el factor de riesgo.
- Controles existentes a nivel del medio de transmisión del factor de riesgo.
- Controles existentes a nivel de la persona o receptor del factor de riesgo.

Se realizó a través de una inspección exhaustiva por las instalaciones, identificando los factores de riesgo existentes en cada área o puesto de trabajo, mediante una guía de recolección de datos.

Análisis de Resultados

La ejecución de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles se realizó al interior de Ricolácteos.

La Matriz de Peligros es la identificación y cuantificación de los riesgos presentes en una actividad laboral, la cual puede desencadenar un accidente laboral, una enfermedad profesional y/o en una pérdida de orden económico.

Para su adecuada clasificación y valoración, los riesgos se han agrupado de la siguiente manera:

- **Factores de riesgo químico:** 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 polvos, humos, gases o vapores, 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.

- **Factores de riesgo biológico:** Todos aquellos seres vivos de orden 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, ya sea de carácter infeccioso, tóxico o alérgico.

- **Factores de riesgo psicosociales:** Se clasifican en este grupo todos aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes sociológicos) y exógenos (vida familiar, cultura, etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a úlcera gástrica, hipertensión, cardiopatías, envejecimiento acelerado)

- **Factores de riesgo físico:** Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física, que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, la exposición y concentración de los mismos.

- **Factores de riesgo mecánico:** Objetos, maquinas, equipos, herramientas que, por sus condiciones de funcionamiento, diseño, o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros o daños en los segundos.

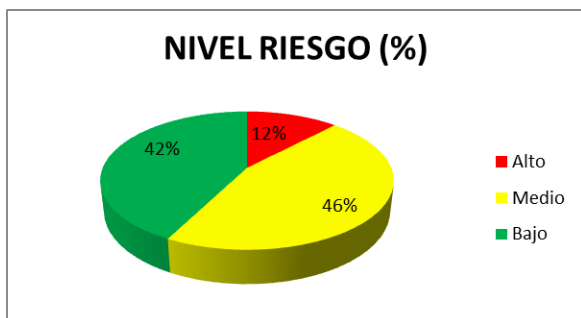
- **Factores de riesgo eléctrico:** se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, los equipos y las redes de distribución, y que, al entrar en contacto con las personas o las instalaciones y materiales del entorno, pueden provocar lesiones a las personas y/o daños a la propiedad.
- **Factores de riesgo locativo:** Es la consideración a las condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.

Clasificación De Peligros

Tabla 11 Clasificación De Peligros En General

NIVEL RIESGO		
Descripción	Cantidad	Porcentaje
Alto	4	12.12%
Medio	15	45.45%
Bajo	14	42.42%
Total	33	100%

Gráfico 4 Nivel de Riesgo (%)

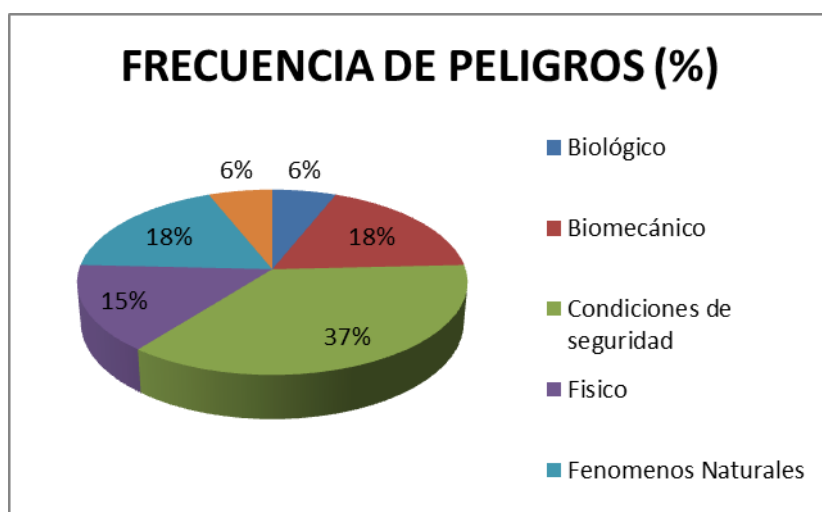


Se identificaron en total de treinta y tres (33) peligros; la distribución del nivel de riesgo se encuentra en **12%** nivel de riesgo Alto; **46%** nivel de riesgo Medio y **42%** nivel de riesgo bajo.

Tabla 12 Clasificación Del Riesgo

FRECUENCIA DE PELIGROS		
Peligro	Cantidad	Porcentaje
Biológico	2	6%
Biomecánico	6	18%
Condiciones de seguridad	12	36%
Físico	5	15%
Fenómenos Naturales	6	18%
Psicosocial	2	6%
Total	33	100%

Gráfico 5 Frecuencia de Peligros (%)



Análisis de peligros prioritarios - Presentar análisis de peligros prioritarios

Tabla 13 Nivel de Riesgo I (Ver cuadro 1)

Riesgo Prioritario	Plan de Acción
Situación de atraco, robo u otras situaciones de Violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado Capacitación riesgo publico
Movilización peatonal	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado Capacitación riesgo público y de tránsito

Tabla 14 Nivel de Riesgo II (Ver cuadro 1)

Riesgo Prioritario	Plan de Acción
Carga dinámica por esfuerzos manipulación de porongos y baldes de materias primas y producto terminado	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de trabajo seguro
Carga dinámica por movimientos repetitivos	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario fortalecer y asegurar la realización de pausas activas, determinando tiempos específicos para la realización de las mismas • Implementar un Programa de Vigilancia epidemiológica para lesiones osteomusculares • Formación en autocuidado, higiene postural y enfermedades musculo esqueléticas • Exámenes médicos ocupacionales periódicos con énfasis osteomuscular

Energía Eléctrica baja tensión (BT)	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de trabajo seguro para riesgo eléctrico.
Superficies calientes	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado
Superficies o herramientas cortantes	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado
Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado Capacitación riesgo público
Movilización peatonal	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidad en riesgo de tránsito • Programa de seguridad vial
Sismo-Terremoto	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el plan de emergencias de la empresa.
Precipitaciones Tormentas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el plan de emergencias de la empresa.
Factores intralaborales, Factores extra laborales, Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sobre el manejo del riesgo psicosocial, seguimiento de pausas activas.

Tabla 15 Nivel de Riesgo III (Ver cuadro 1)

Riesgo Prioritario	Plan de Acción
Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de orden y aseo, uso de antibacterial, protocolos de higiene.
Parásitos	<ul style="list-style-type: none"> • Esquema de vacunación
Carga estática de pie	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado y realizar pausas activas.

Ruido	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de Auto cuidado y uso de EPP
Temperaturas extremas por calor	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas de auto cuidado
Temperaturas extremas por frío	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la importancia del uso de guantes térmicos. Realizar campañas de auto cuidado
Deficiencias En Pisos	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado Uso de EPP Mantenimiento y/o arreglo de pisos.
Carga dinámica por movimientos repetitivos	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado y realizar de pausas activas
Postura prolongada sedente	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado y realizar de pausas activas
Postura prolongada bípeda	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de auto cuidado y realizar de pausas activas

Conclusión

Los riesgos laborales puede ocasionar daño a la seguridad y salud de los trabajadores, por lo tanto su protección es deber y obligación del Gerente quien debe tener una planificación para la prevención de los riesgos derivados del trabajo mitigando las consecuencias que pudieran presentarse en caso de que ocurra un accidente o se estructure una enfermedad laboral. Una manera de contrarrestar los riesgos es a través de la identificación, control y evaluación de los peligros y la aplicación oportuna de las medidas correctivas.

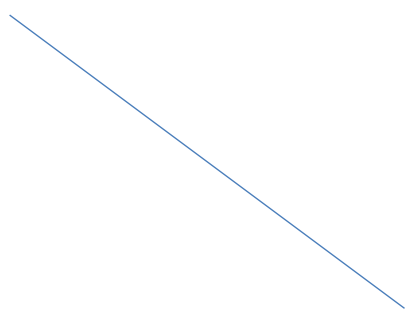
Del levantamiento de la información y la elaboración de la matriz de peligros Ricolácteos se puede concluir que la empresa debe trabajar en el fortalecimiento de los controles a los riesgos

existentes desde los controles propuestos para cada una de las labores que desempeñan sus colaboradores independientes de la forma de contratación.

6.6.Matriz DOFA

Para proceder con el desarrollo del tercer punto de la evaluación inicial del Decreto 1072 de 2015 se debe tener en cuenta la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa, con esto se procede a efectuar una matriz Dofa como método para identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas a la que la empresa se enfrenta teniendo en cuenta los factores internos y externos.

Tabla 16 Matriz DOFA

MATRIZ DOFA		
	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>F1. El personal es consciente del uso de los elementos de protección personal en el trabajo</p> <p>F2. Por parte de la gerencia se presenta un alto compromiso en fortalecer y aprender lo relacionado con el SG SST.</p> <p>F3. Es una empresa pequeña que fácilmente se puede adaptar a cambios en pro del bienestar y mejor calidad laboral.</p> <p>F4. La empresa cuenta con elementos de protección en cada puesto de trabajo para ejercer su labor.</p> <p>F5. Excelente comunicación en todas las áreas.</p> <p>F6. Cuenta con instalaciones para desarrollar la operación, razón de ser de la organización.</p> <p>F7. Los colaboradores estarán capacitados y tendrán vínculo laboral.</p>	<p>D1. El personal no se encuentra afiliado a ningún tipo de ARL</p> <p>D2. No se tiene documentado ningún tipo de proceso, ni procedimiento.</p> <p>D3. No hay definido un programa de SG SST.</p> <p>D4. No se asignan los recursos necesarios para la implementación de programas en pro de SG SST.</p> <p>D5. Falta de actividades de salud y seguridad en el trabajo por parte de la empresa Ricolacteos para sus empleados.</p>
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
<p>O1. Asistir al curso de las 50 horas en SG-SST, que pueden hacer los colaboradores de la empresa Ricolacteos.</p> <p>O2. Solicitar a la ARL acompañamiento para la prevención y promoción de los riesgos.</p> <p>O3. Consultar las guías establecidas por el Ministerio de trabajo a fin de tener claridad.</p> <p>O4. Documentar la información recibida por las diferentes entidades y personal en materia de SG SST</p> <p>O5. Generar proceso de inducción e inducción.</p>	<p>F1,F4,O1,O3 Asesoría para el diseño de SG SST.</p> <p>F3. F5,O2 Ampliar los temas de capacitación para los trabajadores de la empresa.</p> <p>F2,F6,O4 Incorporar actividades que permitan promover las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.</p> <p>F7,O4 Diseñar documentación de inducción y Reinducción para los empleados de Ricolacteos.</p>	<p>D4,D5,O2,O3 Formular nuevas políticas para fomentar la implementación del SG SST.</p> <p>D1,O1 Solicitar asesoría y apoyo de aquellas entidades para capacitar al personal de la planta.</p> <p>D3,O1 Sensibilizar al gerente de la empresa en la importancia del SG SST.</p> <p>D2,O4 Elaborar documentación que cumplan con las condiciones requeridas por las entidades que regulan los establecimientos acordes a su actividad económica.</p>
AMENZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<p>A1 Falta de conocimiento y capacitación de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades, lo cual puede materializarse en accidente de trabajo y enfermedad laboral.</p> <p>A2 Pérdida de clientes debido a no cumplir con la normatividad requerida para la contratación.</p> <p>A3 Sanciones y cierres por parte de las entidades públicas encargadas de verificar el cumplimiento de la norma.</p> <p>A4 Desventajas competitivas frente a empresas del sector que tengan implementando el SG SST.</p>	<p>F2,A1 Diseñar e implementar un programa de capacitación en temas relacionados con el SG SST.</p> <p>F1,F3,F4,F5,A2,A3,A4 Diseñar e implementar el SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente.</p>	<p>D2,A1 Desarrollar el plan de mejoramiento continuo de acuerdo al ciclo PHVA.</p> <p>D4,A2,A3 Realizar cambios de infraestructura para el cumplimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.</p> <p>D1,D3,A4 Definir los manuales de funciones, procesos y procedimientos y asignación de roles y responsabilidades dentro del SG-SST a los colaboradores.</p>

Como resultado de la matriz Dofa se determinaron posibles estrategias de mejora, teniendo en cuenta las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas más relevantes y que pueden impactar directamente a la empresa Ricolácteos de manera positiva.

Las estrategias generadas de la matriz Dofa son las siguientes:

Estrategias FO, recopilan las fortalezas internas que posee la empresa en pro de las oportunidades externas para asegurar la continuidad de la empresa

- F1.F4.O1.O3 Asesoría para el diseño de SG-SST.
- F3.F5.O2 Ampliar los temas de capacitación para los trabajadores de la empresa.
- F2.F6.O4 Incorporar actividades que permitan promover las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en la empresa.

Estrategias DO, se encargan de analizar las debilidades internas con el fin de evaluarlas y sugerir opciones de mejora

- D4.D5.O2.O3 Formular nuevas políticas para fomentar la implementación del SG-SST.
- D1.O1 Solicitar asesoría y apoyo de aquellas entidades para capacitar al personal de la empresa.
- D3.O1 Sensibilizar al gerente de la empresa en la importancia del SG-SST.
- D2.O4 Elaborar documentación que cumplan con las condiciones requeridas por la entidades que regulan los establecimientos acordes a su actividad económica.

Estrategias FA, son las que se encargan de utilizar las fortalezas internas que tiene la organización a fin de reducir las posibles amenazas externas que se puedan llegar a presentar, minimizando los posibles efectos

- F2.A1 Diseñar e implementar un programa de capacitación en temas relacionados con el SG-SST.
- F1, F3, F4, F5, A2, A3, A4 Diseñar e implementar el SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente.

Estrategias DA, son las que buscan la reducción de las debilidades internas de una empresa con el objetivo de evadir las amenazas externas que se presenten para no estar en posición de riesgo.

- D2.A1 Desarrollar el plan de mejoramiento continuo de acuerdo al ciclo PHVA.

D4, A2, A3 Realizar cambios de infraestructura para el cumplimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.

D1, D3, A4 Definir los manuales de funciones, procesos, procedimientos, asignación de roles y responsabilidades dentro del SG-SST a los colaboradores.

Para dar cumplimiento al cuarto punto de la evaluación inicial del SG-SST, se realizó la evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, encontrando que la empresa Ricolácteos de Dosquebradas no cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, ni con herramientas, documentos, historiales, estadísticas, indicadores de accidentalidad que permitan evaluar, medir los riesgos y peligros a los que se ven expuestos sus colaboradores día a día. Se evidencia que no existe un seguimiento y control sobre los riesgos.

Programa de capacitación anual

Como se especifica en el quinto punto del artículo, la empresa debe tener un programa de capacitación anual que incluya la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas; el cual busca capacitar a los colaboradores en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo requerido por la empresa de acuerdo a la normatividad vigente y los hallazgos encontrados dentro de la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos.

La empresa Ricolácteos no cuenta con un programa de capacitaciones, tampoco tiene definido un proceso de Inducción y Reinducción, no cuenta con políticas, manuales de funciones, organigrama, misión, visión, entre otros que hacen parte del procedimiento de inducción.

Es por esto que se decide como estrategia de intervención en compañía de la alta gerencia de la empresa Ricolácteos elaborar el programa de Capacitaciones y el procedimiento de Inducción y Reinducción, teniendo en cuenta la inducción general del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este proceso se inició con una entrevista al Gerente, la cual fue programada para conocer cómo nace Ricolácteos, qué proyecciones tienen a corto, mediano y largo plazo, cuál es la actividad económica, qué productos comercializan, quiénes conforman la empresa, cuántos cargos existen, cuáles son las funciones y procedimientos que ejecutan los colaboradores de la empresa, además fue necesario la visita a las instalaciones de Ricolácteos para complementar la información dada por el Gerente, esto se logró a través de fotos y observación directa en el puesto de trabajo con cada uno de los empleados realizando sus funciones.

Una vez se obtiene dicha información y material se procede a investigar la normatividad vigente para la elaboración de los diferentes documentos, formatos y políticas necesarias, al igual que el apoyo de la docente Carla Johana Martínez García especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo quien finalmente dio el visto bueno para presentar al Gerente de Ricolácteos todo el material desarrollado.

Esta información busca crear un vínculo informativo entre el trabajador y la empresa tanto para el empleado nuevo o antiguo que en su caso se llamara una actualización sobre las mejoras o cambios asociados al proceso productivo y general de la organización, además generar un ambiente de conciencia sobre los colaboradores en temas de Seguridad laboral, la productividad en sus puestos de trabajo, la reducción de costos y garantizar un ambiente laboral sano.

A continuación, se desglosa cada uno de los componentes que se diseñaron y hacen parte de inducción y reinducción:

- Reseña histórica
- Actividad económica de la empresa
- Organigrama
- Misión, visión
- Manual de funciones
- Análisis y descripción de los procesos de elaboración y venta de avena
- Política del SG-SST
- Política prevención de uso de alcohol, drogas y tabaco
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Funciones Vigía ocupacional
- Política Comité de Convivencia

- Roles y Responsabilidades

Reseña histórica

Ricolácteos es una empresa que se dedica a la elaboración de productos lácteos, principalmente avena y yogurt. Fue fundada hace 10 años, teniendo como principal producto la avena. La empresa inició su actividad en Ibagué la cual por decisión del ahora gerente se trasladó a Dosquebradas/Risaralda, poco a poco fue creciendo logrando nuevos mercados en otras localidades como Pereira.

Hace 7 años, debido al creciente volumen de ventas, hubo la necesidad de contratar más empleados para abarcar más puntos en toda la ciudad, hoy en día la empresa cuenta con su propia planta de producción, 15 empleados y forma parte del segmento de las empresas legalmente constituida.

