

Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Para la empresa RICURAS DE LOS ALCAZARES.

Wiston Panesso Palacios.

Jeffry Leandro Barco Macias.

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez
Procesos Administrativos en Seguridad y Salud en el Trabajo
Noviembre 2023

Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Para la empresa RICURAS DE LOS ALCAZARES.

Wiston Panesso Palacios.

Jeffry Leandro Barco Macias.

Docente

Jaqueline Sepúlveda Bojorge.

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez.

Procesos Administrativos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Santiago de Cali.

Noviembre 2023

Tabla de contenido

INTRODUCCION..... 4

RESUMEN..... 5

OBJETIVO GENERAL..... 6

OBJETIVOS ESPECIFICOS..... 6

INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA..... 7

MAPA SATELITAL..... 8

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA 9

MAPA DE PROCESOS 9

DEFINICIONES DEL SG-SST..... 10

CICLO PHVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD 14

Y SALUD EN EL TRABAJO 14

ETAPA PLANEAR..... 15

 Política de seguridad y salud en el trabajo (SST)..... 15

 Objetivos y metas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST 16

 RECURSOS DEL SG-SST 16

 Recurso humano. 16

 Gerencia. 16

 Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 16

 COPASST / Vigía de SST 17

 Funciones del COPASST 17

 Funciones del comité de convivencia laboral. 18

 Brigada: 19

 Responsabilidades y obligaciones de la administradora de riesgos laborales (ARL) 20

 Responsabilidades de los trabajadores..... 20

 Asesor externo. 21

 Recurso financiero. 21

 Recursos técnicos, tecnológicos..... 21

 Matriz de requisitos legales. 21

 Gestión del cambio. 22

 Perfiles del cargo..... 22

 Manual de funciones, responsabilidades y competencias. 22

 Control de documentos registrados..... 23

ETAPA HACER..... 24

 Matriz de identificación de peligros..... 24

 Plan de gestión integral..... 25

 Procedimientos de seguridad, instructivos de seguridad 25

 Sustancias químicas. 25

 Inspección de seguridad. 27

 Clasificación de las inspecciones de seguridad..... 27

Inspecciones planeadas generales..... 27

Inspecciones planeadas de orden y aseo 27

Inspecciones de áreas y partes críticas..... 27

 Plan de Motivación. 27

¿Porque es importante la motivación? 27

Programa de promoción y prevención..... 28

Tipos de prevención 28

Programas de seguridad y salud en el trabajo..... 28

Medicina preventiva. 28

Medicina del trabajo 29

Seguridad industrial. 29

Higiene industrial. 29

Vigilancia epidemiológica. 29

Exámenes médicos ocupacionales..... 30

Profesiograma. 31

Diagnóstico de condiciones de salud..... 31

Encuesta de condición de salud..... 31

Encuesta sociodemográfica..... 31

Plan de emergencias. 31

Determinación del nivel de riesgo. 34

Plan de evacuación. 35

Plan de continuidad del negocio..... 35

Plan de contingencias. 36

ETAPA VERIFICAR..... 36

INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..... 37

Indicadores que evalúan la estructura del SG-SST. 37

Indicadores que evalúan el proceso de SG-SST..... 38

Indicadores que evalúan el resultado SG-SST. 39

Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo..... 39

Revisión ´por la alta dirección..... 41

ETAPA ACTUAR. 43

Planes de acción..... 43

Mejora continua..... 44

CONCLUSIONES..... 45

BIBLIOGRAFIA..... 46

INTRODUCCION.

La seguridad y salud en el trabajo es una disciplina que trata de la prevención de accidentes e incidentes y enfermedades generadas por causa del trabajo. Se trata de la mejora continua de las condiciones de los puestos de trabajo para cuidar la integridad de los trabajadores y mejorar los procesos para mayor producción.

El manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar); este es un proceso lógico y por etapas basada en la mejora continua incluyendo políticas, la planificación, la identificación de peligros y sugerencias de mejoramiento.

RESUMEN.

El manual de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo abarca aspectos como la capacitación relacionada con la seguridad y salud, la asignación de recursos para implementar las medidas de prevención, la realización de auditorías internas para evaluar el cumplimiento de los requisitos y la mejora continua del sistema. Además, el manual debe ser accesible para todos los empleados y servir como guía para tomar decisiones en situaciones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Su desarrollo e implementación demuestran el compromiso de la organización con la protección y bienestar de sus trabajadores, El manual se debe actualizar periódicamente para adaptarse a los cambios en la organización y en las normativas aplicables. Su implementación efectiva contribuye a reducir accidentes laborales, mejorar la calidad de vida laboral y aumentar la productividad.

OBJETIVO GENERAL

Elaborar un manual del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la panadería ricuras de los alcázares dedicada a la fabricación y venta de panes, pasteles y postres, aplicando el ciclo PHVA, para Identificar los peligros y sugerir la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales u ausentismo de los colaboradores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los riesgos laborales presentes en las diferentes actividades desarrolladas.
- Establecer las actividades que se deben desarrollar en las etapas: planear, hacer, verificar, y actuar.

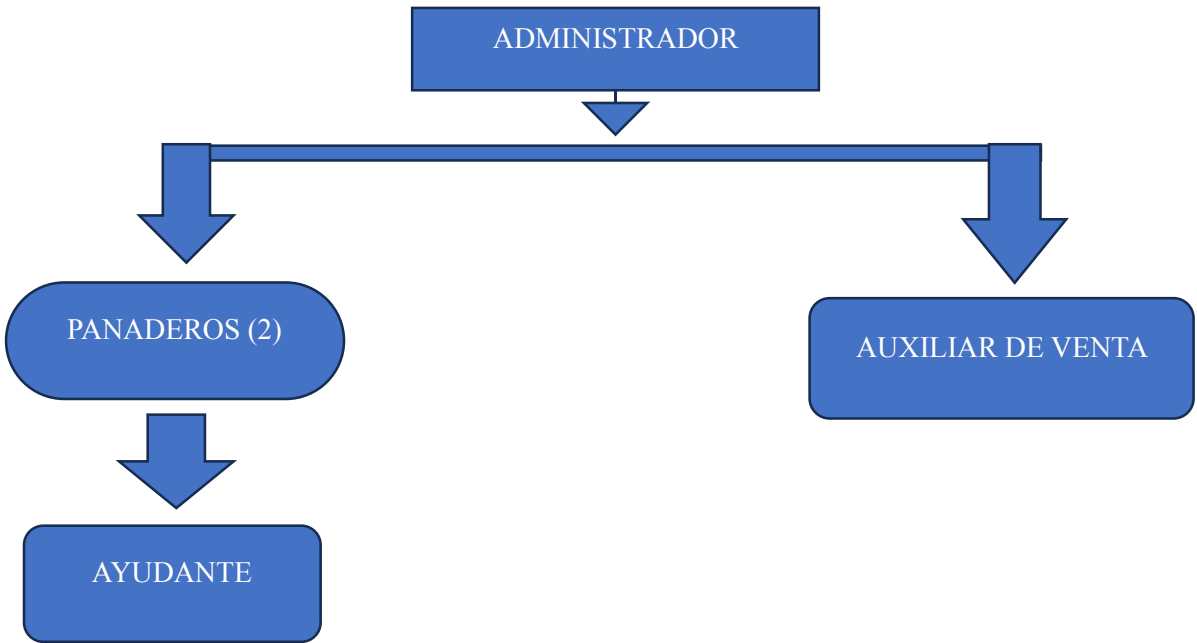
INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA.