Actividad económica

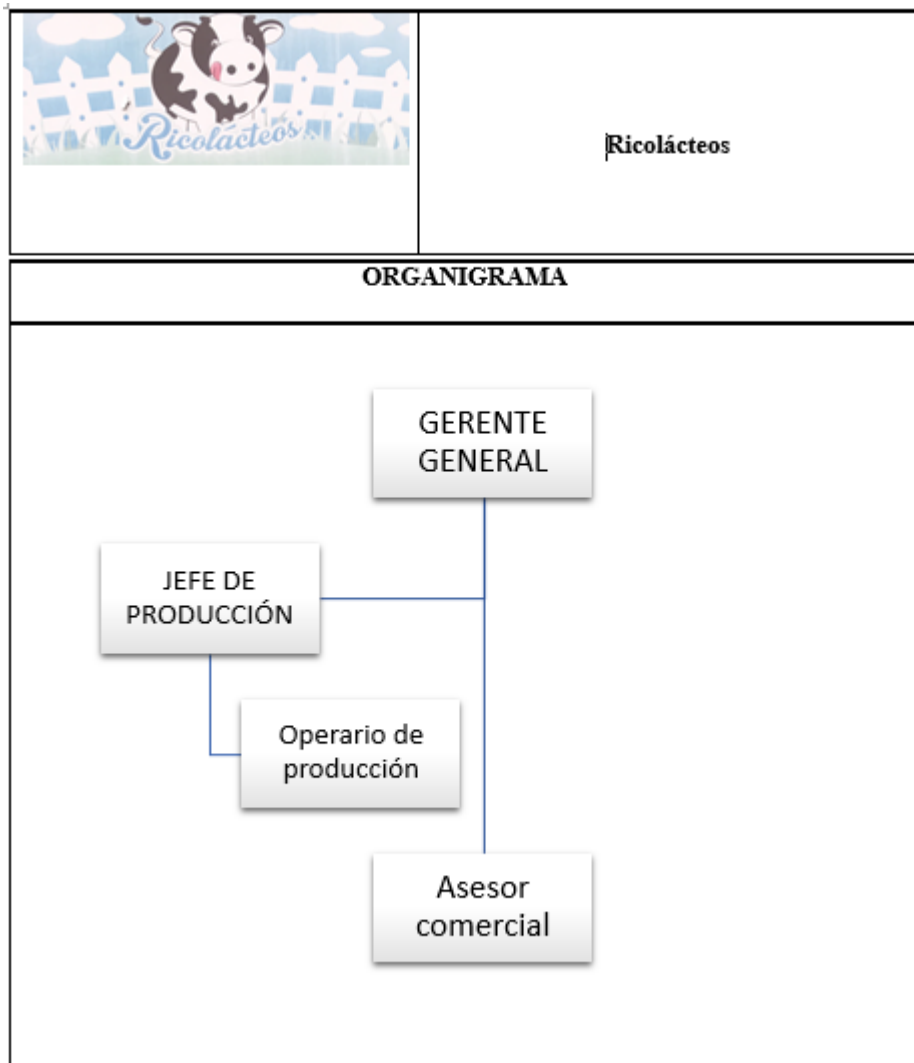
Producción y comercialización de productos lácteos, avena y yogurt.

Organigrama

El organigrama es una representación gráfica de la estructura interna de la empresa que permite a la organización conocer jerárquicamente sus cargos, al iniciar el desarrollo de este proyecto Ricolácteos no contaba con dicha estructura dentro de gestión administrativa, por lo

tanto fue necesario crear un organigrama de la mano con el Gerente, el cual se muestra a continuación:

Ilustración 1 Organigrama



Visión

En el 2020 ser reconocida como una compañía que ofrece productos nutritivos, saludables y asequibles en Colombia, con participación en el mercado no sólo en los pequeños comercios sino también en las grandes cadenas de la localidad, ofreciendo variedad en nuestras presentaciones para satisfacer la necesidad de nuestros consumidores.

Misión

Comercializamos productos alimenticios, nutritivos y saludables comprometidos con altos estándares de calidad, a precios justos para alimentar las familias colombianas, para ello contamos con un equipo altamente capacitado y con la experiencia necesaria para brindar un excelente servicio.

Manual de funciones

Se definieron funciones, responsabilidades para los diferentes cargos existentes en la empresa, teniendo en cuenta la información suministrada por el gerente general en concordancia con los perfiles de cada cargo. Se relacionan 3 tipos de cargo:

Tabla 17 Manual de funciones Cargo Gerente General

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN DEL CARGO:	Gerente general
PERSONAS A CARGO:	Todo el personal de la empresa
PROPÓSITO DEL CARGO	
<p>Es directamente responsable por la correcta dirección, organización y control de los bienes y recursos que posee la empresa. Planea y ejecuta lo concerniente a la evolución estratégica de la organización. Propone alternativas de mejoramiento en todos los aspectos. Responde por el posicionamiento en ventas de la Compañía.</p>	
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar instrucciones sobre el desarrollo de cada uno de los cargos a todos los empleados de la empresa, coordinando y orientando los procesos, velando por el cumplimiento de los mismos. ✓ Proponer los controles necesarios para una adecuada utilización del tiempo y los recursos de cada área de la empresa. ✓ Implementar todos los controles disciplinarios necesarios para el éxito en la consecución de los objetivos de la empresa ✓ Tomar decisiones con respecto a la evaluación del desempeño de sus subordinados, y con base en estas establecer ascensos, bonificaciones, incentivos y todo lo referente al bienestar de los empleados. ✓ Coordinar y establecer metas y estrategias del área de Mercadeo. ✓ Constatar que el servicio para los dolientes, sus familias, personal externo y cliente 	

interno sea de la mayor excelencia.

- ✓ Velar porque se cumplan las metas y estrategias establecidas por la empresa.
- ✓ Debe buscar mecanismos de publicidad en la empresa.

PROCEDIMIENTOS

1. LA PLANEACION a) Aclarar, amplificar y determinar los objetivos. b) Pronosticar. c) Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo. d) Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos. e) Establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad.
2. ORGANIZACIÓN a) Subdividir el trabajo en unidades operativas (departamentos) b) Agrupar las obligaciones operativas en puestos (puestos por departamento.) c) Reunir los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas. d) Aclarar los requisitos del puesto. e) Seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado.
3. EJECUCIÓN a) Poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión. b) Conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo. c) Motivar a los miembros. d) Comunicar con efectividad. * e) Desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial.
4. CONTROL a) Comparar los resultados con los planes generales. b) Evaluar los resultados contra los estándares de desempeño. c) Idear los medios efectivos para medir las operaciones. d) Comunicar cuales son los medios de medición. e) Transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y las variaciones.

Tabla 18 Manual de funciones Cargo Jefe de Producción

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN DEL CARGO:	Jefe de producción
JEFE INMEDIATO:	Gerente general
PROPÓSITO DEL CARGO	
<p>Es el máximo responsable del correcto funcionamiento, coordinación y organización del área de producción de la empresa, tanto a nivel del producto, como a nivel de gestión del personal de producción, con el objetivo de cumplir con la producción prevista en tiempo y calidad del trabajo, mediante la eficiente administración del área a cargo.</p>	
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestionar y supervisar al personal a su cargo. ✓ Organizar y planificar la producción de la empresa. ✓ Organizar y planificar el aprovisionamiento de materia prima y la distribución y transporte del producto terminado de la empresa. ✓ Coordinar con las diferentes áreas de comercialización, finanzas, recursos humanos una eficaz y eficiente comunicación y/o relación con el objetivo de cumplir las metas de la empresa. ✓ Optimizar los procesos de trabajo dentro la planta de producción. 	
PROCEDIMIENTOS	
<p>1. Conseguir el orden y aseo constante en el inicio de la jornada de trabajo para un</p>	

mejor ambiente en la ejecución de labores.

2. Realizar la correcta organización del personal de planta a través de ordenes al personal a su cargo y también mediante delegación de autoridad y poder de decisión a su supervise
3. Le explica el procedimiento necesario a sus subordinados para llevar a cabo el objetivo del área de producción.
4. Recibe un reporte completo de parte de su supervisor de producción acerca de los resultados de trabajo realizado el día laboral anterior
5. Recibe un reporte completo de parte de su supervisor de producción acerca los comportamientos, actitudes y aptitudes de los auxiliares y obreros de planta realizada el día laboral anterior
6. Atiende solicitudes, quejas y peticiones del supervisor, auxiliares y obreros de planta.
7. Determina la mejor forma de resolver las quejas y peticiones del supervisor, auxiliares y obreros de planta.
8. Determina las mejores estrategias para realizar las actividades diarias en la planta de producción dando inicio a estas con su orden verbal o escrita.
9. Realiza el informe de actividades diarias, para elaborar su reporte diario para el gerente general, jefe de comercialización, jefe de recursos humanos, y jefe de comercialización.
10. Solicita reportes al jefe de recursos humanos, comercialización, jefe de finanzas acerca de lo planeado y llevado a cabo en sus respectivas áreas.
11. Realiza la organización y planificación del área de producción teniendo como

<p>finalidad cumplir con los objetivos y metas de la empresa.</p> <p>12. Mantiene constantemente informado al gerente general acerca de la producción en planta para establecer el control de la empresa.</p> <p>13. Elabora y pone a disposición de los jefes de departamentos y gerente general los informes finales diarios del área de producción.</p>
--

Tabla 19 Manual de funciones Cargo Asesor Comercial

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN DEL CARGO:	Asesor comercial
JEFE INMEDIATO:	Jefe de producción
PROPÓSITO DEL CARGO	
<p>Administración y manejo de punto de venta logrando metas establecidas en el presupuesto de ventas de la empresa, manteniendo de forma activa las relaciones con el cliente, logrando una fidelización permanente del mismo.</p>	
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer acertadamente los productos y servicios de la organización. ✓ Asesorar de manera real y objetiva a los clientes y sus necesidades. ✓ Orientar, ayudar y manejar el grupo de asesores del punto de venta. ✓ Administrar coherentemente su agenda de trabajo. ✓ Mantener una búsqueda constante de nuevos clientes y mercados. ✓ Responsabilizarse del dinero producto de las ventas. ✓ Ofrecer un excelente servicio post venta. 	

- ✓ Diligenciar y reportar al jefe de producción de calidad las oportunidades de mejoramiento expresadas por el cliente.
- ✓ Cumplir con las metas establecidas para el presupuesto.

PROCEDIMIENTOS

1. Atender y asesorar al cliente en las ventas del local.
2. Ser responsable por el inventario de avena y pasteles dispuesta en el local para la venta al público.
3. En los casos en que aplique, entregar los productos solicitados por el área de garantías al cliente.
4. Conocer, mantener y administrar la documentación (procesos, procedimientos y formatos) del Sistema de Gestión referente a su cargo.

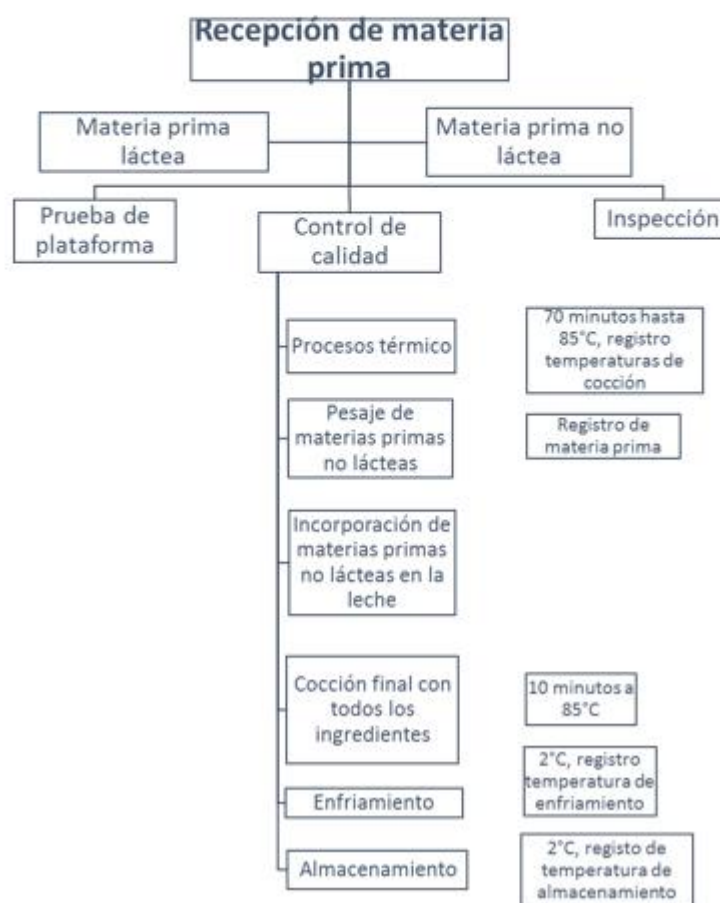
Análisis y descripción de los procesos de la organización

Para la realización de cada uno de los diagramas de flujo fue indispensable conocer cuáles son los procesos que implementa Ricolácteos para desarrollar su actividad económica, la ayuda del Gerente general y el jefe de producción fue clave para la elaboración de los diagramas ya que son quienes tienen la información clara de los diferentes procesos en sus áreas.

De esta forma se anexa los diagramas de flujo de la empresa Ricolácteos, correspondientes a la elaboración de la avena y la comercialización de este producto:

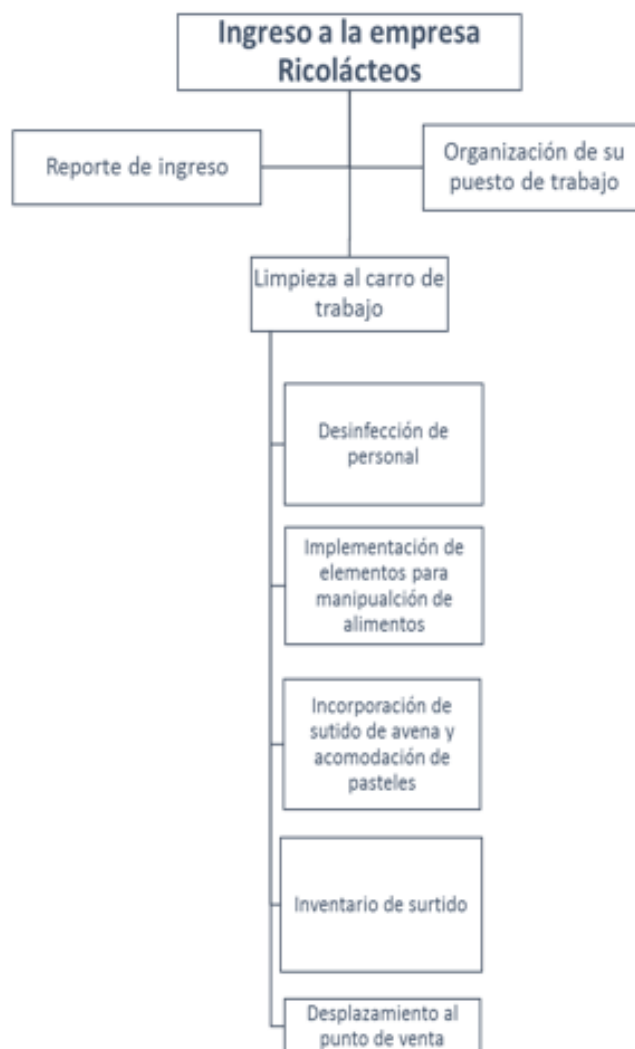
Los procesos que se realizan en la planta de producción son:

Ilustración 2 Diagrama de flujo de elaboración de producto lácteo de avena



Los procesos que se realizan para la comercialización son:

Ilustración 3 Diagrama de Flujo de la venta de avena



En el momento de desarrollar los anteriores diagramas de flujo, se identificaron las actividades que forman parte de cada proceso, para así determinar un orden correcto, un lenguaje sencillo que describe el inicio y el final del ciclo. Estos diagramas se socializaron con el gerente el día xx, para la empresa Ricolácteos tuvo un impacto positivo al obtener esta información porque identificó las diferentes variables para optimizar procesos, detectar responsables y tener mejor control sobre la prevención de riesgos.

Política del SG –SST

Continuando con el desarrollo de los aspectos relacionados en la primera fase del Sistema de Gestión, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, se prosigue con la política del SG-SST desarrollada para la empresa Ricolácteos puesto que no cuenta con el conocimiento, asesoría, documentación necesaria para capacitar el personal en temas relacionados con el SG-SST, que constituyen un elemento básico para lograr que los diferentes miembros de la organización se involucren en la prevención de accidentes laborales y puedan hacer de esta herramienta un recurso para mejorar las condiciones y ambientes laborales.

En este punto se enuncia el documento elaborado como parte del desarrollo de este proyecto aportando a la empresa Ricolácteos una base importante para la organización en su gestión administrativa y en pro de la implementación de un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe adoptar por requisito del Ministerio de Trabajo.

Política prevención de uso de alcohol, drogas y tabaco

La empresa Ricolácteos de Dosquebradas no cuenta con una política de prevención del consumo de alcohol, drogas y tabaco, para lo cual se hace indispensable generar una política vigente de acuerdo a los lineamientos que exige la normatividad, esto se hace con el objetivo de prevenir, mejorar y mantener la salud y el bienestar de sus funcionarios, garantizando las condiciones que permitan un adecuado desempeño de sus funciones.

Para la elaboración de dicha política fue indispensable la participación del Gerente general de la empresa quien es pieza clave para difundir, divulgar y hacer cumplir la política diseñada, con el fin de informar a los colaboradores de Ricolácteos una política establecida, la cual se debe cumplir por dirección del Gerente General, para evitar llegadas en estado de embriaguez, conductas inapropiadas de consumo de sustancias psicoactivas que generen alteraciones en el desempeño laboral, suspensión o despido del personal, además resaltar la importancia de los hábitos y estilos de vida saludables dentro y fuera de la empresa Ricolácteos para el bienestar de cada uno de los colaboradores.

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Debido a lo establecido en la normatividad vigente del SG- SST, una de las primeras tareas que debe de realizar la empresa Ricolácteos antes de elaborar un reglamento de higiene y seguridad, es tener en su radar la misión y visión de la empresa, la cual fue recopilada, elaboradora junto con el gerente en el proceso de desarrollo de este proyecto y de insumo para la elaboración de esta reglamento.

Cabe resaltar que un reglamento de higiene y seguridad busca la identificación, evaluación y control de los aspectos ambientales que pueden surgir en los lugares de trabajo y que puedan afectar la integridad de los colaboradores, al igual que concientizar al personal sobre la prevención de los riesgos y así mismo establecer una serie de objetivos los cuales indicara que decisiones se tomarán en materia de prevención de riesgos, en pro de minimizar los accidentes a los que están expuestos los colaborados en sus puestos de trabajo.

Vigía ocupacional

El Vigía Ocupacional es la persona encargada de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización, tiene como objetivo fundamental hacer seguimiento a la implementación del SG-SST y canalizar las inquietudes de salud y seguridad que tengan cada uno de los colaboradores de la empresa hacia la administración, debe de estar conformado por una persona la responsable de dicha labor. En la empresa Ricolácteos se adopta el vigía ocupacional porque en su planta hay tres empleados contratados directamente y los demás son empleados indirectos.

En la empresa Ricolácteos no existía un delegado que fomentara la gestión de actividades en pro de la salud y bienestar de los empleados, por lo cual se vio la necesidad de plantearlo, esto con aprobación del Gerente y la colaboración de Daniela Orozco Ramírez practicante de carrera técnica del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien aportó su conocimiento para explicar en qué consiste el vigía ocupacional, cuáles son sus funciones, las obligaciones y responsabilidades que asume el delegado y la importancia de que se cumpla lo establecido en la norma teniendo en cuenta los parámetros que informa el Ministerio de Trabajo.

Comité de Convivencia

El comité de convivencia busca prevenir conductas de acoso laboral dentro de la empresa, generar conductas de sana convivencia, intervenir los riesgos psicosociales en el trabajo causados por el estrés ocupacional siempre pensando en el bienestar de sus colaboradores.

Teniendo en cuenta que la empresa Ricolácteos de Dosquebradas no cuenta con un comité de convivencia el cual desconoce de que consta, cuáles son sus funciones, quiénes lo conforman, se hace necesario construir un material de gestión administrativa el cual fue presentado y aprobado por la docente Carla Johana Martínez García especialista en Seguridad Salud en el Trabajo el cual brinda conocimiento, acciones y aplicaciones direccionados a una implementación del comité de convivencia. Para la conformación de dicho comité fue fundamental la participación del Gerente General y sus colaboradores, se inició con una charla mencionando las generalidades del tema, teniendo claro en que consiste se procede con la elección del representante y suplente, esto se desarrolló el día 22 de septiembre de 2018 en las instalaciones de Ricolácteos, por medio de elección popular según los candidatos antes inscritos, posterior a esto se firmó el acta con ambas partes aceptando sus roles y finalmente se hizo público a los colaboradores los nuevos responsables del comité de convivencia de la empresa Ricolácteos, el cual tendrá un periodo de vigencia de 2 años; para así alimentar la documentación necesaria para la implementación de un SG-SST.

Encuesta de morbilidad sentida

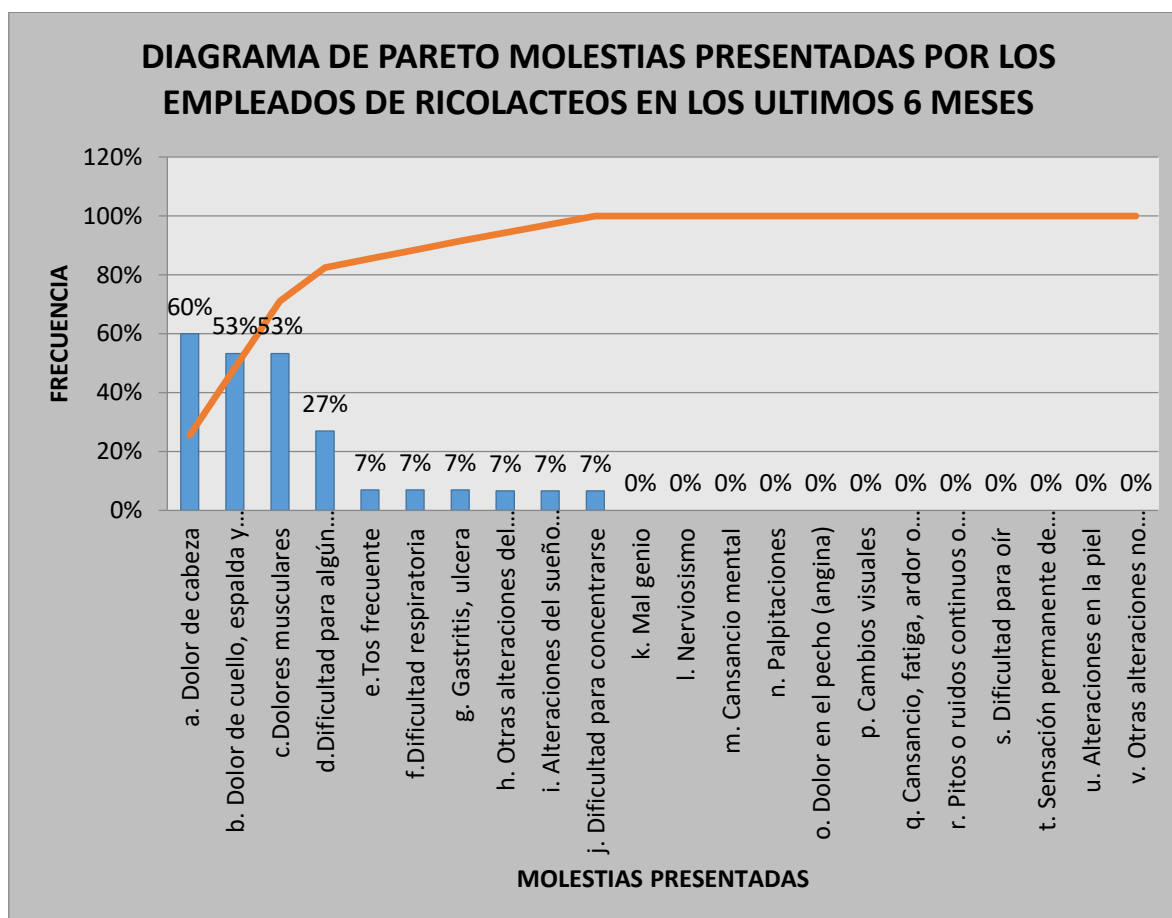
Para dar continuidad al desarrollo de la primera fase del SG-SST de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, se procede a elaborar el sexto punto el cual hace referencia con la evaluación de los puestos de trabajo en los programas epidemiológicos de la salud de los trabajadores, la empresa no cuenta con ningún tipo de análisis de puesto de trabajo, carece de una organización interna administrativa, al igual que en un orden en su documentación, por lo tanto se procedió a validar una herramienta que permita un análisis de las condiciones de salud de cada uno de los colaboradores de esta empresa.

Para esto se establece una encuesta de morbilidad sentida y se presentó para aprobación por parte de la docente Carla Johana Ramírez García especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo dicha aprobación se aplica la encuesta en la empresa con cada uno de los colaboradores el día 30 de Agosto de 2018, esta encuesta fue realizada de manera manual en las instalaciones de Ricolácteos, para ello fue necesario darles a conocer la finalidad de la encuesta al igual que solicitar el consentimiento informado debidamente firmado por cada uno de ellos el cual, fue entregado junto con la encuesta al iniciar la visita, al mismo tiempo se explicó la manera de diligenciar el documento y finalmente se recolecto los datos necesarios para tabular el 100% de la información.

Se realizó un tipo de gráfica para mostrar los resultados, un diagrama de Pareto el cual permite y es utilizado para identificar las causas que se producen con mayor frecuencia.

Los resultados de morbilidad sentida con referencia a las molestias presentadas por los empleados de Ricolácteos en los últimos seis meses se presentan en el siguiente diagrama de Pareto:

Gráfico 6 Diagrama de Pareto molestias presentadas por los empleados



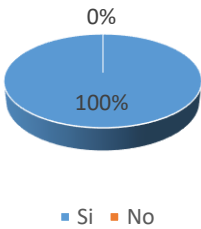
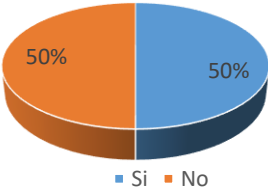
Se concluye que los mayores síntomas presentados por los trabajadores en los últimos 6 meses en la empresa Ricolácteos son: dolor de cabeza con un 60%, dolor de cuello, espalda y muscular con un 53% y los síntomas menos presentados es la dificultad para realizar algún movimiento al igual que gastritis y alteraciones del sueño con un 7%.

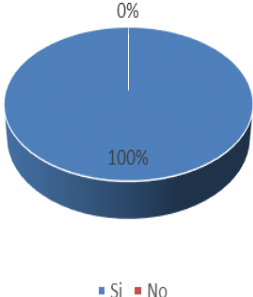

Encuesta de puestos de trabajo

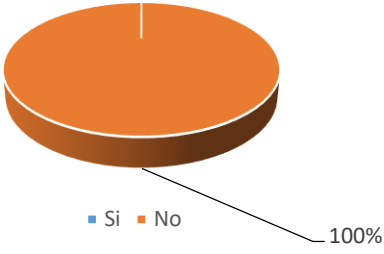

Se continúa con la encuesta de puestos de trabajo la cual se realizó al área administrativa y operativa en este caso al Gerente General, jefe de producción y vendedores; en primer se evaluó el área administrativa teniendo en cuenta diferentes aspectos del puesto de trabajo, como es la jornada laboral, los espacios asignados para desempeñar el cargo, las herramientas apropiadas, a continuación se visualiza los resultados en la gráfica circular por cada una de las preguntas realizadas:

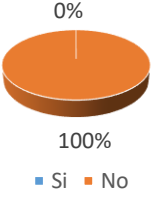
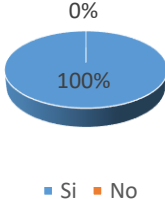
Nivel administrativo:

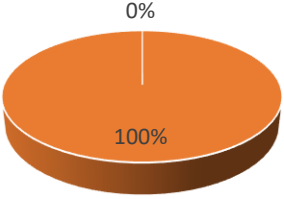

Gráfico 7 Resultados nivel administrativo

<p>a. ¿Conoce los riesgos a los que esta expuesto en su lugar de trabajo?</p>  <p>■ Si ■ No</p>	<p>b. ¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?</p>  <p>■ Si ■ No</p>
<p>El 100% de los encuestados conoce los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo.</p>	<p>La encuesta arroja que un 50% si ha recibido capacitación sobre los riesgos a los q está expuesto y el otro 50% no ha recibido.</p>

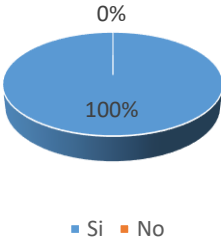
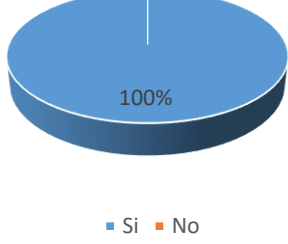
<p>c. ¿Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ Si ■ No</p>	<p>d. ¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ Si ■ No</p>
<p>Los resultados demuestran que un 100% de los encuestados si tienen una buena iluminación en su lugar de trabajo.</p>	<p>Con un total del 100% se demuestra que a todos los empleados la temperatura en su sitio de trabajo no les ocasiona molestias.</p>

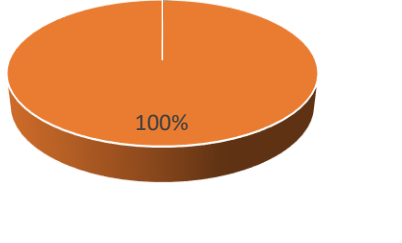
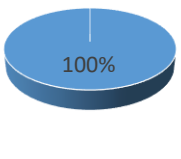
<p>e. ¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ Si ■ No</p>	<p>f. ¿Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ Si ■ No</p>
<p>Con un 100% los encuestados consideran que no hay presencia de polvo en el ambiente.</p>	<p>Con un 100 % de los encuestados dicen que el lugar de trabajo los pisos, techos, paredes, escaleras, no presentan riesgos para su salud.</p>

<p>g. ¿Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, tomas eléctricas sobrecargadas,...</p>  <p>0% 100% ■ Si ■ No</p>	<p>h. ¿Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen espacio adecuado y los...</p>  <p>0% 100% ■ Si ■ No</p>
<p>La encuesta arroja que un 100% de los encuestados dicen que no existen cables en la empresa sin entubar, empalmes defectuosos, toma eléctrica sobrecargada, transformadores defectuosos.</p>	<p>El 100% de los encuestados dice que los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen espacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados.</p>

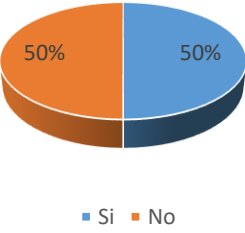
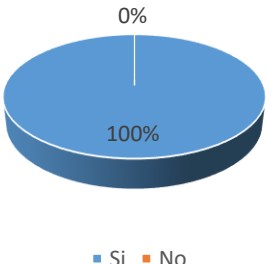
<p>i. ¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?</p>  <p>0% 100% ■ Si ■ No</p>	<p>j. ¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?</p>  <p>0% 100% ■ Si ■ No</p>
<p>El 100% de los trabajadores encuestados dicen que las tareas que desarrollan no les</p>	<p>El 100% de la población encuestada no permanece en una misma posición (sentado o</p>

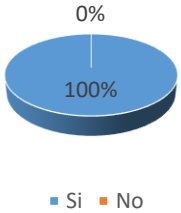
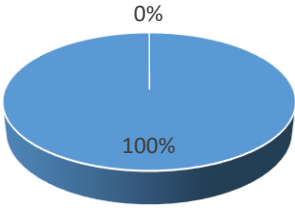
exigen realizar movimientos repetitivos	de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo.
---	---

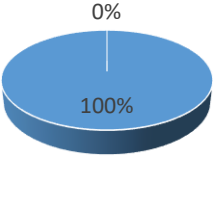
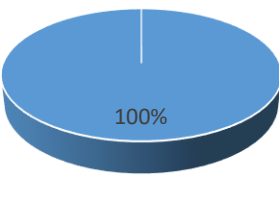
<p>k. ¿La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza?</p>  <p>■ Si ■ No</p>	<p>l. ¿Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?</p>  <p>■ Si ■ No</p>
<p>Con un 100% las personas consideran que La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza.</p>	<p>Toda la población tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas.</p>

<p>m. ¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?</p>  <p>■ Si ■ No</p>	<p>n. ¿En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?</p>  <p>■ Si ■ No</p>
---	---

<p>El total de los encuestados afirman que la silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida.</p>	<p>La encuesta refleja que un 100% de la población en general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura.</p>
--	---

<p>o. ¿Su trabajo le exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada?</p>  <p>■ Si ■ No</p>	<p>p. ¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de “normal”?</p>  <p>■ Si ■ No</p>
<p>El 50% de los encuestados dicen permanecer frente a la pantalla del computador más del 50% de su jornada el otro 50% permanece por debajo de este porcentaje.</p>	<p>La encuesta arroja que un 100% de los empleados al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificar como “normal”.</p>

<p>q. ¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ Si ■ No</p>	<p>r. ¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ Si ■ No</p>
<p>Con un 100% los encuestados consideran adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas.</p>	<p>El total de los encuestados afirman que el trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos.</p>

<p>s. ¿Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ Si ■ No</p>	<p>t. ¿La empresa cuenta con agua potable?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ Si ■ No</p>
<p>Los resultados demuestran que un 100% de los trabajadores su jefe si le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo.</p>	<p>El total de los encuestados dicen que la empresa cuenta con agua potable.</p>



De acuerdo a la información arrojada en las encuestas, se logró conocer que el 100% de los encuestados conoce los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo y solo el 50% de los colaboradores de Ricolácteos han recibido capacitación sobre este tema.

Este punto es relévale para la gestión y el desarrollo del proyecto ya que se conoce la información precisa del estado en el que se encuentra los trabajadores en sus puestos de trabajo y por ende emplear actividades en conjunto con el gerente general para así fomentar acciones que conlleven a tener espacios y ambientes laborales seguros dentro de la organización.

Nivel Operativo

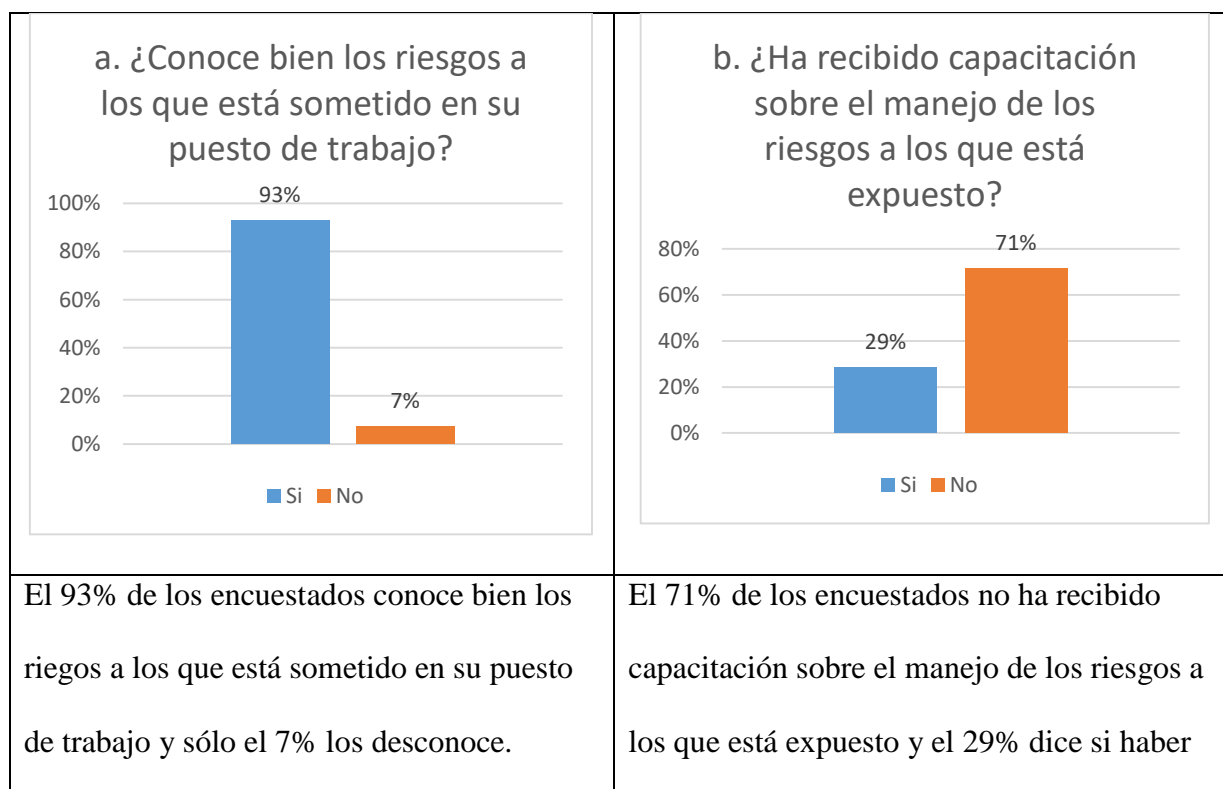
Para finalizar con la encuesta de puestos de trabajo la cual se realizó al área operativa en este caso al jefe de producción, operario de producción y vendedores, se contemplan aspectos de

acuerdo al área de trabajo, como es la exposición en diferentes ambientes, manejo de cargas, ruido, movimientos, las herramientas apropiadas.