Razón social	PANADRERIA Y PASTERERIA SIEMPRE RICURAS DE LOS ALCAZARES
Nit	70905807
Dirección	CL 70 A 1 A 1BL 300 CALI VALLE DEL CAUCA
Teléfono	3206226990
Email	Ramirezjader@hotmail.com
Representante legal	RAMIREZ CASTEÑO JADER JOSE
Actividad económica	ELABORACION DE PRODUCTOS DE PANADERIA, INCLIIENDO LA ELABORACION DE PASTELES, TORTAS DE FRUTAS, TORTAS, PASTELES DE FRUTAS, TARTAS, ROLLITOS DE MAIZ O TRIGO, BUÑUELOS Y AREPA.
Código de activación económica (Decreto 7687/2022)	2108102
ARL	SURA
Clase de riesgo	II
Número de empleado directos	5
Número de empleado indirecto	0

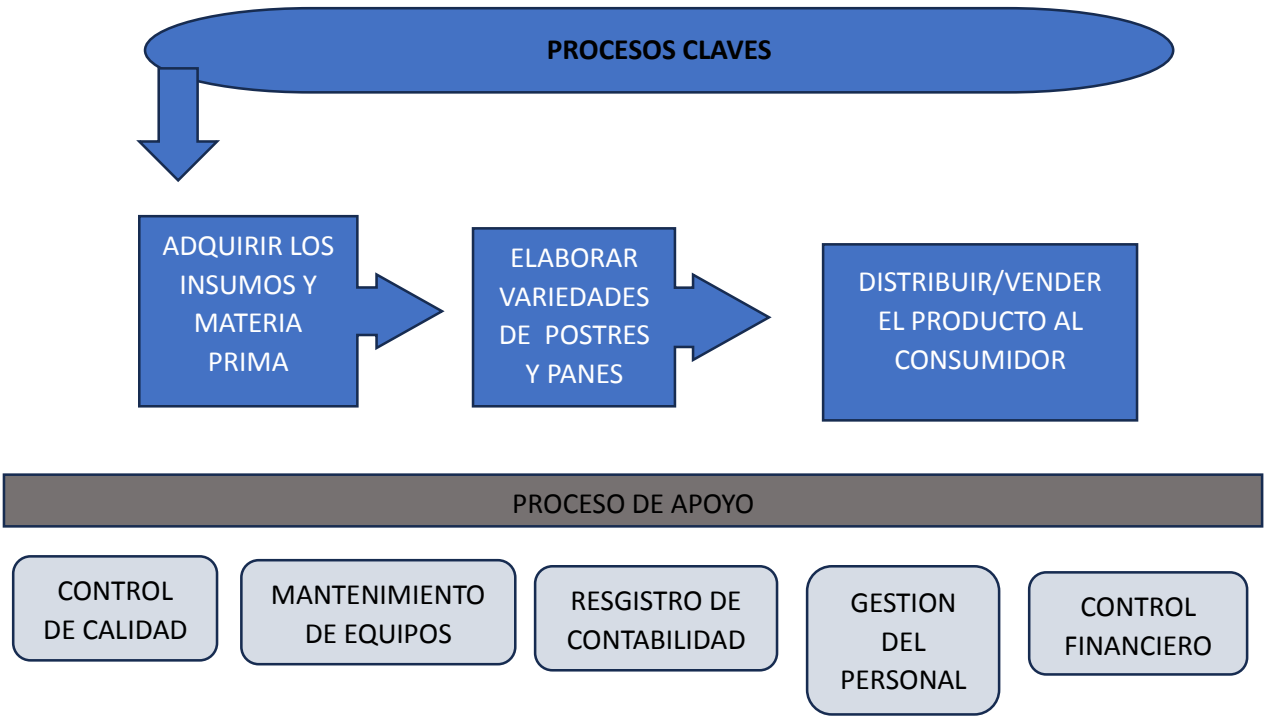
MAPA SATELITAL



ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.



MAPA DE PROCESOS



DEFINICIONES DEL SG-SST

A continuación, se presentan las definiciones más importantes del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
7. 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.
8. Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
9. Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

11. **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

12. **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, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, 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 o biomecánicos y psicosociales.

13. **Descripción sociodemográfica:** 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.

14. **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

15. **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

16. **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

17. Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

18. Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

19. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una Parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

20. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

21. Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

23. Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

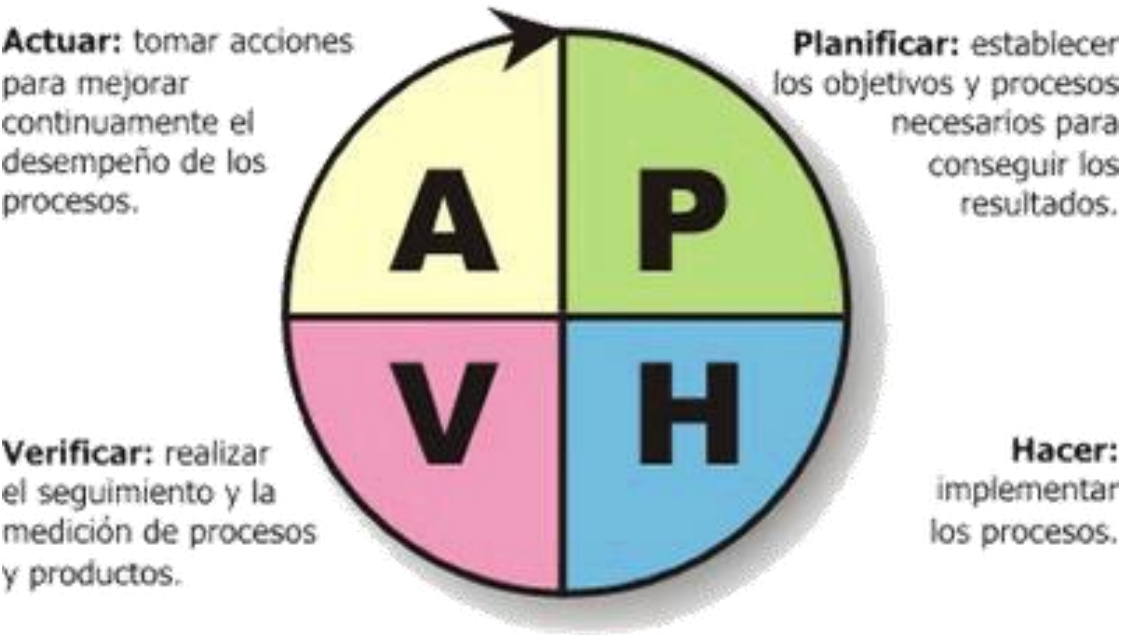
24. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

25. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

26. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
28. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
29. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
30. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
31. Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
34. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
35. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

**CICLO PHVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO**



ETAPA PLANEAR

PLANEAR: Elaborar o establecer el plan conforme al que se ha de desarrollar algo, especialmente una actividad.

Establecer objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política SST de la organización.



Política de seguridad y salud en el trabajo (SST)

Los objetivos de la política de SST son:

- Establecer el compromiso con la empresa hacia la implementación del SG-SST para la gestión de los riesgos laborales.
- Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa
- Debe ser difundida a todos os niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas.
- Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizarla acorde con los cambios tanto en materia de seguridad como en la empresa.

* Ver anexo (A) política de SST.

Objetivos y metas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Un objetivo es lo que se quiere lograr en un periodo de tiempo estimado. Para lograr su cumplimiento se requiere establecer metas.

- Identificar los peligros y valorar los riesgos.
- Realizar los controles necesarios para minimizar los riesgos.
- Proteger la seguridad y salud por medio de la entrega de los EPP, y las capacitaciones y proveer condiciones de trabajo seguro.
- Cumplir con la normativa legal vigente en materia de riesgos laborales.

* Ver anexo B. objetivos y metas.

RECURSOS DEL SG-SST

Los recursos se asignan con el objetivo de obtener mejores resultados de estandarización, calidad de vida y ambiente laboral.

Recurso humano.

Consiste en diseñar los puestos de trabajo, definiendo sus funciones, responsabilidades, calificación y habilidades necesarias. También se encarga de determinar los sistemas retributivos y de promoción interna que garanticen la igualdad de oportunidades de la organización.

Gerencia.

Los recursos (Humanos, técnicos, tecnológicos) y las responsabilidades en el SG, SST.

Las obligaciones del empleador son las siguientes:

- Identificar los peligros y controlar los riesgos.
- Contar con diseño e implementación del SGSST.
- Cumplimiento de la normatividad vigente.
- Definir y aprobar políticas SST.
- Desarrollar un plan de trabajo anual del SGSST.
- Afiliación de los trabajadores al SGRL.

Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Debe diseñar, implementar y evaluar el SG.SST

COPASST / Vigía de SST

- El COPASST es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, encargado de promover y velar por las condiciones de seguridad laboral en una empresa.
- El objetivo del COPASST es promover y garantizar la seguridad y salud en el trabajo, así como prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Funciones del COPASST según la resolución 2013 de 1986

Las funciones del COPASST según la legislación son las siguientes:

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

Funciones del comité de convivencia laboral.

El Comité de Convivencia Laboral es una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

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

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. 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.

Actualmente la Panadería Siempre Ricura De Los Alcázares no cuenta con dicho comité, se recomienda su conformación.

Brigada: resolución 2400 de 1979 y artículo 2.2.4.6.25 Decreto 1072 de 2015

Una brigada es un grupo conformado por personas que hacen parte de una organización que están formados en primeros auxilios, en evacuación, en prevención y control de incendios. Los brigadistas dan soporte a las situaciones de emergencias que se puedan presentar como lo son: sismos, inundaciones, terremotos, ellos están capacitados para poder brindar estas atenciones.

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;
2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;
5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;
6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;
7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;

8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;

9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;

Responsabilidades y obligaciones de la administradora de riesgos laborales (ARL)

Dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

Responsabilidades de los trabajadores

Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Asesor externo.

Permite que la empresa se beneficie de la aportación del conocimiento y la experiencia adquirida por el profesional en campos de implementación de objetivos y creación de oportunidades de mejora continua para mejorar el rendimiento y ayudas para implementación del SG.SST. Un asesor externo puede ser:

- Asesor en gestión de riesgos laborales.
- Asesor en gestión ambiental.
- Asesor en cumplimiento normativo en SST.
- Asesor en seguridad ocupacional y prevención de accidentes.

Recurso financiero.

Los recursos financieros son aquellos que la empresa tiene a su disposición tales como dinero en efectivo, cuentas bancarias, préstamos, incluso bienes en alquiler que generen ingresos mensuales, que fácilmente puede tener a su disposición en alguna emergencia o negocios.

Recursos técnicos, tecnológicos.

Son todas las herramientas, o instrumentos que ayudan a controlar recursos, como un sistema administrativo, todos trabajan en conjunto para alcanzar las metas propuestas por la compañía.

Ver anexo c presupuesto del SG-SST.

Matriz de requisitos legales.

La matriz de requisitos legales es un documento que debe contener toda la información sobre la normatividad que una empresa debe cumplir legalmente.

Según el decreto 1072 de 2015 se define como la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Ver anexo E. Matriz Legal

Gestión del cambio.

La gestión del cambio son todos los procedimientos y estrategias que las empresas u organización deben implementar con el fin de identificar, evaluar y gestionar los riesgos y peligros asociados a un cambio que puede impactar a dicha organización o empresa en la transformación que se esté llevando a cabo. Estos cambios se pueden presentar en dos formas: cambio interno y cambio externo. Algunos de los cambios internos pueden ser (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) y en los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Ejemplo: implementación de hornos modelos 2023.

Perfiles del cargo.

Los perfiles de cargo definen las características, tareas y responsabilidades que involucran un puesto de trabajo, así como las actitudes, cualidades y capacidades que debe tener el personal que lo ocupe.

Ejemplo: AUXILIAR DE PANADERIA, requisito para el cargo, contar con experiencia mínimo 3 años certificado, amplios conocimientos en la preparación de distintos panes y pasteles, disponibilidad de trabajar domingo a domingo con un día compensatoria a la semana, vivir al norte de Cali.

Salario \$ 1.600.000. más todas las prestaciones de ley.

Contratación directa con la panadería.

Manual de funciones, responsabilidades y competencias.