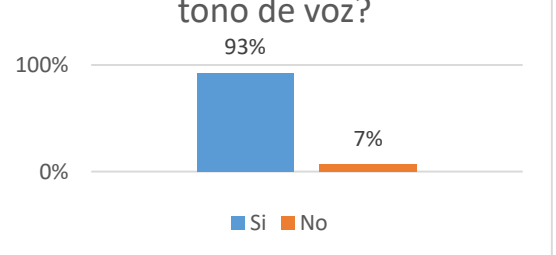
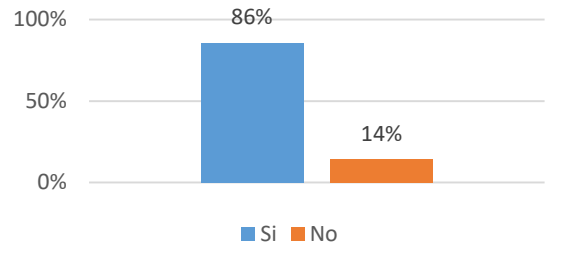
Estos resultados aportan a la construcción de este proyecto, además conocimiento de cada una de las áreas de trabajo y de los colaboradores que permitan posteriormente proponer actividades de gestión administrativa autorizada por el gerente de Ricolácteos promoviendo capacitaciones, políticas y conversatorios de sensibilización de los peligros a los que se puede ver expuesto un colaborador en su área de trabajo.

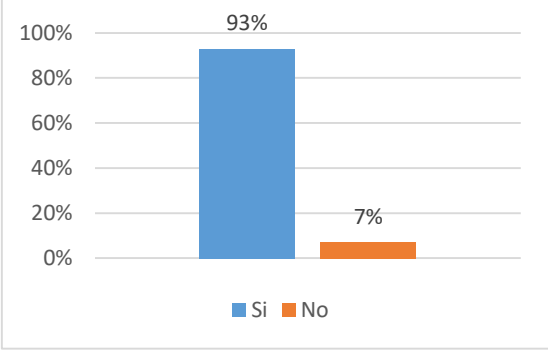
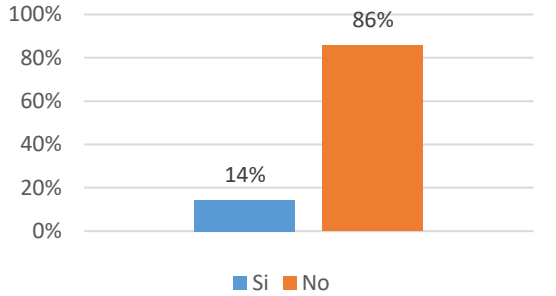
A continuación se visualiza los resultados en la gráfica de barras por cada una de las preguntas realizadas:

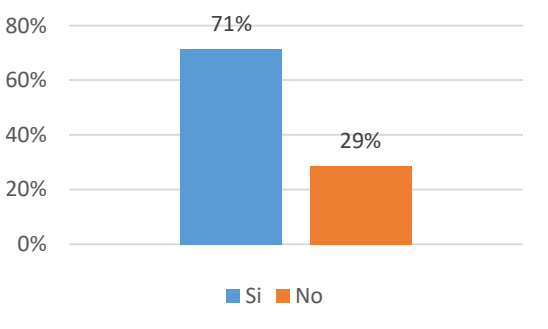
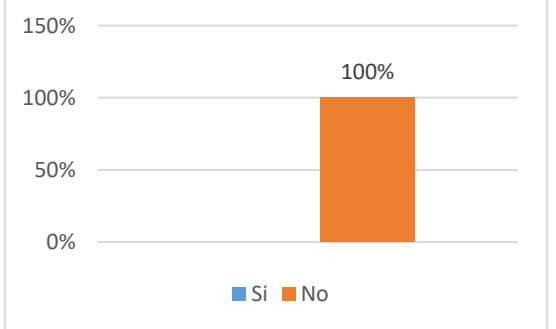
Gráfico 8 Resultados Nivel operativo



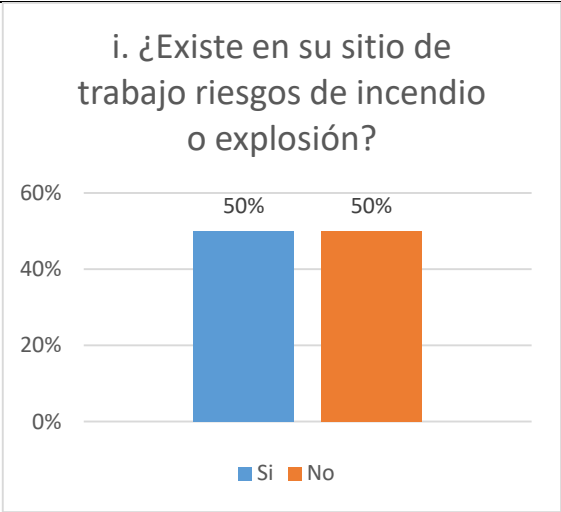
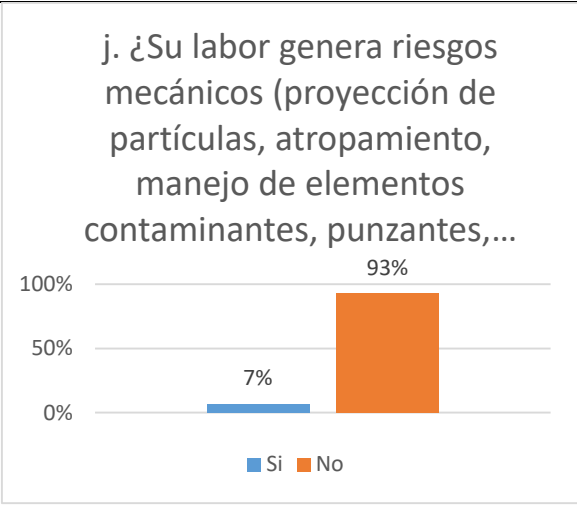
	tenido capacitación.
--	----------------------

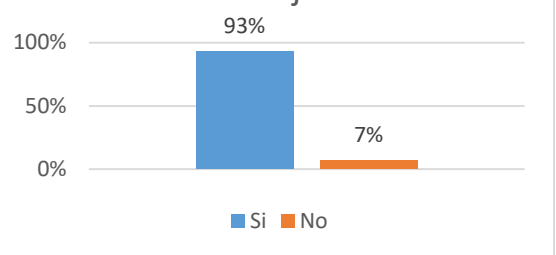
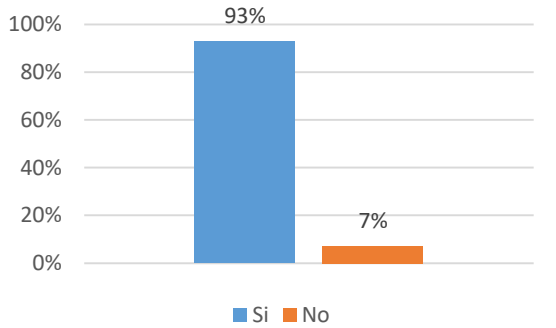
<p>c. ¿El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	93%	No	7%	<p>d. ¿Las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>14%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	86%	No	14%
Respuesta	Porcentaje												
Si	93%												
No	7%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	86%												
No	14%												
<p>El 93% de los empleados de Ricolácteos dicen el ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz y el 7% no.</p>	<p>Según las encuestas realizadas el 86% de la población dice que las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración y el 14% dice que las maquinas no tienen dicha vibración.</p>												

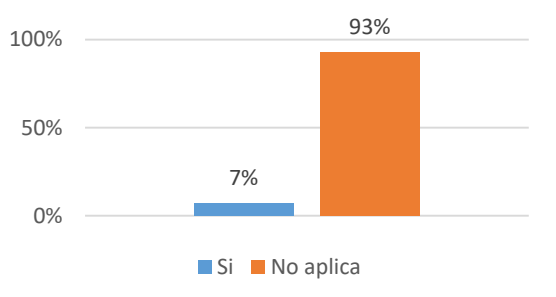
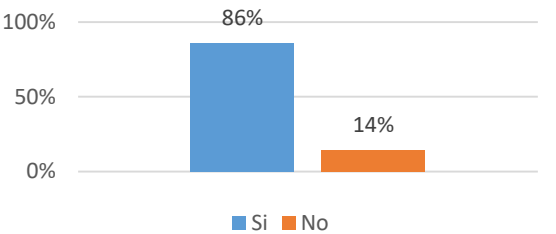
<p>e. ¿Su trabajo lo realiza al aire libre o a la intemperie?</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 100% in 20% increments. The horizontal axis has two categories: 'Si' (blue bar) and 'No' (orange bar). The 'Si' bar reaches 93% and the 'No' bar reaches 7%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	93%	No	7%	<p>f. ¿En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 100% in 20% increments. The horizontal axis has two categories: 'Si' (blue bar) and 'No' (orange bar). The 'Si' bar reaches 14% and the 'No' bar reaches 86%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>86%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	14%	No	86%
Respuesta	Porcentaje												
Si	93%												
No	7%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	14%												
No	86%												
<p>El 93% de los empleados afirman que su trabajo lo realiza al aire libre o a la intemperie y el otro 7% están en lado contrario.</p>	<p>En la gráfica se puede evidenciar que el 86% de la población en su sitio de trabajo no manipula o está en contacto con productos químicos y sólo el 14% si manipula algún químico.</p>												

<p>g. ¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 80% in 20% increments. The horizontal axis has two categories: 'Si' (blue bar) and 'No' (orange bar). The 'Si' bar reaches 71% and the 'No' bar reaches 29%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>71%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>29%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	71%	No	29%	<p>h. ¿Manipula productos o desechos de origen animal o vegetal?</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 150% in 50% increments. The horizontal axis has two categories: 'Si' (blue bar) and 'No' (orange bar). The 'Si' bar is at 0% and the 'No' bar reaches 100%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	0%	No	100%
Respuesta	Porcentaje												
Si	71%												
No	29%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	0%												
No	100%												
<p>De un 100% de los encuestados el 71% indica que en su sitio de trabajo si hay</p>	<p>Para un total del 100% de la población dicen no tener ningún contacto con desechos o</p>												

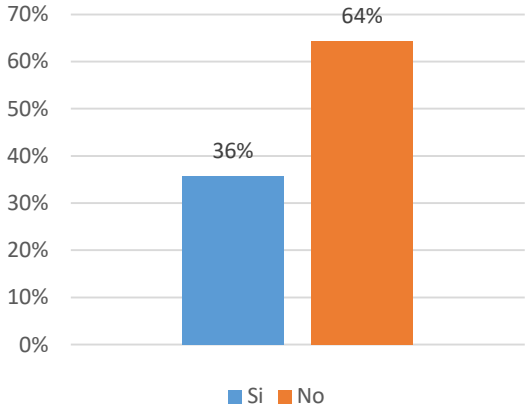
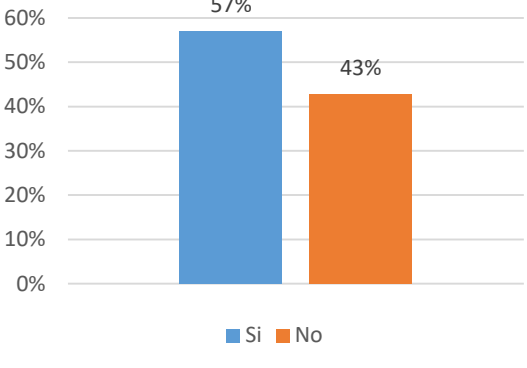
<p>presencia de polvo en el ambiente y el 29% dice que no tener presencia de polvo en el ambiente.</p>	<p>productos de origen animal o vegetal.</p>
--	--

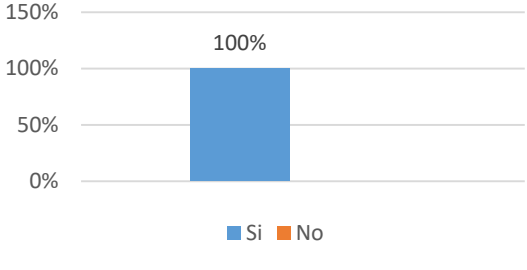
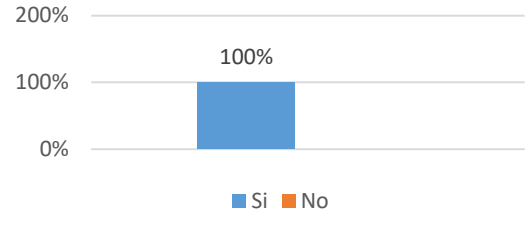
<p>i. ¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 60% in 20% increments. The horizontal axis has two categories: 'Si' (blue bar) and 'No' (orange bar). The 'Si' bar reaches the 50% mark, and the 'No' bar also reaches the 50% mark. A legend at the bottom shows a blue square for 'Si' and an orange square for 'No'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	50%	No	50%	<p>j. ¿Su labor genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes,...</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 100% in 50% increments. The horizontal axis has two categories: 'Si' (blue bar) and 'No' (orange bar). The 'Si' bar reaches the 7% mark, and the 'No' bar reaches the 93% mark. A legend at the bottom shows a blue square for 'Si' and an orange square for 'No'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>93%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	7%	No	93%
Respuesta	Porcentaje												
Si	50%												
No	50%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	7%												
No	93%												
<p>Según la encuesta realizada un 50% de las personas dicen que si existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión y la otra mitad dice no tener este tipo de riesgos.</p>	<p>La encuesta refleja que un 93% de los empleados en su labor no se genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes abrasivas) y un 7% afirma lo contrario.</p>												

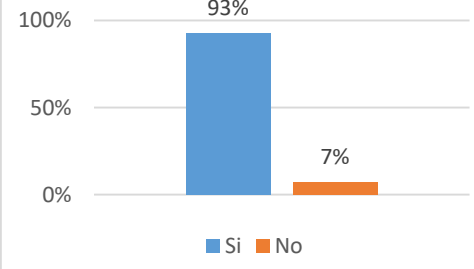
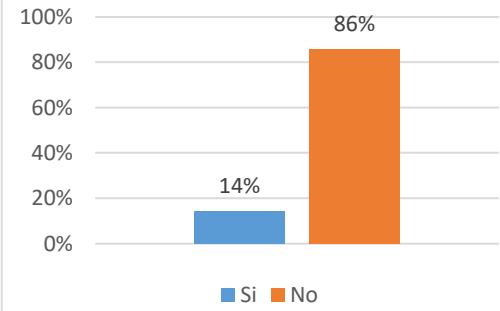
<p>k. ¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	93%	No	7%	<p>l. ¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	93%	No	7%
Respuesta	Porcentaje												
Si	93%												
No	7%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	93%												
No	7%												
<p>Con un 93% de las personas encuestadas dicen permanecer en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo y el 7% no.</p>	<p>Según los empleados encuestados el 93% las tareas que desarrollan les exigen realizar movimientos repetitivos y tan sólo el 7% no lo exige.</p>												

<p>m. Pregunta solo para operadores. ¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>No aplica</td> <td>93%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	7%	No aplica	93%	<p>n. Si está a cargo de alguna máquina o herramienta, ¿tiene los mandos dispuestos de tal manera que no necesite realizar...</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>14%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	86%	No	14%
Respuesta	Porcentaje												
Si	7%												
No aplica	93%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	86%												
No	14%												
<p>De un 100% de los operadores encuestados el 93% confirma que la silla no es cómoda y</p>	<p>De los encuestados que tienen maquinarias a cargo el 86% tienen los comandos que</p>												

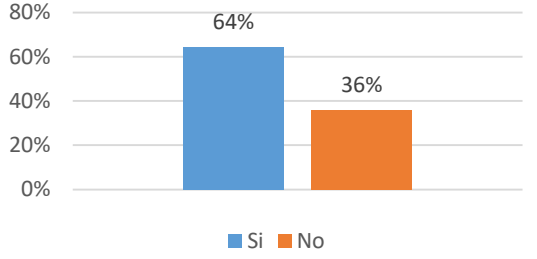
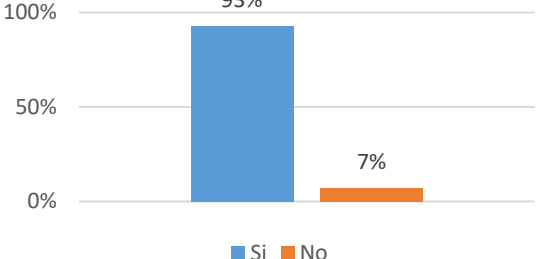
no permite ajustarlo a su medida	necesarios para realizar movimientos no forzados para accionarlo y el 14% dice no tenerlos.
----------------------------------	---

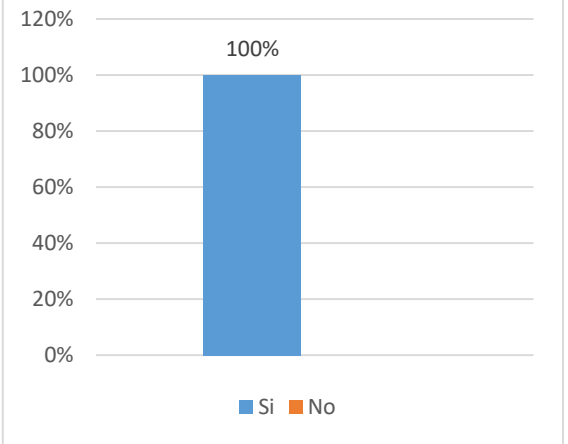
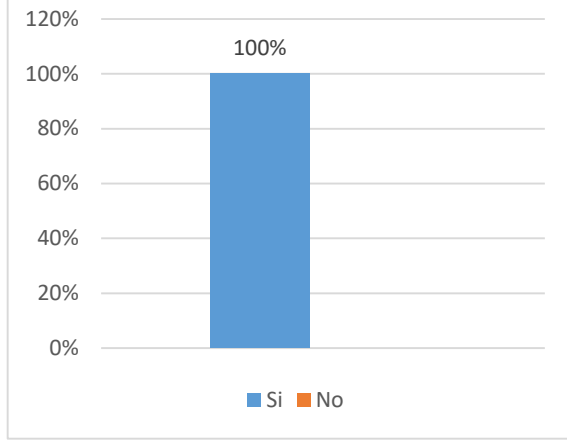
<p data-bbox="256 533 695 617">o. ¿Su labor le exige levantar y transportar cargas?</p>  <table border="1" data-bbox="207 638 730 1045"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>64%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	36%	No	64%	<p data-bbox="906 533 1263 659">p. ¿Cuenta con ayudas mecánicas para realizar dicha labor?</p>  <table border="1" data-bbox="818 680 1341 1045"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>43%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	57%	No	43%
Respuesta	Porcentaje												
Si	36%												
No	64%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	57%												
No	43%												
<p data-bbox="185 1113 740 1293">Los empleados de Ricolácteos un 64% afirman que su labor no le exige levantar y transportar cargas y el 36% afirman que sí.</p>	<p data-bbox="786 1113 1354 1365">De acuerdo a la gráfica se puede evidenciar que el 57% de los empleados cuenta con ayudas mecánicas para realizar su labor y el 43% dice no tenerlas.</p>												

<p>q. ¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de “normal”?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	100%	No	0%	<p>r. ¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	100%	No	0%
Respuesta	Porcentaje												
Si	100%												
No	0%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	100%												
No	0%												
<p>La encuesta arroja que un 100% de la población considera que al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de “normal”.</p>	<p>Con un 100% del total encuestado considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas.</p>												

<p>s. ¿Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	93%	No	7%	<p>t. ¿Las tareas que realiza le producen “sensación de peligrosidad”?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>86%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	14%	No	86%
Respuesta	Porcentaje												
Si	93%												
No	7%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	14%												
No	86%												
<p>Los resultados demuestran que un 93% de los empleados pueden abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo</p>	<p>El 86% de las personas consideran que las tareas que realizan no les producen “sensación de peligrosidad.”</p>												

sustituyan y el otro 7% dice no poder hacerlo.	
--	--

<p>u. ¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 80% in increments of 20%. The horizontal axis has two categories: 'Si' (blue bar) and 'No' (orange bar). The 'Si' bar reaches 64% and the 'No' bar reaches 36%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>36%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	64%	No	36%	<p>v. ¿En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal? Cuales</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 100% in increments of 50%. The horizontal axis has two categories: 'Si' (blue bar) and 'No' (orange bar). The 'Si' bar reaches 93% and the 'No' bar reaches 7%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	93%	No	7%
Respuesta	Porcentaje												
Si	64%												
No	36%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	93%												
No	7%												
<p>El 64% de la población dicen que en la labor que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos y 36% dice no poder hacerlo.</p>	<p>El 93% de los empleados en su puesto de trabajo si necesita utilizar elementos de protección personal y tan solo el 7% no lo necesita.</p>												

<p>w. ¿La empresa cuenta con agua potable?</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 120% in 20% increments. A single blue bar reaches the 100% mark. The legend below shows 'Si' in blue and 'No' in orange.</p>	<p>x. ¿Existe buen manejo de basuras y desechos?</p>  <p>A bar chart with a vertical axis from 0% to 120% in 20% increments. A single blue bar reaches the 100% mark. The legend below shows 'Si' in blue and 'No' in orange.</p>
<p>El 100% de la población confirma que la empresa cuenta con agua potable.</p>	<p>Toda la población afirma que si existe buen manejo de basuras y desechos.</p>

En términos generales representados en las gráficas en el nivel operativo arroja resultados tales como el 71% de los colaboradores no han recibido capacitación sobre los riesgos a los que están expuestos en su lugar de trabajo, un porcentaje importante como lo es el 93% de los encuestados dicen permanecer en una misma posición durante más del 60% en su jornada laboral (sentado o de pie) y el 93% dicen realizar movimientos repetitivos en su cargo. Esta información es vital para generar medidas y sugerir al Gerente de Ricolácteos mejoras en las condiciones laborales ya que los resultados muestran una alerta en tema de desconocimiento de los peligros asociados al desempeñar una labor que pueden llevar a un accidente o enfermedad laboral. Con el propósito de tomar un plan de acción en pro del bienestar físico y mejorar las condiciones laborales de los colaboradores es importante que el Gerente de la empresa este en la disposición de aceptar cambios propuestos para una gestión de bienestar y formación tanto para el como para

sus trabajadores de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y el desarrollo de este proyecto el cual generara un aporte valioso la empresa Ricolácteos para la implementación de un SG-SST.

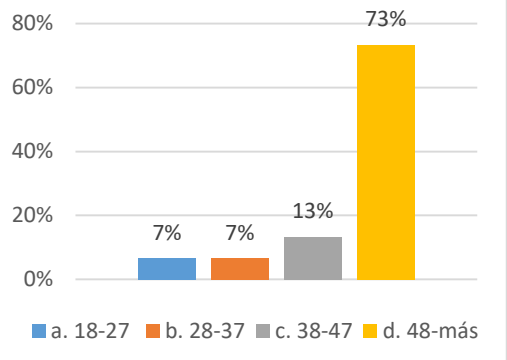
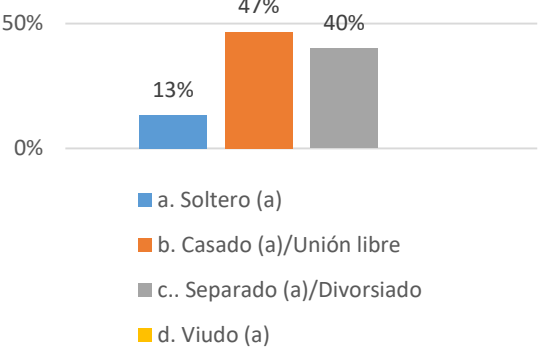
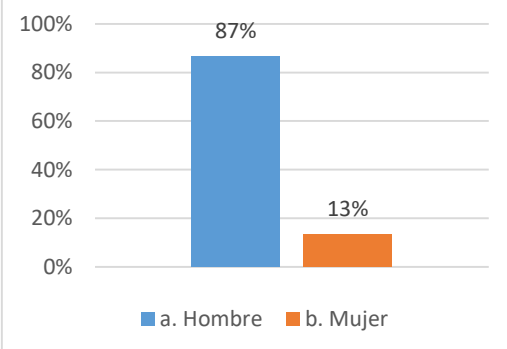
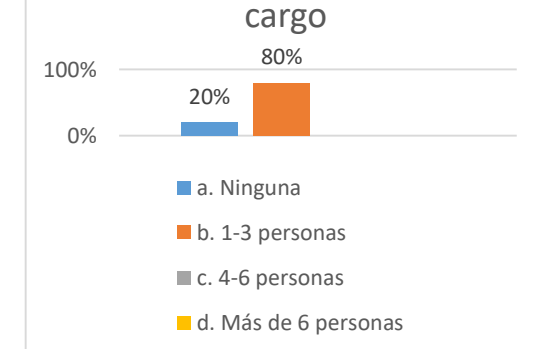
Este punto cobra gran importancia para la gestión y el desarrollo de este proyecto ya que se conoce la información precisa del estado en el que se encuentra los trabajadores en sus puestos de trabajo y por ende emplear actividades en conjunto con el gerente general para así fomentar acciones que conlleven a tener espacios y ambientes laborales seguros dentro de la organización.

Encuesta de perfil socio demográfico

Con el objetivo de conocer las características sociodemográficas de los trabajadores de Ricolácteos y de cumplir con el séptimo punto de la Evaluación Inicial del SG-SST el cual hace énfasis a “La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad”, para esto se aplicó el 100% de una encuesta, compuesta por 15 preguntas distribuidas en información general y laboral, teniendo en cuenta las condiciones, hábitos y riesgo psicosocial de la población, la cual fue elaborada y se presentó a la docente Carla Johana Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, para solicitar su aprobación, posterior a eso se procede a realizar la encuesta en la empresa Ricolácteos de forma manual con cada uno de los empleados el día 30 de Agosto de 2018, para ello fue necesario darles a conocer la finalidad de la encuesta al igual que solicitar el consentimiento informado debidamente firmado por cada uno de ellos el cual fue entregado junto con la encuesta al iniciar la visita, al mismo tiempo se explicó la manera de responder el documento y finalmente se recolecto los datos necesarios para tabular el 100% de la información, el cual de evidencia con diagrama de barras.

Los resultados de cada una de las preguntas se describen a continuación:

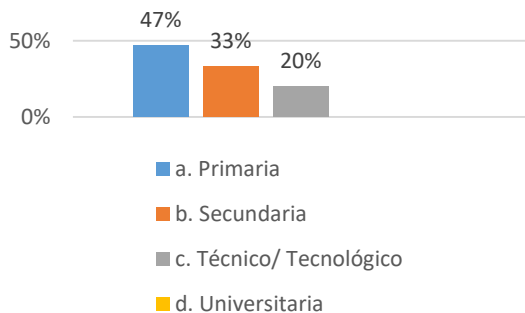
Gráfico 9 Resultados Perfil Sociodemográfico

<p style="text-align: center;">1. Edad</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. 18-27</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>b. 28-37</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>c. 38-47</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>d. 48-más</td> <td>73%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	a. 18-27	7%	b. 28-37	7%	c. 38-47	13%	d. 48-más	73%	<p style="text-align: center;">2. Estado civil</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Soltero (a)</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>b. Casado (a)/Unión libre</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>c. Separado (a)/Divorciado</td> <td>40%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	a. Soltero (a)	13%	b. Casado (a)/Unión libre	47%	c. Separado (a)/Divorciado	40%
Categoría	Porcentaje																		
a. 18-27	7%																		
b. 28-37	7%																		
c. 38-47	13%																		
d. 48-más	73%																		
Categoría	Porcentaje																		
a. Soltero (a)	13%																		
b. Casado (a)/Unión libre	47%																		
c. Separado (a)/Divorciado	40%																		
<p>El 73% de los encuestados tiene 48 o más años, el 13% entre 38 y 47 años, el 14% restante tienen menos de 37 años.</p>	<p>La encuesta arroja que un 47% de los encuestados está casado/unión libre, el 40% separado/divorciado y el 13% de los encuestados están solteros.</p>																		
<p style="text-align: center;">3. Sexo</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Hombre</td> <td>87%</td> </tr> <tr> <td>b. Mujer</td> <td>13%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	a. Hombre	87%	b. Mujer	13%	<p style="text-align: center;">4. Número de personas a cargo</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Ninguna</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>b. 1-3 personas</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	a. Ninguna	20%	b. 1-3 personas	80%						
Categoría	Porcentaje																		
a. Hombre	87%																		
b. Mujer	13%																		
Categoría	Porcentaje																		
a. Ninguna	20%																		
b. 1-3 personas	80%																		
<p>Los resultados demuestran que un 87% de</p>	<p>Con un total del 80% se demuestra que los</p>																		

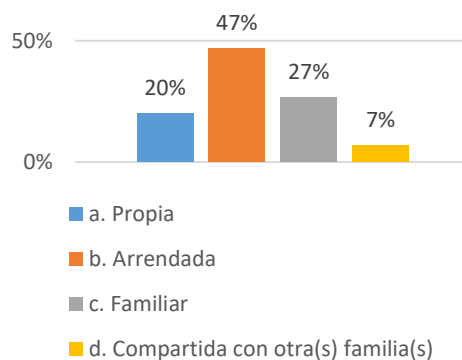
los encuestados son hombres y el 13% son mujeres.

empleados de Ricolácteos tienen a cargo entre 1 y 3 personas, el 20% no tiene personas a cargo.

5. Nivel de escolaridad



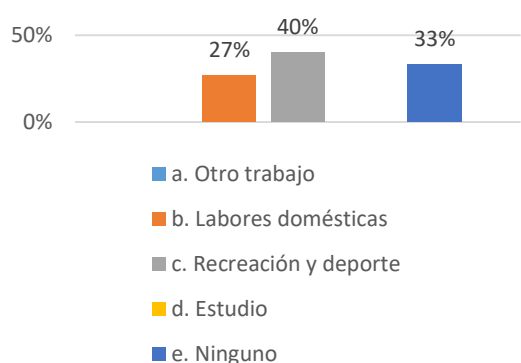
6. Tenencia de vivienda



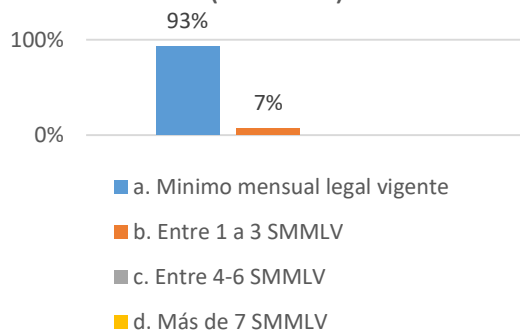
Con un 47% se muestra que los encuestados tienen un nivel de escolaridad primaria, el 33% secundaria y el 20% Técnico/Tecnológico.

De acuerdo al total de encuestados el 47% viven en casa arrendada, el 27% en casa familiar, el 20% en casa propia y el 7% compartida con otras familias.

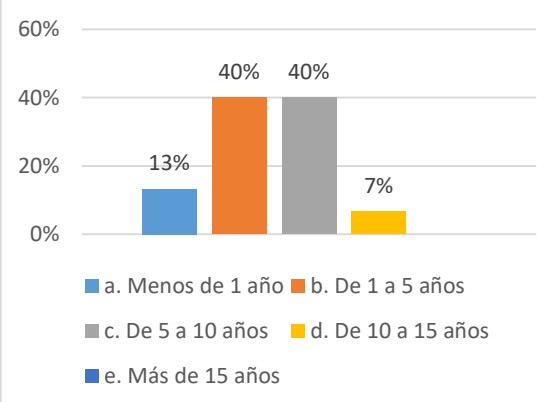
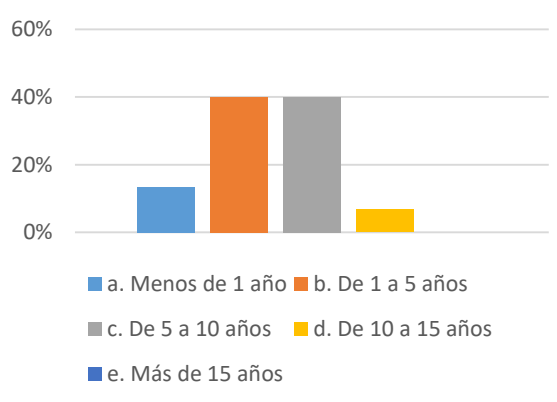
7. Uso del tiempo libre