El manual de funciones, responsabilidades y competencias es una herramienta de gestión de talento humano que permiten establecer las funciones y competencias laborales de los empleados, así como los requerimientos de conocimiento y experiencia.

Control de documentos registrados.

El empleador debe conservar de manera controlada y protegida los registros y documentos que respaldan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, permitiendo acceso al responsable del SG-SST, excepto a las historias clínicas ocupacionales si no se cuenta con el perfil adecuado. La conservación electrónica es posible siempre que se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros deben de ser archivos y conservados por un periodo aproximado de 20 años para tener evidencias de los siguientes aspectos:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso de que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo

- Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente.

- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.

- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal. Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

ETAPA HACER

La etapa hacer se refiere a implementar las acciones planificadas para mejorar un proceso o situación.



Las actividades de la etapa hacer de un SG-SST son las siguientes:

- Inspecciones.
- Exámenes médicos ocupacionales.
- Identificación de peligros y riesgos.
- Plan de emergencia.
- Métodos de trabajo seguro
- Entre otros

Matriz de identificación de peligros.

La identificación de matriz de peligros y riesgos es un proceso para determinar los posibles peligros y riesgos asociados con una actividad o tarea, con el objetivo de implementar medidas preventivas y reducir la posibilidad de accidentes o lesiones.

Ver anexo (F) Tabla de identificación de peligros

Plan de gestión integral.

La gestión integral de residuos es un enfoque que abarca todas las etapas del manejo de residuos, desde su generación hasta su disposición final, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental y promover la sostenibilidad.

Ver anexo (G) Código de colores de la separación de residuos

Procedimientos de seguridad, instructivos de seguridad

Procedimiento de seguridad: estos describen de manera clara y concreta la manera correcta de realizar determinadas operaciones, trabajos o tareas que pueden generar daños si no se realizan en de la forma determinada.



Procedimiento de trabajo seguro para la manipulación de los hornos.

Instructivos de seguridad: son todas aquellas herramientas de seguridad en el trabajo que tienen por objetos la protección en forma simultánea de un grupo de trabajadores expuestos a riesgos específicos.

Ejemplos de instructivos de seguridad:

- Lavado de manos
- Uso de guantes
- Uso de cofia
- Uso de protección respiratoria

Sustancias químicas.

Una sustancia química es cualquier material con una composición química definida, sin importar su procedencia. Por ejemplo, una muestra de agua tiene las mismas propiedades y la misma proporción de hidrógeno y oxígeno sin importar si la muestra se aísla de un río o se crea en un laboratorio.

De acuerdo con la GTC 45, el PELIGRO QUIMICO se clasifica en: orgánicos e inorgánicos, metálicos no metálicos, fibras, material particulado, líquidos, gases y vapores, polvos orgánicos e inorgánicos.

Los etiquetados más comunes en Colombia son NFPA, SGA y NACIONES UNIDAS.

Etiquetado NFPA: La NFPA (National Fire Protection Association), una entidad internacional voluntaria creada para promover la protección y prevención contra el fuego, es ampliamente conocida por sus estándares (National Fire Codes), a través de los cuales recomienda prácticas seguras desarrolladas por personal experto en el control de incendios. ASOCIACION NACIONAL DE PROTECCION CONTRA EL FUEGO.



Etiquetado SGA: El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos - SGA (su sigla en inglés GHS por Global Harmonized System) es un sistema integral de comunicación de peligros de alcance internacional, cuyo uso es obligatorio en el ámbito del trabajo.



Ver anexo H. Tabla de identificación de sustancias químicas

Inspección de seguridad.

Una inspección de seguridad según la norma 4114 es una evaluación exhaustiva para identificar el mayor número de condiciones subestándares condiciones perjudiciales para la salud en un lugar de trabajo para identificar posibles riesgos y tomar medidas correctivas.

Objetivo de una inspección: Identificar y corregir posibles riesgos o peligros en el lugar de trabajo, con el fin de garantizar un entorno seguro para los trabajadores y prevenir accidentes o lesiones. Además, las inspecciones de seguridad buscan promover la conciencia de seguridad entre los trabajadores, asegurar el cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables, mejorar las prácticas de trabajo seguro y reducir los costos asociados con accidentes y lesiones laborales.

Clasificación de las inspecciones de seguridad

Inspecciones planeadas generales: Inspecciones que se realizan a través de un área completa de la empresa, con un enfoque amplio, tratando de identificar el mayor número de condiciones subestándar.

Inspecciones planeadas de orden y aseo: Inspecciones planeadas en las cuales se pretende verificar que todas las cosas se encuentren en el lugar en el que realmente deben estar y en correcto estado de limpieza, tanto de los sitios de trabajo como de los objetos.

Inspecciones de áreas y partes críticas: Inspecciones planeadas realizadas en determinadas áreas o partes consideradas como críticas, de acuerdo con una clasificación previa realizada teniendo en cuenta su potencial e historial de pérdidas.

Plan de Motivación.

Es una estrategia diseñada para fomentar y mantener la motivación de las personas. Incluye acciones como establecer metas claras, brindar reconocimiento y recompensas, proporcionar retroalimentación positiva, ofrecer oportunidades de desarrollo y crear un ambiente de trabajo estimulante.

¿Porque es importante la motivación? La implementación de un plan de motivación en el entorno laboral es crucial para promover la satisfacción, el compromiso y la productividad y seguridad de los empleados. Y que de igual manera den cumplimiento a las normas de Seguridad

y salud en el trabajo, esto se logra a través de estrategias y técnicas que buscan estimular la motivación intrínseca y extrínseca, como reconocimientos, recompensas, desarrollo de habilidades, retroalimentación efectiva y oportunidades de crecimiento profesional. Al fomentar un clima laboral positivo y motivador, se crea un ambiente propicio para el logro de metas individuales y organizacionales, así como para la retención del talento y el fortalecimiento del compromiso de los empleados con la empresa.

Programa de promoción y prevención.

La Promoción y prevención de la Salud y la Prevención de la Enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como familias, mejore sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.

Tipos de prevención:

Prevención primaria: Trabajadores sano

Prevención secundaria: Personas en riesgo

Prevención terciaria: Personas con enfermedades diagnosticada.

Programas de seguridad y salud en el trabajo.

Los programas de SST se deben diseñar e implementar de acuerdo con el ciclo PHVA y son los siguientes:

Medicina preventiva.

La medicina preventiva incluye el diagnóstico temprano de enfermedades y prevenirlas, el seguimiento de condiciones crónicas y la educación en salud para fomentar estilos de vida saludables. Su objetivo principal es evitar que las enfermedades se desarrollen o empeoren, mejorando así la calidad de vida de las personas.