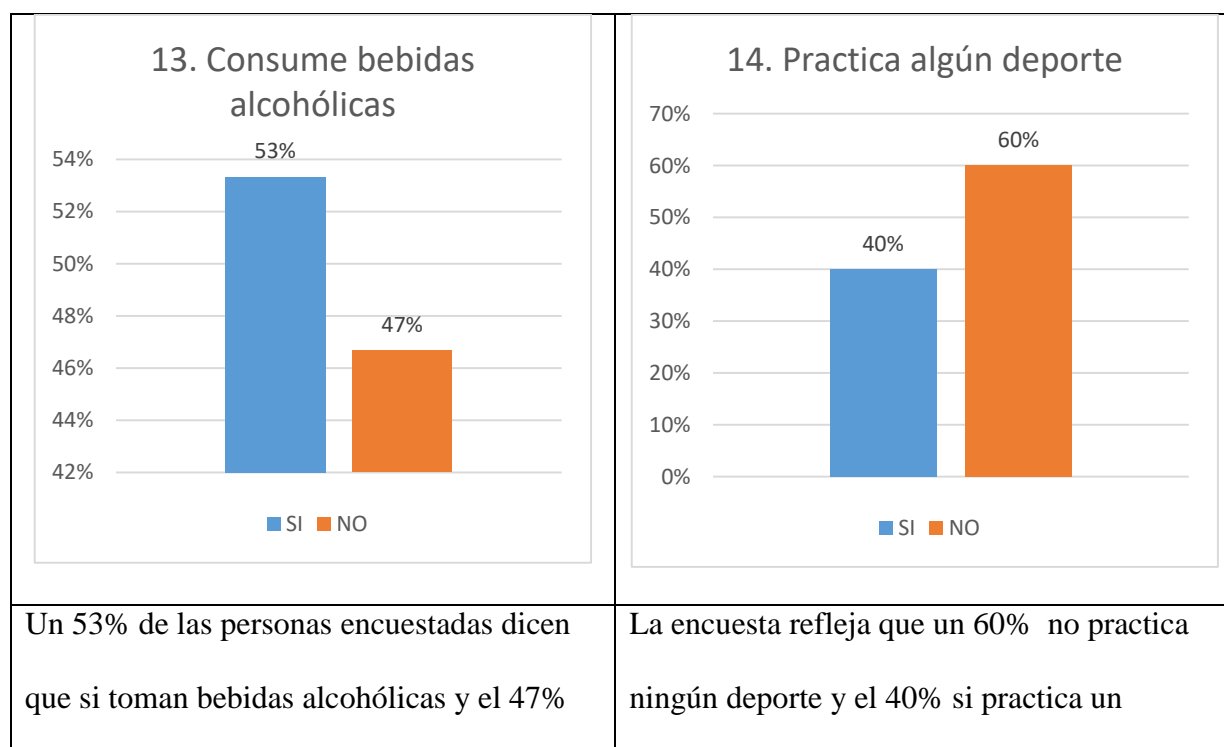
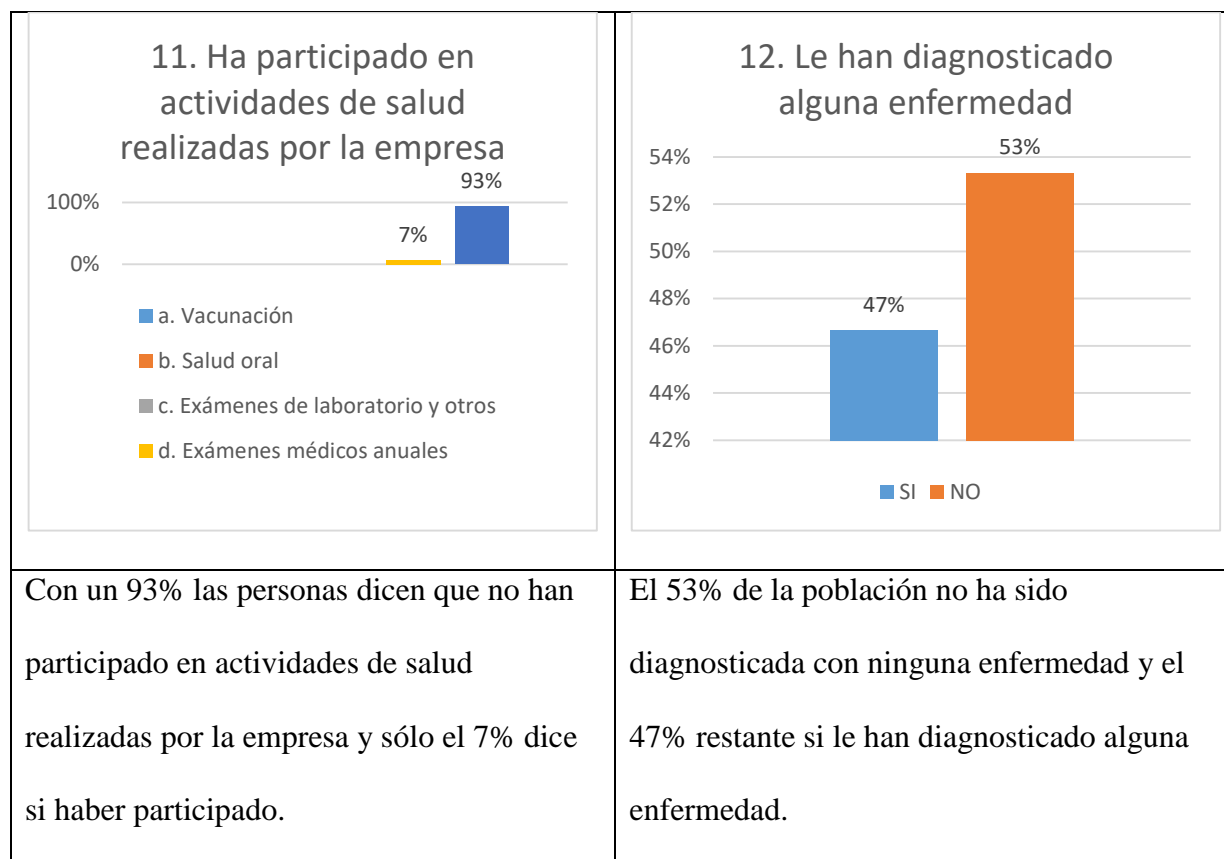


8. Promedio de ingresos (SMMLV)

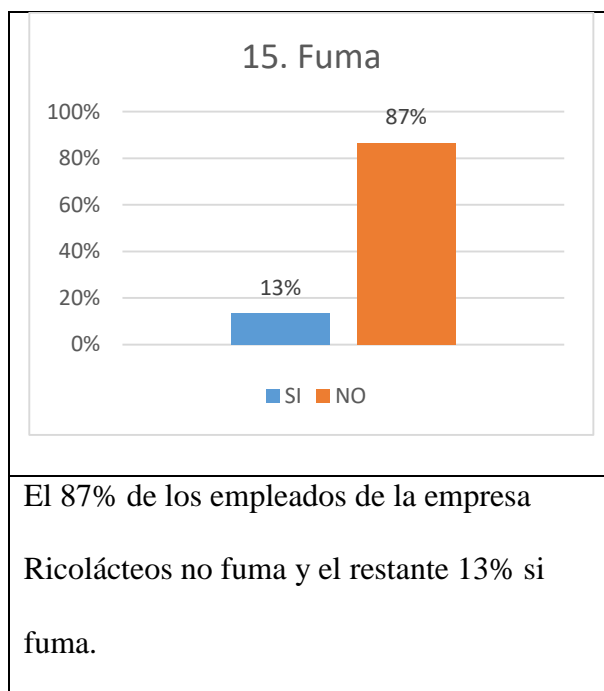


<p>Las personas destinan su tiempo libre en recreación y deporte representado en un 40%, en labores domésticas un 27% y en ninguno de las anteriores un 33%.</p>	<p>El 93% de las personas encuestadas su promedio de ingresos en un salario mínimo legal vigente (SMMLV) y sólo un 7% tiene como ingreso entre 1 y 3 salarios mínimos.</p>
--	--

<p>9. Antigüedad en la empresa</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Menos de 1 año</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>b. De 1 a 5 años</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>c. De 5 a 10 años</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>d. De 10 a 15 años</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>e. Más de 15 años</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	a. Menos de 1 año	13%	b. De 1 a 5 años	40%	c. De 5 a 10 años	40%	d. De 10 a 15 años	7%	e. Más de 15 años	0%	<p>10. Antigüedad en el cargo</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Menos de 1 año</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>b. De 1 a 5 años</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>c. De 5 a 10 años</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>d. De 10 a 15 años</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>e. Más de 15 años</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	a. Menos de 1 año	13%	b. De 1 a 5 años	40%	c. De 5 a 10 años	40%	d. De 10 a 15 años	7%	e. Más de 15 años	0%
Categoría	Porcentaje																								
a. Menos de 1 año	13%																								
b. De 1 a 5 años	40%																								
c. De 5 a 10 años	40%																								
d. De 10 a 15 años	7%																								
e. Más de 15 años	0%																								
Categoría	Porcentaje																								
a. Menos de 1 año	13%																								
b. De 1 a 5 años	40%																								
c. De 5 a 10 años	40%																								
d. De 10 a 15 años	7%																								
e. Más de 15 años	0%																								
<p>Según los empleados encuestados un 40% tiene de 1 a 5 años de antigüedad en la empresa, el 40% de 5 a 10 años, un 13% menos de un año y el 7% de 10 a 15 años.</p>	<p>El 40% de la población encuestada tiene en su cargo una antigüedad de 1 a 5 años, otro 40% de 5 a 10 años y un 7% de 10 a 15 años, se puede observar que los empleados de Ricolácteos tiene una buena permanencia en sus cargos.</p>																								



no toman bebidas alcohólicas.	deporte.
-------------------------------	----------



De acuerdo a la encuesta sociodemográfica realizada en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas, permite tener la información actualizada de todos los trabajadores, edad, sexo, nivel de escolaridad, estado civil además las condiciones de salud; si la rotación de los empleados en la empresa en baja o alta. Esta información recolectada es un insumo para realizar las diferentes actividades de gestión y desarrollo de este proyecto de grado.

Para cumplir con el 100% de los puntos establecidos en la Evaluación Inicial del SG-SST de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 se finaliza con el octavo paso el cual habla del registro, indicadores y resultados definidos con relación al SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior, cabe enunciar que la empresa Ricolácteos de Dosquebradas no tiene

establecido indicadores con respecto al SG-SST, que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores y minimizar áreas con mayor problemática.

Es importante elegir una herramienta que permita medir el rendimiento, así como también el logro o el no cumplimiento de los objetivos, para implementar un plan de acción, de mejora y que permita contribuir al mejoramiento de las áreas con mayor problemática.

Para contribuir a la empresa Ricolácteos de Dosquebradas con la documentación necesaria para la implementación de un SG-SST se solicitó apoyo a la docente Carla Johana Martínez García para elaborar los indicadores acordes al SG-SST, siendo esto una herramienta que se sugiere al Gerente General para medir, controlar y lograr los objetivos, planteados de acuerdo a los recursos, sistemas de gestión que se llevan a cabo si se estén generando los resultados esperados en un periodo definido.

6.7. Establecer actividades de gestión administrativa de acuerdo a los hallazgos encontrados en la IPVR.

Para dar cumplimiento al tercero y último objetivo específico de este proyecto de acuerdo a la revisión inicial de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Ricolácteos, se desarrollaron acciones en el área administrativa enfocados a la prevención de riesgos laborales y establecer mejoras a sus procesos que permitan un mejoramiento del bienestar laboral.

En la gestión administrativa se estableció el desarrollo de una serie de procedimientos, políticas y elaboración de documentos, para alcanzar diferentes puntos pertinentes al

conocimiento, planificación, verificación, y cumplimiento de la normatividad exigida en el mejoramiento de sistema de seguridad y salud en el trabajo.

En la gestión técnica se elaboraron diferentes evaluaciones orientadas a la identificación, valoración y control de los riesgos asociados a los diferentes puestos de trabajo, para lograr puestos de trabajos que garanticen seguridad y salud de los trabajadores.

En la gestión de talento humano se incorporaron actividades y documentación que enriquezcan al trabajo de investigación que se está desarrollando, así mismo un aporte a la empresa Ricolácteos necesario para el desarrollo de manuales, y cultura organizacional.

En el orden descrito anteriormente las actividades de gestión desarrolladas mediante el presente trabajo fueron:

Gestión administrativa:

- **Capacitación y formación en Riesgo público**

Se realizó una capacitación de Riesgo público en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas el día 22 de septiembre de 2018 con la participación del Gerente General, Jefe de producción y vendedores, se inició explicando qué es el Riesgo público, que hacer para prevenir la exposición al riesgo, además se indicaron las pautas para actuar durante y después de la expresión del riesgo, es decir la materialización del robo u atraco.

Los colaboradores de la empresa se mostraron muy participativos e interesados en el tema, aportaron sus experiencias de su labor diaria, especialmente el Gerente manifestó lo importante que es el tema para el bienestar de sus colaboradores, además se les hizo entrega de un folleto

como ayuda visual para mostrar ejemplos claros de riesgo público y para finalizar se realizó una actividad lúdica en donde contestaban una pregunta y el colaborador que acertara se ganaba un regalo sorpresa.

- **Capacitación en pausas activas**

Se desarrolló una capacitación de pausas activas en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas el día 22 de septiembre de 2018 con el apoyo, autorización y participación del Gerente General, en esta actividad se les dio a conocer lo importante que es realizar estos ejercicios para mantener un día laboral sin ninguna limitación física.

Se les entregó un folleto donde podían ver los diferentes ejercicios que pueden practicar de pausa activa en su jornada laboral.

- **Celebración de cumpleaños**

En la empresa Ricolácteos las actividades de bienestar no son ejecutadas, el día 22 de septiembre de 2018 se invitó a los colaboradores de la empresa a un desayuno para celebrar los cumpleaños, para ellos fue muy grato el momento ya que algunos manifestaban que este tipo de actividades los motivan a trabajar y sienten que la empresa está pendiente de fechas importantes a nivel personal de cada uno de los colaboradores, generando con esto un gesto de agradecimiento y sentido de pertenecía con la empresa.

Gestión técnica:

- **Comité de convivencia**

Se implementó el comité de convivencia dentro de la empresa Ricolácteos de Dosquebradas ya que no contaban con ningún tipo de orden para el manejo de conflictos internos, esto se llevó a cabo el día 22 de septiembre en las instalaciones de la empresa, con la participación de los

empleados, se realizó la votación, para elegir el representante y suplente, al igual que la socialización y divulgación de los representantes, por último se firmó las actas para quedar oficialmente constituido el comité por un periodo de vigencia de 2 años.

- **Vigía ocupacional**

La empresa Ricolácteos no tenía una persona encargada de supervisar, atender e intervenir en temas de seguridad y salud en el trabajo, es por esto que se creó la figura dentro de la organización, para lo cual fue necesario elaborar una documentación con el objetivo de estipular las funciones, responsabilidades y procedimientos que se deben llevar a cabo, dicha actividad se desarrolló el día 18 de septiembre en compañía de Daniela Orozco Ramírez practicante de carrera técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien fue la encargada de socializar el fundamento y generalidades de la vigía ocupacional frente a todo el personal de Ricolácteos.

- **Reglamento de higiene y seguridad industrial**

Ricolácteos es una empresa que carece de una organización dentro de su área administrativa y gerencial, esto se evidencio con base a la investigación de este proyecto donde no contaban con un reglamento de higiene lo cual hizo necesario la elaboración de un documento donde se especifica las responsabilidades que tiene la empresa Ricolácteos de hacer cumplir la normatividad acorde a sus actividad económica, además de esto se realizó la socialización el día 18 de septiembre de 2018 en compañía de Daniela Orozco Ramírez practicante de carrera técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo del reglamento con los colaboradores con el objetivo de estar alineados con las políticas de la compañía.

- **Política de prevención de uso de alcohol, tabaco y drogas.**

Se determinó al inicio de este investigación que la empresa Ricolácteos de Dosquebradas no cuenta con una política de prevención de uso de alcohol, tabaco y drogas para garantizar el

cumplimiento de la normatividad vigente, fue necesario generar una política ajustada a sus necesidades para promover una conducta apropiada por parte de sus colaboradores, esta política se divulgó al Gerente el día 18 de septiembre de 2018 en compañía de Daniela Orozco Ramírez practicante de carrera técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Política de SG-SST**

Al iniciar este proyecto se pudo evidenciar que la empresa Ricolácteos de Dosquebradas no tenía conocimiento sobre un SG-SST, es por esto que el desarrollo de la gestión durante este proyecto cobra importancia ya que se tuvo que crear, concientizar y publicar junto con el Gerente una política de acuerdo a lo requerido por el Ministerio de Trabajo en materia de SG-SST, esto se realizó el día 18 de septiembre de 2018 en compañía de Daniela Orozco Ramírez practicante de carrera técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gestión de talento humano:

- **Misión, visión y reseña histórica**

De acuerdo a la entrevista con el Gerente se logra identificar que la empresa Ricolácteos no dispone de documentación organizada en su gestión administrativa dando lugar a crear y diseñar junto con el Gerente la misión, visión y reseña histórica de la empresa, esto se hizo el día 30 de agosto de 2018 en las instalaciones de Ricolácteos. Esta información es básica para la organización en su proceso de formalización y estos temas deben estar en los procesos de inducción y reinducción para el personal que ingresa a la compañía.

- **Organigrama**

Con base al diagnóstico realizado a Ricolácteos se conoció que la empresa no contaba con un organigrama, por esta razón se propuso uno de tipo lineal en el que se puede ver el nivel de

jerarquía y distribución de cada uno de los cargos. El organigrama propuesto fue aceptado por el Gerente de Ricolácteos y socializado el día 30 de agosto de 2018.

- **Manual de funciones**

Tras haber realizado y diseñado el organigrama se procede a elaborar el manual de funciones de cada trabajador ya que la empresa no tiene uno implementado. En este manual se define el propósito el cargo, funciones y procedimiento que le corresponde a cada uno de los colaboradores, este documento se le socializo al gerente de Ricolácteos el día 30 de agosto de 2018 como parte de la gestión realizada en este proyecto.

- **Descripción de procesos**

Posterior a conocer las funciones de cada trabajador se continúa con la elaboración de la descripción de los procesos que realiza Ricolácteos dentro de la empresa, como lo son el área de producción y ventas, para esto fue necesario presenciar el proceso de fabricación de productos lácteos y la venta del producto, a fin de conocer detalladamente cada una de las etapas de estos procesos.

Esto se dio con la visita a la empresa Ricolácteos el día 30 de agosto de 2018 para recopilar la información y poder diseñar un diagrama de flujo, el cual le permite al Gerente tener una secuencia de sus procesos, además identificar anomalías en cada etapa y hacer las respectivas correcciones.

Plan anual de Trabajo

Para complementar el tercer objetivo específico se elaboró un plan anual de trabajo con base a la evaluación inicial en la cual se identificaron los peligros que pueden afectar la seguridad y salud de los colaboradores, teniendo esto se establecieron las metas, responsabilidades, recursos

y cronograma de actividades, que conlleven a una continuidad de los objetivos propuestos para la implementación de un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se muestra el plan anual de trabajo:

El anterior plan anual de trabajo se deja como evidencia de lo que se pretende desarrollar en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas para hacer seguimientos a los objetivos trazados, sin embargo se informa que Ricolácteos no está en la obligación de desarrollar a cabalidad los puntos planteados ya que esto es una propuesta de acuerdo a los resultados obtenidos en el desarrollo de este proyecto.

7. Conclusiones

Frente al primer objetivo se concluye que la empresa Ricolácteos no cuenta con la implementación de un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo como lo exige el Ministerio de Trabajo, una vez se aplican los estándares mínimos se encuentra un cumplimiento del 6%, el cual es inferior al 60%, ubicándola en la variable crítica donde la empresa deberá tomar medidas adecuadas para adaptarse a la normatividad vigente.