Actividades: chequeos médicos regulares, exámenes de detección de cáncer, vacunaciones actualizadas, evaluaciones de salud cardiovascular y revisiones dentales, entre otras.

Medicina del trabajo

La medicina del trabajo se encarga de la prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, así como de promover la salud y seguridad en el entorno laboral. Su objetivo es proteger la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales para prevenir enfermedades ocupacionales. Además de realizar evaluaciones médicas antes de comenzar un trabajo, la medicina del trabajo se enfoca en la vigilancia de la salud de los trabajadores, el control de los riesgos laborales, la rehabilitación de lesiones laborales y la promoción de programas de bienestar en el lugar de trabajo.

Actividades: exámenes médicos periódicos para los trabajadores, capacitación en prevención de lesiones seguimiento de la salud de los trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales, análisis de puesto de trabajo, rehabilitación y reubicación laboral, entre otros.

Seguridad industrial.

Es la disciplina encargada de prevenir los accidentes de trabajo.

Actividades: Inspecciones, capacitaciones, plan de emergencia entre otros.

Higiene industrial.

La higiene industrial abarca la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de controles y medidas de prevención y el monitoreo de las condiciones laborales para asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Actividades: mediciones en área de trabajos, tales como medición de temperatura, ruido, vibraciones, iluminación, entre otras.

Vigilancia epidemiológica.

Es la que se encarga de identificar posibles enfermedades y realizan seguimiento sistémico a un evento de salud.

Actividad: Seguimiento a casos, definición de casos médicos, exámenes, pruebas tamiz.

Ejemplo:

- PVE para temperaturas
- PVE conservación visual
- PVE conservación auditiva
- PVE respiratorio
- PVE para la prevención riesgo psicosocial

Exámenes médicos ocupacionales.

Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

La resolución 2346 del 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado de forma obligatoria son:

Evaluación médica preocupacional o de preingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas: esta se clasifica en programadas y por cambio de ocupación.

A. Evaluaciones médicas periódicas programadas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

B. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación: El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso: Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Profesiograma.

Es un documento donde se especifican los cargos de la empresa, los peligros y riesgos y las evaluaciones médicas ocupacionales que requieren los trabajadores. Es esencial que sea lo más conciso y detallado posible. Asimismo, en este certificado se recogen las aptitudes y capacidades que debe tener la persona para desarrollar ese tipo de tarea.

Ver anexo I. Profesiograma.

Diagnóstico de condiciones de salud.

Prueba que se usa para ayudar a diagnosticar una enfermedad o afección según los signos y síntomas que presenta una persona. Los procedimientos diagnósticos también se usan para diseñar un tratamiento, determinar la eficacia de un tratamiento y hacer un pronóstico. Está a cargo del médico ocupacional de la empresa y se realiza por medio del análisis estadístico de los resultados de los exámenes periódicos.

Encuesta de condición de salud.

Es una encuesta que se realiza anualmente a los trabajadores con el fin de identificar condiciones de salud, tales como, porcentaje de fumadores, hipertensos, entre otros.

Ver anexo J. Encuesta de condiciones de salud.

Encuesta sociodemográfica.

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.

Ver anexo K. Encuesta Sociodemográfica.

Plan de emergencias.

Es el conjunto de instrumentos, metas, estrategias y actividades adoptadas por una entidad para la prevención y protección ante la aparición de eventualidades no deseadas, es decir, conjunto de acciones, que deben ponerse en práctica en caso de un accidente o emergencia que ponga en riesgo la salud y la seguridad de las personas, o los bienes de la empresa.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

- Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;
- Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;
- Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;
- Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;
- Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;
- Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;
- Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
- Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;
- Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
- Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;
- Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;
- Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y

• Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

Las cinco (5) principales amenazas para la empresa:

AMENAZA	FUENTE DE RIESGO	CALIFICACION	COLOR
ROBO	Publico	Posibles	
MOVIMIENTOS SISMICOS	Estudio de microzonificación Cali sísmica	Posibles	
FUGAS	Fallas en los sistemas de agua o gas	Posibles	
INCENDIO	Sobre calentamiento de los hornos	Posibles	
EXPLOSION	Cilindro de gas	Posibles	

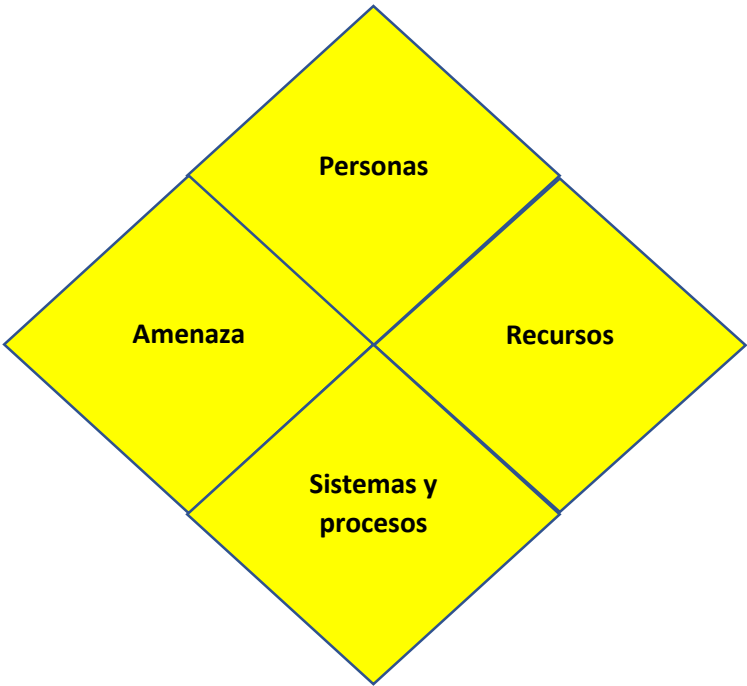
La calificación de la amenaza se realiza mediante colores teniendo en cuenta la probabilidad de ocurrencia, de la siguiente forma:

EVENTO	COMPORTAMIENTO	COLOR ASIGNADO	
POSIBLE	Es aquel fenómeno que puede suceder o que es factible porque no existen razones históricas y científicas para decir que esto no sucederá	VERDE	
PROBABLE	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos científicos para creer que sucederá	AMARILLO	
IMINENTE	Es aquel fenómeno esperado que tiene alta probabilidad de ocurrir	ROJO	

Para su análisis se incluyeron los elementos sometidos al riesgo tales como:

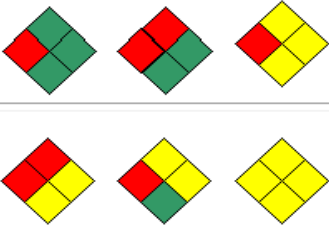
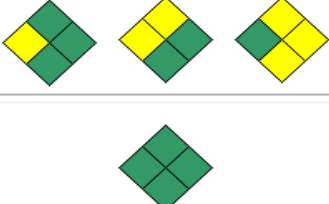
CRITERIO A CALIFICAR		PUNTO A CALIFICAR
Personas	Se refiere a los trabajadores de la empresa, para ellos se analiza su capacidad de respuesta.	✓ Organización para emergencias ✓ Capacitación y entrenamiento ✓ Dotación
Recursos	Recursos existentes para prevención y atención.	✓ Edificación ✓ Maquinaria y Equipos
Sistemas y procesos	Medios de soporte y recuperación. Procesos que realiza la organización.	✓ Sistemas de recuperación ✓ Sistemas alternos ✓ Actividades realizadas

- A: Calificación de la probabilidad de ocurrencia de la Amenaza
- P: Vulnerabilidad de las personas frente a la amenaza
- R: Vulnerabilidad de los recursos frente a la amenaza
- S: Vulnerabilidad de los Sistemas y Procesos frente a la amenaza



Determinación del nivel de riesgo.

El diamante de emergencia es la evidencia del nivel de riesgo, para esto, cuenta con 4 rombos dentro de los cuales cada uno de ellos representa los criterios evaluados de personas, recursos, sistemas y procesos, amenaza.

NIVEL DE RIESGO	NUMERO DE ROMBOS	INTERPRETACIÓN
RIESGO ALTO	3 o 4 rombos en rojo	Significa que los valores que representan la vulnerabilidad y la amenaza, están en su punto máximo para que los efectos de un evento representen un cambio significativo en la comunidad, economía, infraestructura y el medio ambiente, con un porcentaje de incidencia entre el 75% al 100%.
		
RIESGO MEDIO	1 a 2 rombos rojos o 4 amarillos	Lo cual significa que los valores que representan la vulnerabilidad son altos o la amenaza es alta, también es posible que 3 de todos los componentes son calificados como medios, por lo tanto las consecuencias y efectos sociales, económicos y del medio ambiente pueden ser de magnitud, pero se espera sean inferiores a los ocasionados por el riesgo alto, con un porcentaje de incidencia entre el 50% al 74%.
		
RIESGO BAJO	1 a 3 rombos amarillos y los restantes verdes	Lo cual significa que la vulnerabilidad y la amenaza están controladas. En este caso se espera que los efectos sociales, económicos y del medio ambiente representen pérdidas menores, con un porcentaje de incidencia entre el 25% al 49%.
		

Plan de evacuación.

El plan de evacuación corresponde a las acciones de preparación para la respuesta que permitan que las personas que se encuentran en la Panadería y Pastelería Siempre Ricuras Los Alcázares puedan realizar una salida ordenada, rápida y segura con el fin de proteger la vida.

Plan de continuidad del negocio.

Se conoce como plan de contingencias a una planificación de medidas técnicas, humanas y organizativas destinadas a lidiar con algún tipo de inconveniente, accidente o imprevisto, el plan de contingencia es un conjunto de procedimientos alternativos a la operatividad normal de cada institución. Su finalidad es la de permitir el funcionamiento de esta, aun cuando alguna de sus funciones deje de hacerlo por culpa de algún incidente tanto interno como ajeno a la organización.

Plan de contingencias.

Es un documento que describe cómo seguirá funcionando un negocio durante una interrupción no planificada del servicio y contiene contingencias para procesos de negocio, activos, recursos humanos y socios comerciales, es decir, todos los aspectos del negocio que pueden verse afectados.

ETAPA VERIFICAR.



Consiste en supervisar los progresos y evaluar los resultados. Para ello, hay que establecer un sistema de seguimiento de los datos y de medición de los resultados. Esto le ayudará a la Panadería y Pastelería Siempre Ricuras Los Alcázares a determinar si los cambios están teniendo el efecto deseado. Ejemplo de actividades de la etapa Verificar: seguimiento de indicadores, auditoría y revisión por la alta dirección.

INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

- Definición del indicador.
- Interpretación del indicador.
- Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado.
- Método de cálculo.
- Fuente de la información para el cálculo
- Periodicidad del reporte.
- Personas que deben conocer el resultado.

Indicadores que evalúan la estructura del SG-SST.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos

- La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada.
- Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo.
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
- La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.

- La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
- Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.
- La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización.
- La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores que evalúan el proceso de SG-SST.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

- Evaluación inicial (línea base)
- Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
- Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.
- Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.
- Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.
- Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.
- Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.
- Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

- Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias.
- La estrategia de conservación de los documentos.

Indicadores que evalúan el resultado SG-SST.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

- Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
- Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo – SST.
- El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
- Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
- La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
- Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.
- Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad,

proporción de accidente de trabajo mortales, prevalecía de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Ver anexo (L) tablas de indicadores mínimos de SST.

Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

El proceso de auditoría deberá abarcar entre otros lo siguiente:

- 1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- 2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
- 3. La participación de los trabajadores.
- 4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- 5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores.
- 6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 7. La gestión del cambio.
- 8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.
- 9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) frente a los proveedores y contratistas.
- 10. La supervisión y medición de los resultados.
- 11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
- 12. El desarrollo del proceso de auditoría.
- 13. La evaluación por parte de la alta dirección.

Revisión 'por la alta dirección.

La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo. La revisión de la alta dirección debe permitir:

- 1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
- 3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.
- 4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos.
- 6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
- 7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
- 9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.

- 10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.
- 11 Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- 12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
- 13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.
- 14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.
- 15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
- 16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
- 17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo; 18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.
- 19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.
- 20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- 21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo.
- 22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo.
- 23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- 24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

ETAPA ACTUAR.



En la etapa actuar, la alta dirección toma decisiones frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de establecer la mejor continua por medio de planes de acción correctivas, que resultan de las no conformidades de la auditoría. También de las recomendaciones de la ARL y el Ministerio de Trabajo.

Planes de acción.

Los planes de acción de seguridad y salud son herramientas que permiten gestionar de manera efectiva los riesgos laborales y promover un ambiente seguro y saludable en el lugar de trabajo. Estos planes incluyen la identificación y evaluación de los peligros, la implementación de medidas preventivas, la asignación de responsabilidades y recursos, el establecimiento de procedimientos de emergencia, la capacitación del personal y la revisión periódica para asegurar su eficacia. Su objetivo principal es minimizar los accidentes laborales, enfermedades laborales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Acciones preventivas y correctivas.

El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Los pasos para realizar las acciones preventivas y correctivas son las siguientes:

- 1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- 2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Mejora continua.

El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- 1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
- 3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- 4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.
- 5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
- 6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección.
- 7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

CONCLUSIONES.

El manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, mejora notablemente los procesos, las evaluaciones y control de riesgos en la empresa y contribuye al logro de los objetivos empresariales.

Las herramientas de gestión de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores se deberían evaluar de manera eficaz los riesgos teniendo en cuenta la identificación de los mismos.

Se deberá capacitar a los colaboradores sobre el plan de emergencia utilizando estrategias como simulacro de emergencia para identificar la eficiencia del plan de prevención y reacción ante un evento inesperado.

BIBLIOGRAFIA.

<https://sst.ustabuca.edu.co>

<https://www.mintrabajo.gov.co>

<https://www.ilo.org>

<https://www.poli.edu.co>

<https://www.minambiente.gov.co>

<https://www.safetia.co>

<https://www.arlsura.com>

<https://gaia.gobiernobogota.gov.co>

<https://www.gfva>

<https://www.leyex.info>

<https://www.secretariasenado.gov.co>

<https://m.yuotebe.com>

<https://www.igan.gov.co>

Ricuras los alcazarez 	ANEXO A POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Anexo A. Fecha: 28/08/2023 Versión: 001
---	---	---

La política de Seguridad Salud en el Trabajo de PANADERIA Y PASTELERIA SIEMPRE RICURAS DE LOS ALCAZARES establece los compromisos y las directrices para el funcionamiento del sistema de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, la cual se formula teniendo en cuenta los requisitos legales, el direccionamiento estratégico, el desempeño en SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, el nivel de los riesgos ocupacionales asociados a la producción.

La vida y la integridad de las personas está por encima de las operaciones del negocio. La empresa se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionada con el trabajo, asignando los recursos para garantizar el más alto desempeño en el sistema.

A continuación, detallamos los objetivos de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Identificar los peligros y valorar los riesgos.
- Realizar los controles necesarios para minimizar los riesgos.
- Proteger la seguridad y salud por medio de la entrega de los epp, y las capacitaciones y proveer condiciones de trabajo seguro.
- Cumplir con la normativa legal vigente en materia de riesgos laborales.

Elaboró: Jeffry Barco Wiston panesso	Revisó:	Aprobó:
---	----------------	----------------

Todo el personal con vínculo laboral con PANADERIA Y PASTERIA SIEMPRE RICURAS DE LOS ALCAZAREZ, todo personal independientemente de su forma de vinculación, trabajadores en misión, trabajadores cooperados, todo personal contratista y sus trabajadores o subcontratistas, proveedores, personal que ingrese a las instalaciones y equipos de PANADERIA Y PASTERIA SIEMPRE RICURAS DE LOS ALCAZAREZ, deben cumplir la presente política.

Todos los niveles deben prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, participando de los programas de prevención de riesgos; De igual forma deben reportar cualquier incidente o accidente de trabajo o condiciones de salud.

Para constancia de lo anterior se firma en (Cali, valle del cauca) 11 de septiembre de 2023.
Cordialmente,

Nombre representante legal: Jose Jader castaño.

Elaboró: Jeffry Barco Wiston panesso	Revisó:	Aprobó:
---	---------	---------

RICURALOS ALCAZAREZ 	ANEXO B. TABLA DE OBJETIVO Y METAS	Código: Anexo B. Fecha: 28/08/2023 Versión: 001
---	---	--

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
#	OBJETIVOS	METAS %
1	Disminución en la tasa de accidentalidad,	50%
2	Disminuir el ausentismo por lesiones osteomusculares	50%
3	Prevención de enfermedades por riesgo biomecánico.	Cero casos
4	Socializar, ubicar y actualizar la matriz de peligros y riesgos.	Anualmente y cada ve que ocurra un A'T/ E'L
5	Cumplir con las reuniones planeada al mes (Copasst)	100%

Elaboró: JEFFRY BARCO WISTON PANESSO	Revisó:	Aprobó:
---	---------	---------

Còdigo: Anexo C.
 Fecha: 04/09/2023
 Versión: 001

[illegible]

	EXTINTOR ABC 10LB.	1	ACG SEGURIDA D INDUSTRIA L	\$ 52,900	\$ 52,900														
	GORRO ORUGA CAJA 100 UND.	3	ACG SEGURIDA D INDUSTRIA L	\$ 12,250	\$ 36,750														SE DEBE DE VOLVER A HACER LA COMPRA EN EL MES DE NOVIEMBRE .
MEDICINA PRVENTIV A																			
	EXAMENES MEDICOS PERIÒDICOS	5	CENDEL S.A	\$ 23,000	\$ 115,000														REALIZAR EXAMENES MEDICOS ANUALMENTE.
	BOTIQUIN PRIMEROS AUX TIPO A.	1	ACG SEGURIDA D INDUSTRIA L	\$ 102,000	\$ 102,000														
HIGIENE INDUSTRI AL																			
	MEDICION DE TEMPERATURAS.	2	ACG SEGURIDA D INDUSTRIA L	\$ 400,000	\$ 800,000														REALIZAR MEDICION DE TEMPERATURA 6 MESES.
	MEDICION DE ILUMINACION.	1	ACG SEGURIDA D INDUSTRIA	\$ 300,000	\$ 300,000														REALIZAR MEDICION ANUALMENTE.
TOTAL:					\$ 1,512,650														

Elaborò: Jeffry Barco- Wiston pannesio

Revisò:

Aprobò:

logo de la empresa	CRONOGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACION.																								Código: Fecha: Versión: 001		
CRONOGRAMA																											
Actividades	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGOST		SEPT		OCT		NOV		DIC		RESPONSABLES		
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			
Que es el copasst, importancia y función																										HSEQ Y ARL	
Comité de convivencia y conformación																										HSEQ Y ARL	
Que son los simulacros																										HSEQ	
Simulacro de evacuación																										HSEQ	
Taller de orden y limpieza en el trabajo.																										HSEQ	
Capacitación en manejo de extintores																										HSEQ	
Uso de herramientas																										HSEQ	
Posturas																										HSEQ	
Simulacro de evacuación																										HSEQ	
Estilo de vida saludables																										HSEQ Y ARL	
Movimientos repetitivos																										HSEQ	
Manejo del estrés																										QSEQ	
Prevención de lesiones osteomusculares.																										QSEQ	
TOTAL:13																											
RECURSOS NECESARIO														OBSERVACIONES													
Facilitadores competentes para el desarrollo de las capacitaciones																											
Ayudas audio visual para el desarrollo de las actividades del cronograma																											