Cabe resaltar que el Gerente general desconocía en qué consistía la norma, cuál es su función, cual es el plazo máximo para implementarla, además no tienen dentro de su gestión administrativa un orden, ni documentación para registrar los incidentes y/o accidentes de trabajo y así con esto garantizar un bienestar laboral a sus colaboradores.

En cuanto al segundo objetivo específico se contó con la participación del Gerente para desarrollar cada una de las actividades administrativas con las que no contaba la organización y fue de gran aporte para él.

Se aplicaron herramientas para identificar, valorar y controlar los riesgos y necesidades presentes en la organización como la elaboración de documentos corporativos los cuales aportaron al cumplimiento requerido para dar inicio a la implementación del SG-SST.

Se concluye que es necesario aplicar un plan anual de trabajo el cual muestra las propuestas y necesidades encontradas en la empresa Ricolácteos que deben ser aplicadas de manera rápida.

Y finalmente en el tercer objetivo específico se establecieron actividades de gestión administrativa de acuerdo a los hallazgos encontrados en la IPVR (identificación de peligros y valoración de riesgos) que permitió un mejoramiento del bienestar laboral en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas.

Se encontró que colaboradores no conocían sobre el sistema de gestión, por parte de la empresa Ricolácteos no habían recibido capacitaciones ni actividades de bienestar.

Se pudo evidenciar que los trabajadores tienen una gran necesidad de ser capacitados, en temas relacionados con el bienestar, salud, buenas prácticas, ventas y temas generales de interés, además presentan una gran aceptación a las capacitaciones brindadas, generando un buen clima laboral.

Se evidencio que los riesgos críticos son el Riesgo Publico y Riesgo de Transito para la empresa Ricolácteos tal como se mostró en el desarrollo del Trabajo

En conclusión, se puede decir que en el desarrollo de este proyecto se cumplió a cabalidad con el objetivo general el cual hace referencia a “Implementar la primera fase (evaluación inicial) del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo según el decreto 1072 del 2015 en la empresa Ricolácteos de Dosquebradas” basados en los tres objetivos específicos los cuales aportaron para el logro de esta tesis.

8. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la evaluación inicial que se realizó en la empresa Ricolácteos con el presente trabajo se proponen las siguientes recomendaciones:

Para beneficio de la empresa Ricolácteos de Dosquebradas se recomienda al Gerente General implementar un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo ya que no sólo es importante garantizar un bienestar laboral a sus colaboradores sino también controlar los riesgos a los que se encuentran expuestos en cada uno de los cargos.

Implementar el procedimiento de inducción y reinducción tanto a los nuevos colaboradores como a los antiguos cuando sea necesario y por regla una vez al año, con el fin de crear conciencia en los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos de acuerdo al cargo desempeñado.

Desarrollar actividades de bienestar laboral como: capacitaciones de interés, celebración de cumpleaños mensual, pausas activas y celebración de fechas especiales porque a pesar del corto tiempo se obtuvieron resultados motivadores de las actividades realizadas en el desarrollo de este proyecto para los colaboradores de Ricolácteos.

Realizar jornadas de sensibilización que resalten la importancia del uso de los elementos de protección personal, concientizarlos de la importancia de su participación en todas las actividades relacionadas con el SG-SST, esto no solo beneficia a los empleados en proteger su bienestar físico sino también a la empresa Ricolácteos disminuyendo la accidentalidad laboral, mejorando la productividad y evitar costos generados por indemnizaciones a los colaboradores y sanciones efectuadas por los órganos de control.

Cumplir con las actividades del plan anual de trabajo propuesto en el desarrollo de este proyecto para generar condiciones laborales seguras y saludables de acuerdo a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el objetivo de implementar un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda a la empresa Ricolácteos de Dosquebradas contratar a una persona con las capacidades requeridas para desarrollar este sistema, que tenga los conocimientos, certificaciones para la implementación de acuerdo al decreto 1072 del 2015 y a los estándares mínimos consagrados en la resolución 1111.

Se recomienda estudiar el curso de las 50 horas en SG-SST tanto por el gerente como por parte de todos los colaboradores de Ricolácteos ya sea presencial o de manera virtual.

Continuar con las reuniones de los diferentes comités y del vigía de seguridad y salud en el trabajo.

Diseñar y actualizar constantemente de acuerdo a las necesidades de la organización los reglamentos, políticas y demás documentos elaborados en el presente proyecto a fin de continuar con su proceso de organización empresarial.

Se presentan las siguientes recomendaciones en materia de seguridad con el fin de brindar un ambiente adecuado de Seguridad y Salud en el Trabajo para los colaboradores de la empresa Ricolácteos:

- Solicitar y documentar las hojas de seguridad de los productos químicos utilizados en la empresa (elementos de aseo).

- Capacitar al personal en el uso adecuado de productos y sustancias químicas. Entrenar en el manejo de recipientes vacíos, hacer énfasis en su correcta disposición final.
- Realizar periódicamente los ejercicios de evacuación con su respectiva evaluación conforme al Plan de Emergencias de la Compañía.
- Fomentar una cultura en prevención de riesgos públicos y riesgos de tránsito.
- Señalizar el almacenamiento de materiales en bodega.
- Capacitar periódicamente a los brigadistas en primeros auxilios, incendios, evacuación y rescate, se recomienda que la brigada esté conformada por todos los trabajadores de la oficina, es decir, que todos tengan el respectivo entrenamiento. Elegir líderes dentro de cada grupo de brigadistas.
- La capacitación de personal para el control de riesgos públicos debe efectuarse por lo menos una vez cada seis meses y para los demás riesgos una vez cada año, con el objeto de garantizar la comprensión del personal en el control y mitigación de los riesgos. Se debe evaluar la eficacia de la capacitación.
- Fomentar el orden en el personal para el uso de EPP y elementos de aseo.
- Procurar mantener los extintores en sitios visibles y no obstruirlos con elementos.
- Establecer plan de intervención y formación para el control de los riesgos especialmente para la mitigación y control de los riesgos más importantes.
- Establecer un plan de trabajo seguro.
- Fortalecer y asegurar la realización de pausas activas, determinando tiempos específicos para la realización de las mismas.
- Implementar un Programa de Vigilancia epidemiológica para lesiones osteomusculares.
- Realizar capacitaciones de normas y señales de tránsito, deberes y derechos del peatón.

- Formación en autocuidado, higiene postural y enfermedades musculo esquelética.
- Realizar los exámenes médicos ocupacionales periódicos con énfasis osteomuscular.
- Realizar campañas de auto cuidado.
- Capacitación sobre Riesgo físico (Ruido).

9. Bibliografía

- Agudelo, E., Amariles, L. (2016). Diseño, Documentación Y Guía De Implementación Del Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud Ocupacional Bajo Los Lineamientos De La Ntc- Ohsas 18001:2007 En La Empresa Amariles Construcciones. Universidad Católica de Pereira. Recuperado <http://repositorio.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/10785/3903/3/DDMIIND12.pdf>
- Ambientes y Espacios. (Mayo de 2017). Quienes somos: Ambientes y Espacios. Obtenido de Ambientes y Espacios Web site: <http://www.ambientesyespacios.com.co/quienes-somos.html>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano tercera edición. En I. Chiavenato, Gestión del talento humano tercera edición (pág. 6). Mexico: McGraw-Hill.
- Congreso de la Republica. (2012). Ley 1562. En C. d. República, Ley 1562 (pág. Artículo 13). Bogotá: Congreso de la república.
- Fondo de Riesgos Laborales. (Mayo de 2017). Quienes somos: Fondo de Riesgos Laborales. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales web site: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/quienes-somos.html>
- Gestión de la seguridad y Salud laboral en las Pymes. (11 de 11 de 2010). Obtenido de Diputación de Barcelona.: https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457

Indicadores de riesgos laborales. (08 de 2017). Obtenido de Ministerio de Salud y Protección

Social.:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.asp>

x

Indicadores de riesgos laborales. (2017). Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.asp>

x

Mariño, C., Castro, Y., Cruz, A. (2016). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el

trabajo bajo la normatividad vigente para la empresa industria metalmecánica “Inmecom

Ltda” ubicada en el barrio ricaurte – Bogotá. Universidad distrital francisco José de

caldas. Recuperado

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/4316/1/CruzCarrilloAndr%C3%A9sFelipe2016.pdf>

Martínez, M. N., & Rodríguez, M. S. (2016). Diseño y desarrollo del sistema de gestión de

seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y Oshas 18001/2007 en

la empresa Los Ángeles OFS. En M. N. Martínez, & M. S. Rodríguez, Diseño y

desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto

1072/2015 y Oshas 18001/2007 en la empresa Los Ángeles OFS (pág. 17,68). Bogotá.

Recuperado de

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>

- Ministerio de Trabajo. (26 de 05 de 2015). Ministerio de trabajo. Obtenido de Decreto 1072 2015: <http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/objeto-campo-de-aplicacion-y-definiciones-del-sg-sst/>
- Ministerio del trabajo. (2014). Plan Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021. En M. d. trabajo, Plan Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021 (pág. 24,29-30). Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. En M. d. trabajo, Decreto 1072 de 2015 (págs. 89-90,97). Bogotá.
- Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072. En M. d. trabajo, Decreto 1072 de 2015 (pág. Artículo 2.2.4.6.1.). Bogotá: Ministerio del trabajo.
- Ministerio del trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017. En M. d. trabajo, Resolución 1111 de 2017 (pág. 10, 13). Bogotá: Ministerio del trabajo.
- Ministerio del trabajo. (21 de Abril de 2017). Comunicados del ministerio de trabajo. Obtenido de Comunicados del ministerio del trabajo: [Www.Mintrabajo.Gov.Co/Febrero-2017/7681-Mintrabajo-Fija-Estandares-Minimos-De-Seguridad-Y-Salud-Para-Empresas.Html](http://www.Mintrabajo.Gov.Co/Febrero-2017/7681-Mintrabajo-Fija-Estandares-Minimos-De-Seguridad-Y-Salud-Para-Empresas.Html)
- Ministerio del trabajo. (Mayo de 2017). Presentación del ministerio: Ministerio del trabajo. Obtenido de Ministerio del trabajo Web site: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/presentacion-del-ministerio>

- Murillo, Y. (2014). Diseño de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas. En Y. Murillo, Diseño de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas (pág. 11, 89-90). Pereira. Recuperado <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/4716/658382M977D.pdf;sequence=1>
- Noreña, L., & Salazar, A. (2015). Diseño de un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas. En L. Noreña, & A. Salazar, Diseño de un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas (pág. 21, 134-135). Pereira.
- OIT. (Mayo de 2017). Orígenes e historia: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Obtenido de <http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--es/index.htm>
- Quintero, D. (2017). Propuesta documental para dar cumplimiento al decreto 1072 de 2015 en la empresa ASEIE S.A.S. en la ciudad San José de Cúcuta. En D. Quintero, Propuesta documental para dar cumplimiento al decreto 1072 de 2015 en la empresa ASEIE S.A.S. en la ciudad San José de Cúcuta. (pág. 40). Cúcuta.
- Seguridad y salud en el trabajo. (27 de 04 de 2009). Obtenido de Organización internacional del trabajo:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_105149.pdf

Trabajo, M. d. (s.f.). Ministerio de Trabajo. Obtenido de

<http://actualicese.com/actualidad/2017/01/17/mintrabajo-amplia-plazo-para-implementar-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Velásquez Pinilla, B. (25 de 09 de 2015). UNIMINUTO Progresividad de nuestro sistema legal con la expedición del decreto 1443 de 2014 y el nacimiento del SGSST.”. Obtenido de Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO:

http://www.uniminuto.edu/documents/968618/3898231/OPE_ASZH_2015_PRESENTACION+CONGRESO+UNIMINUTO.pdf/b7136a29-dca8-43e4-9cf3-702231543f0f

10. Apéndices y anexos

Anexo 1 Capacitación de Riesgo público



Anexo 2 Material visual de Riesgo público

Caminando en LA VÍA PÚBLICA

- En los sitios de tránsito común, haz uso de las cebras, puentes peatonales o lugares demarcados para cruzar.



- Mantente atento y disminuye la velocidad en las salidas de garaje, entradas de parqueaderos y estaciones de servicio.
- El calzado debe estar en buen estado, cómodo y acorde con las labores (evita tacones).

- Si en la esquina que vas a cruzar hay semáforo, debes esperar que aparezca la luz roja deteniendo el tránsito de vehículos y dando la luz verde hacia el peatón.



- Antes de bajarte de un vehículo verifica que la vía esté libre y cerciórate de que no hay riesgos para iniciar tu desplazamiento.

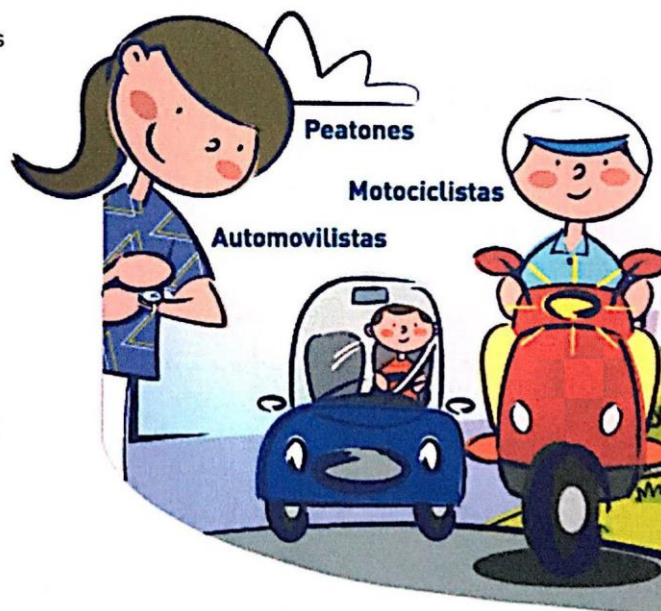


- Cuando requieras desplazarte hacia un lugar, trata de salir con el tiempo necesario para evitar apuros y usar el camino más seguro.

- Evita mostrar objetos de valor cuando estés circulando por la vía pública.



- Las personas que, por su trabajo diario, tengan que caminar en días lluviosos o de noche, deben usar ropas de colores claros y luminosos para que los conductores puedan distinguirlos fácilmente.



Anexo 3 Capacitación de pausas activas



Anexo 4 Material visual de pausas activas

PAUSAS ACTIVAS

EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO



1
10 a 20 segundos
2 veces



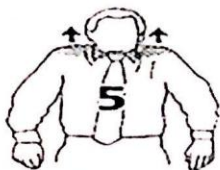
2
10 a 15 segundos



3
10 segundos
cada lado



4
10 a 20 segundos



5
3 a 5 segundos
3 veces



6
10 a 12 segundos
Cada brazo



7
10 segundos



8
10 segundos



9
8 a 10 segundos
cada lado



10
8 a 10 segundos
cada lado



11
10 a 15 segundos
2 veces



12
Sacuda las manos
8 a 10 segundos

Anexo 5 Cuadro de cumpleaños



Anexo 6 Celebración de cumpleaños



Anexo 7 Foto de socialización del Vigía ocupacional

Anexo 8 Formato funciones del Vigía Ocupacional



FUNCIONES DEL VIGÍA

- Proponer actividades que procuren la salud de los trabajadores y un ambiente adecuado en los sitios de trabajo.
- Proponer y participar en las actividades de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de los entes gubernamentales en las actividades que ellos adelanten.
- Vigilar el cumplimiento de las normas, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe realizar la empresa, de acuerdo con el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes. Además, se debe promover su divulgación y observancia.
- Colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas para su ocurrencia.
- Visitar, periódicamente, las instalaciones de trabajo e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir medidas correctivas o de control.
- Estudiar las sugerencias de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisar las estadísticas de accidentalidad y enfermedades laborales.
- Archivar los informes de las actividades que desarrolle en ejercicio de sus funciones y mantenerlos a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o el sitio de las reuniones.

Fecha	Nombre	Oficio	Cédula
18-09-18.	MARICÓ MARTÍNEZ	Administradora	1088011287

Anexo 9 Acta de nombramiento vigía ocupacional



Ricolácteos

NIT:

Acta de nombramiento del Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, se designa como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo a: **Fabian Moñcio Martínez**

En virtud a lo anterior, el referido actuará como vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo por el término de 2 años de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, período durante el cual el empleador se obliga a facilitar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que realice sus respectivas funciones.

La presente se firma el **18/09/2018**.

Mauricio Martínez

Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: **Mauricio Martínez**

CC: **1.088.112.287**

Cargo: **Administrador - Jefe Producción**

Mauricio Martínez

Responsable legal

Nombre: **Mauricio Martínez**

CC: **1.088.112.287**

Cargo: **Administrador - Jefe Producción**

Anexo 10 Foto socialización Comité de convivencia laboral



Anexo 11 Formato de comité de convivencia



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

IDENTIFICACIÓN NIT: 13991077
NOMBRE DE LA EMPRESA: RICOLACTEOS
CIUDAD: Dosquebradas
DEPARTAMENTO: Risaralda
DIRECCIÓN: Calle 9 Bis #23-22 Barrio Japón
TELEFONO: 3234970356

Son un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral, mejorando la protección de los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 abril de 2012

El comité de convivencia se conformara de la siguiente manera:

Dos representantes del empleador (el empleador designara a sus representantes)

Dos representantes de los trabajadores (se elegirán por votación secreta)

Cada representante con sus respectivos suplentes.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así mismo las pruebas que la soportan.
- Examinar los casos específicos de manera confidencial en los que se formule un reclamo o una queja.
- Escuchar las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja de manera individual.
- Coordinar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas.
- Formular un plan de mejora entre las partes, para construir, y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.



- Hacer seguimiento a los compromisos de las partes involucradas en la queja, constatando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
- En el caso 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, deberá informar a la dirección de la empresa, cerrara el caso y el trabajador puede presentar una queja ante el inspector de trabajo o demandar ante un juez.
- Presentar a la dirección la recomendación para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como un informe anual de resultados de la gestión.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a la empresa
- Elaborar informes trimestre sobre gestión del comité, que incluya seguimiento de los casos, recomendaciones y estadísticas de las quejas.

FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ

- Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma eficaz.
- Tramitar ante la gerencia las recomendaciones aprobadas en el comité.
- Gestionar los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

FUNCIONES DEL SECRETARIO

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.



- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Alvario Quintana

Representante Legal

Anexo 12 Formato convocatoria elección comité de convivencia

**FORMATO CONVOCATORIA A PARTICIPAR DE LA ELECCION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA**Empresa: PicolacteosFecha: Septiembre - 18 - 2018En calidad de representante legal de la empresa Mauricio Martinez.

_____ convoco a todos los trabajadores a participar de la elección de los miembros al COMITÉ DE CONVIVENCIA, la votación se realizara el día 22 Septiembre 2018 en Calle 9 Bis # 23-22. Barrio Japon.

Anexo 13 Formato de registro asistencia votación comité convivencia



REGISTRÓ ASISTENCIA VOTACION COMITÉ CONVIVENCIA

PERIODO: ~~22-09-2018~~ 22 09 2020Empresa: PicolacteosFecha: 22-09-2018

No	Nombre y apellido	Cedula	Cargo
	Luis Dieguito	15.957343	comerciante
	Luis A. Martinez	13991072	Propietario
	Roberto A. Rodriguez	441378	comercial
	Luz Adriana Alarcón	31498599	comercial
	OMAR SALAZAR	70352207	COMERCIAL
	GILBERTO ANTONIO	10100104	Comercia.
	INDIRA BARRERA	1087997138	
	Sandra Melina Ospina	42151257	Estudiante
	Luisa del Moral Quintero	1.098.320.629	ESTUDIANTE

Anexo 14 Formato tarjetón elección de representantes al comité de convivencia laboral



**TARJETON PARA ELECCION REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

1	2	3
Nombre y apellido: Luis Dalgado	Nombre y apellido: Luz Adriana Olaron	Nombre y apellido: Omar Salazar.
Cargo: Vendedor	Cargo: Vendedora	Cargo: Vendedor
Cedula: 15957343	Cedula: 31498599	Cedula: 70352207
4	5	6
Nombre y apellido:	Nombre y apellido:	Voto en blanco
Cargo:	Cargo:	
Cedula:	Cedula:	

Anexo 15 Acta de cierre votaciones comité de convivencia



ACTA DE CIERRE VOTACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

PERIODO:

Fecha: 22- Septiembre 2018

Siendo las 9 am, del día 22- Septiembre la empresa, da por terminado el proceso de votación para elección de representantes del trabajador al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL para el periodo comprendido entre él 22- Sep- 2018 y 22- Septiembre 2020

Como jurados de votación, se encargaron:

- Nombre completo Luisa Fernanda Morales Quintana.
- Nombre completo Sandra Milena Ospina Felix

Como coordinador de la mesa de votación: _____

Candidato	Numero Votos
<u>Luis Delgado</u>	<u>4</u>
<u>Luz Daviana Alarcon.</u>	<u>3</u>
<u>Omar Salazar.</u>	<u>0</u>
Total Votos	7

Elegidos

Nombre	Área	Cargo	Categoría	
			Principal	Suplente
<u>Luis Delgado</u>	<u>Ventas</u>	<u>Vendedor.</u>	<u>X</u>	
<u>Daviana Alarcon</u>	<u>Ventas</u>	<u>Vendadora</u>		<u>X</u>

Firma jurado
Mauricio Martinez.

Nombre Jurado

Firma jurado
Nidia Spada

Nombre jurado

Anexo 16 Acta de constitución comité de convivencia laboral



ACTA DE CONSTITUCION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El 22/09/2018, en las instalaciones de la empresa, Ricolacteos se reunió el representante legal y sus trabajadores para conformar el comité de convivencia dando cumplimiento a la resolución 652 de 2012, Resolución 2646 de 2008 y a la ley 1010 de 2006, así como lo dispuesto en el programa de Seguridad y Salud en el trabajo. El periodo de los miembros del comité es de dos años (2).

El representante legal de la empresa nombro a las siguientes personas:

Mauricio Martínez
Principal

Judiel Bohorquez
suplente

Y los trabajadores nombraron a:

Luis Dalgado
Principal

Luz Adriana Alarcón
suplente

Estos últimos nombrados por votación

Integrado el comité de convivencia se procedió de acuerdo a la resolución 652 de 2012 a nombrar el presidente y al secretario del mismo, con el objetivo de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del comité:

Por mutuo acuerdo entre los miembros se designa:

Presidente:

Secretario:

Mauricio Martínez
Firma presidente

Judiel Bohorquez
firma secretario

Anexo 17 Acta de reunión comité de convivencia laboral



ACTA DE REUNION

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Reunión					Acta No	
Hora de inicio		Hora fin		Fecha		
				DD	MM	AAAA
ASISTENTES						
NOMBRE		CARGO		FIRMA		
OBJETIVO DE LA REUNION						
ORDEN DEL DIA						
COMPROMISOS						
ACTIVIDAD		RESPONSABLE		FECHA		

Mauricio Martínez

Firma del presidente

Nidal Sierra

Firma del secretario

Anexo 18 Formato de quejas o sugerencias comité de convivencia laboral



FORMATO QUEJAS O SUGERENCIAS COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Nombre del empleado _____
Documento Identidad _____
Área _____
Cargo _____
Correo electrónico _____
Fecha diligenciamiento (dd /mm/aaaa) _____

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

Para presentar queja diligencia el numeral 1. Para sugerencia diligencie numeral 2.

1. HECHOS QUE CONSTITUYEN LA QUEJA

Describe todas las situaciones en los que se identifiquen las circunstancias, personas (quien quienes), tiempo (cuando), modo (como), lugar (donde) y cualquier otra que considere pertinente.

Cuenta a usted con alguna prueba? ¿Cuáles? Relaciónelas y adjúntelas

2. SUGERENCIAS

Orientadas a la actividad de prevención de las situaciones que puedan constituir acoso laboral (capacitación, divulgación, etc.)

Orientadas a la actividad de corrección de situaciones que puedan constituir acoso laboral (manera de presentar las quejas, procesos y/o procedimientos de atención de las quejas, etc)

Firma del empleado _____ Nombre _____

Anexo 19 Foto publicación Política de SG-SST



Anexo 20 Formato de política de Seguridad y Salud en el Trabajo

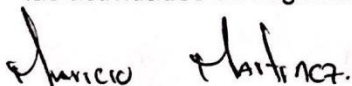
POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

RICOLACTEOS es una empresa dedicada la producción y comercialización de avena, comprometida con la seguridad y salud de sus trabajadores a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de nuestra organización, trabajadores contratistas y partes interesadas .

En LA EMPRESA RICOLACTEOS, es pilar fundamental del proceso productivo la seguridad y salud en el trabajo de todos sus empleados. Dicho pilar se sustenta en el mejoramiento continuo y en la gestión de los siguientes objetivos:

- Identificar los peligros y riesgos a los que puede estar expuestos nuestros trabajadores permitiendo garantizar el bienestar de los mismos.
- Informar a cada uno de los colaboradores y contratistas, acerca de los requerimientos de seguridad, salud y medio ambiente así mismo su responsabilidad en la aplicación de estos.
- Prevenir, fomentar y apoyar la salud, seguridad y bienestar de nuestros grupos de interés.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables a la organización
-

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo



REPRESENTANTE LEGAL

Fecha 18 septiembre de 2018

Anexo 21 Foto de publicación Reglamento de higiene y Seguridad Industrial

Anexo 22 Formato de Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

IDENTIFICACIÓN NIT: 13991077
NOMBRE DE LA EMPRESA: RICOLACTEOS
CIUDAD: Dosquebradas
DEPARTAMENTO: Risaralda
DIRECCIÓN: Calle 9 Bis #23-22 Barrio Japón
TELEFONO: 3234970356
SUCURSALES O AGENCIAS: SI ___ NO x_ Número ___

CLASE DE RIESGO ASIGNADO POR LA ARL:**CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA:**

Nota: La clase o tipo de riesgo y el código de la actividad económica son de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002.

Prescribe el 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 adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y de la promoción de la salud de los trabajadores.

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 1984, la Resolución 2013 de 1986, la Resolución 1016 de 1989 y 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 necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión

en Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989, y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente, por:

RIESGOS FISICOS:	Se generan por la exposición a ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, vibraciones, entre otros. Paso del servicio de transporte masivo y vehículos ubicados en el la calle.
RIESGOS QUIMICOS:	Se generan por la exposición a gases, vapores, polvos inorgánicos y orgánicos, solventes, (sustancias,) humos, entre otros.
RIESGOS BIOLÓGICOS:	Exposición a hongos, Bacterias, Virus y otros, manejo de papelería y otros elementos con carga de polvo.
RIESGOS MECANICOS:	Se presentan por las condiciones inadecuadas de funcionalidad, diseño, ubicación y disposición de las máquinas, herramientas y utensilios de trabajo.
RIESGOS PSICOSOCIALES:	se generan por las condiciones organizacionales como: exceso de responsabilidad, trabajo bajo presión, monotonía, rutina, problemas familiares, acoso laboral, entre otros
RIESGOS DE ORIGEN NATURAL	Terremotos, vendavales, descargas eléctricas como rayos.

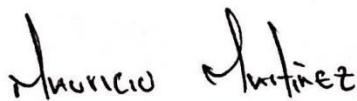
PARÁGRAFO.- A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, 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 del trabajador a 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, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. . El presente reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales las condiciones existentes en el momento de su emisión, 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.



Representante Legal

Anexo 23 Foto de publicación Política consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas



Anexo 24 Formato de política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS EMPRESA RICOLACTEOS**

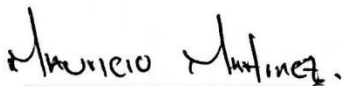
IDENTIFICACIÓN NIT: 13991077
NOMBRE DE LA EMPRESA: RICOLACTEOS
CIUDAD: Dosquebradas
DEPARTAMENTO: Risaralda
DIRECCIÓN: Calle 9 Bis #23-22 Barrio Japón
TELEFONO: 3234970356

La Política para la prevención en el consumo de alcohol, tabaquismo, y sustancias psicoactivas contempla los lineamientos normativos vigentes y está fundamentada en la identificación de los aspectos derivadas de sus objetivos.

Esta política debe ser asumida y entendida por toda la empresa


Por lo tanto con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008 Se establece los siguientes parametros:

- Queda prohibido el ingreso, acceso, distribución, venta, consumo de alcohol, tabaco, o sustancias psicoactivas en los sitios de trabajo, así como presentarse a trabajar bajo el efecto de estas sustancias.
- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcoholicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.
- Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y comprometida en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política



Representante legal
Fecha 18 de septiembre 2018

Anexo 25 Acta de entrevista con el Gerente de Ricolácteos


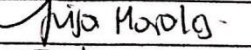
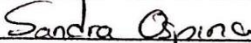
	ACTA DE PRIMER ENTREVISTA CON EL GERENTE DE LA EMPRESA RICO LÁCTEOS
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

FECHA: 14/06/2018	HORA DE INICIO: 12:15pm	FIN: 1 pm
LUGAR: Ricolácteos	ACTA No. 1	


El día 14 de junio de 2018 siendo las 12:15 se realizó la entrevista en la cual participaron el gerente de Rico Lácteos, Sandra Milena Ospina y Luisa Fernanda Morales integrantes del proyecto de grado a desarrollar, en donde se inició con la presentación personal de cada uno de los asistentes, se indaga como nace Rico Lácteos, la actividad económica que desarrolla la empresa, cuantas personas laboran en la compañía, si están afiliados al sistema de seguridad laboral, si conocen que es el sgsst, si cuenta con un comité de brigadistas, cuales son las funciones de cada uno de los cargos, que herramientas, maquinaria y equipos necesitan para finalmente producir la avena que se le vende a los clientes, si conocen las herramientas necesarias para proteger al empleado en un accidente laboral y si existen una señalización en la empresa en caso de una emergencia.

Comentarios adicionales:

--

PARTICIPANTES		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
Javier Lu Jinez	Administrador	
Luisa fda Morales	Estudiante	
Sandra Milena Ospina	Estudiante	

Anexo 26 Acta de socialización y capacitación en la empresa Ricolácteos

	ACTA DE SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN CON EL GERENTE DE LA EMPRESA RICO LÁCTEOS
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.


FECHA: 18/09/2018	HORA DE INICIO: 11:00am FIN:
LUGAR: Empresa Ricolácteos	ACTA NO:

TEMAS TRATADOS

- Capacitación en aspectos generales en el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo.
- Socialización del reglamento de higiene y seguridad industrial.
- Socialización comité de convivencia laboral.
- Socialización de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.
- Socialización de seguridad y salud en el trabajo.
- Conformación del comité de convivencia.


El día 18 de septiembre 2018 siendo las 11 am se realizó la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo con apoyo de la practicante en SST, Daniela Orozco Ramirez al gerente de Rico Lácteos y sus empleados. Posterior a eso se realizó la socialización del reglamento de higiene y seguridad industrial, Socialización y conformación del comité de convivencia laboral.

Se continúa con la socialización de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas, además la seguridad y salud en el trabajo.

	ACTA DE SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN CON EL GERENTE DE LA EMPRESA RICO LÁCTEOS
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Comentarios adicionales:


El jefe de producción estuvo muy interesado en la socialización de los temas, el gerente ve la necesidad de capacitar a sus empleados de acuerdo a los riesgos que están expuestas en la calle. Se agenda próximo acuerdo. el día 22 de SEPT. 2018.

PARTICIPANTES		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
Daniela Orasco Ramirez	Practicante S.SIT	Daniela Orasco R.
Mauricio Martínez B.	Administrador	
Nidia Sidney Salazar	operario de producción	M. JES. SALAZAR
Luisa fernanda Morales G.	Estudiante	Luisa Morales

Para constancia se firma y en Dosquebradas: a los 18 días del mes de septiembre de 2018.

Anexo 27 Acta de socialización y desarrollo actividades de bienestar en la empresa

Ricolácteos

	<p>ACTA DE SOCIALIZACIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES EN LA EMPRESA RICOLÁCTEOS</p>
	<p>SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</p>

FECHA: 22/09/2018	HORA DE INICIO: 7:15 am FIN: 8:00 am
LUGAR: Empresa Ricolácteos	ACTA NO:

TEMAS TRATADOS:

- Bienvenida a los colaboradores de Ricolácteos
- Capacitación de Riesgos públicos
- Capacitación de pausas activas
- Actividad lúdica
- Premiación a los mejores de la actividad lúdica
- Socialización del comité de convivencia
- Invitación a desayunar a colaboradores de Ricolácteos
- Publicación de mural de cumpleaños
- Celebración de cumpleaños

El día 22 de septiembre de 2018 siendo las 7:15 de la mañana se realizó la bienvenida a los empleados a las diferentes actividades que se realizaran durante la jornada, se inicia con la capacitación en riesgo público, después la capacitación de pausas activas.


Con base a lo anterior se realizó una actividad lúdica, donde se preguntó algo sobre el tema visto, quien contestó correctamente se ganó un premio sorpresa.

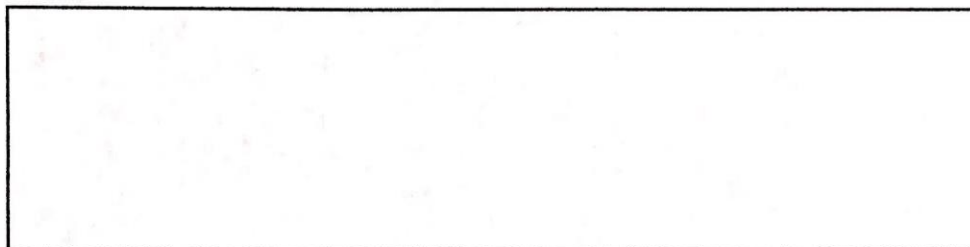
Se socializó y eligió el comité de convivencia.

Posterior a eso se invitó a los colaboradores de Ricolácteos a un desayuno de integración.

Y para finalizar se publicó el mural de cumpleaños y se felicitó a los que cumplieron años en septiembre.

Comentarios adicionales:

	ACTA DE SOCIALIZACIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES EN LA EMPRESA RICOLÁCTEOS
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.



PARTICIPANTES		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
Juán Alberto	Gerente	Juán Alberto
José A. Martínez	Jefe de producción	José A. Martínez
Roberto A. Rodríguez	Vendedor	COMERCIAL
OMAR SALAZAR	Vendedor	OMAR SALAZAR
Mauricio Martínez	Administrador	Mauricio Martínez
Mónica Sidney Bobarese	operario de producción	Mónica Sidney
Gilberto Angonia	Vendedor	Gilberto Angonia
Luz Adriana Alarcón	Vendedora	Luz Adriana A
Luis Fernando Roldán	Estudiante	Luis Fernando
Sandra Milena Ospina	Estudiante	Sandra Ospina

Anexo 28 Formato de Consentimiento para desarrollar proyecto de grado en la empresa

Ricolácteos

	Apoyo de actividades empresa RicoLácteos	Fecha:	30-08-18
	Consentimiento para desarrollo de proyecto de grado en la empresa RicoLácteos	Lugar:	Dosquebradas
		Hora:	12.00 PM

Autorización para desarrollar proyecto de grado

Yo Hernando Martínez. B.

Identificado con C.C. 1088011287. de Dosquebradas.

Autorizo a Sandra Milena Ospina Felix y a Luisa Fernanda Morales Quintana integrantes del proyecto de grado y estudiantes de la Fundación Universitaria del área Andina para desarrollar las diferentes actividades de gestión que contribuyan al desarrollo de su tesis de grado para optar por el título de administración de empresas, al igual que utilizar el nombre de la empresa Ricolácteos dentro la elaboración de su tesis de grado.

Firma

C.C. 1088011287.