#VALUE!	CRONOGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACION.																Código: _____ Fecha: _____ Versión: 001									
CRONOGRAMA																										
Dirigido:	Actividades	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGOST		SEPT		OCT		NOV		DIC		RESPON
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	SABLES
Copasst	Que es el copasst, importancia y función																									HSEQ Y ARL
Cocola	Comité de convivencia y																									HSEQ Y ARL
Brigada	Que son los simulacros																									HSEQ
	Simulacro de evacuación																									HSEQ
Trabajadores	Taller de orden y limpieza en el trabajo.																									HSEQ
Brigada	Capacitación en manejo de extintores																									HSEQ
Trabajadores	Uso de herramientas																									HSEQ
	Posturas																									HSEQ
	Simulacro de evacuación																									HSEQ
	Estilo de vida saludables																									HSEQ Y ARL
	Movimientos repetitivos																									HSEQ
	Manejo del estrés																									QSEQ
	Prevención de lesiones																									QSEQ
RECURSOS NECESARIO																										
Facilitadores competentes para el desarrollo de las capacitaciones		OBSERVACIONES																								
Ayudas audio visual para el desarrollo de las actividades del cronograma																										



MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Código: anexo E.
Fecha: 08/09/2023
Versión: 001

ASPECTO: legislación en seguridad y salud en el trabajo (SST)

ITEM	LEGISLACION	REGLAMENTA	CUMPLE	
1	RESOLUCION 0312DEL 2019	Estándares mínimos para empresas con 10 o menos trabajadores con riesgo I, II, III.		
2	DECRETO 1072 DE 2015	Reglamento del sector trabajo.		
3	RESOLUCION 1401 DE 2007	Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.		
4	RESOLUCION 2346 DE 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas.		
5	RESOLUCION 2184 DE 2019	Código de colores para la separación de residuos sólidos.		
6	LEY 1562 DE 2012	Por la cual modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional		
7	RESOLUCION 652 DE 2012 Y 1356 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas		
9	LEY 1010 DE 2006	Tiene como fin contrarrestar el acoso laboral y proteger tanto al empleador como al trabajador		
10	LEY 776 DE 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales		
11	RESOLUCION 2764	Mediante el cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial,		
12	RESOLUCION 2013 DE 1986	Conformación de copasst		
TOTAL				



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

Código:
Fecha de elaboración:
Versión:

No.	REQUISITOS GENERALES								MEDIDAS DE INTERVENCION				
	PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	REGISTRO FOTOGRÁFICO	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	EFFECTOS POSIBLES A LA SALUD	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización y advertencias	Elementos de Protección Personal
emple	Transporte	Vías públicas	Transporte de personal	Conducir el bus de la empresa	Foto del bus de la empresa	TRÁNSITO	Tránsito vehicular	Contusiones, fracturas, trauma craneoencefálico, muerte.			Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	Licencia de conducción y capacitación	Usar el cinturón de seguridad
1	ALMACEN	Bodega de almacenamiento	Descargue	Descargar costales de 50 kl del camión a bodega de almacenamiento	#/VALUE!	Biomecanico	Levantamiento de cargas	lesiones osteomusculares en zona lumbar.			Descargue de materia con ayudas mecánicas, pausas activas.		
2	PRODUCCION	Mezcladora	preparacion de masa	revolver constantemente la masa y aplicar ingredientes.	#/VALUE!	Biomecanico	Movimiento repetitivo	Enfermedades laborales.			Diseño de puesto de trabajo	Rotacion de personal	

3	PRODUCCION	Preparacion y mezcleo	Mezclador	Preparacion de masa manual.	#VALUE!	Quimico	Inhalacion de material particulado	Problemas respiratorios				Programa de preve de R.Quimico	Proteccion respiratoria N95 para material particular
4	ALMACEN	Almacenamiento de materia prima	Ordenar estanterias	Rotular y identificar producto	#VALUE!	Fisico.	iluminacion deficiente.	Posibles alteraciones visuales.			Mantenimiento o sustitucion iluminarias.	Capaciacion en conservacion visual y pausa actova visual.	
5	PRODUCCION	Hornos	Hornear el producto.	Retiro de producto	#VALUE!	Fisico.	Altas temperaturas	Fatiga laboral.			Ventilacion en areas de hornos	Ubicar puntos de hidratacion	Uniforme de algodón.
Elaboró: JEFFRY BARCO-WITON PANESSO						Revisó:				Aprobó:			

CÓDIGO DE COLORES PARA LA SEPARACIÓN DE RESIDUOS A NIVEL NACIONAL RESOLUCION 2184 DE 2019		
No.	TIPO DE RESIDUO	COLOR
1	APROVECHABLES (PLASTICO, CARTON, VIDRIO, PAPEL, METALES.)	
2	RESIDUOS ORGANICOS APROVECHABLES (RESTOS DE COMIDA, DESECHOS AGRICOLAS.)	
3	RESIDUOS NO APROVECHABLES (PAPEL HIGIENICO, PAPELES METALIZADOS, PAPELES Y CARTONES CONTAMINADOS CON COMIDA.)	



	IDENTIFICACIÓN DE RIESGO QUÍMICO				Código: anexo H. Fecha: 18/09/2023 Versión: 001	
PROCESO	TAREA	PRODUCTO QUÍMICO	ROTULADO		NORMA (NFPA /SGA)	REGISTRO FOTOGRÁFICO
			SI	NO		
Empe más harina así mismo será la cantidad de agua, levadura, azúcar o sal que se utilizara para su consistencia	Realizar variedades de panes y pasteles	Harina		X		
Por cada dos (2) kilos de azúcar, se utiliza un (1) litro de agua	Masa de Pasteles y panes dulces	Azúcar		X		
	Hornear pan	Polvo de hornear		X		
	Frituras de buñuelos, donas entre otros	Aceite		X		
Por cada dos (2) kilos de sal, se utiliza un (1) litro de agua	Masa de panes sal	Sal		x		

			MARCA	TIGER MASTER	SAFETOP	EPIPLUS	BDG	MASTEL	INSAFE	PROTEX-ION
			VALOR	150,000	49,000	50,900	47,000	38,000	43,000	16,000

[illegible]

FIRMA DE MEDICO OCUPACIONAL ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL	
NOMBRE COMPLETO	
CEDULA	
LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL y FECHA DE VIGENCIA	

[illegible]



TABLA INDICADORES

Código:
Fecha: 28/10/2023
Versión: 009

Nombre del indicador	Definicion	Formula	Interpretacion	Periodicidad minima
Frecuencia de accidentalidad	Numero de veces que ocurre un accidente de trabajo	Numero de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes/ numero de trabajadores en el me)*100	Por cada (100) trabajadores que laboraron en el mes se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Numero de dias perdidos por accidentes de trabajo en el mes	Numero de dias de incapacidad por accidentes de trabajo en el mes + numero de dias cargados al mes / numero de trabajadores en el mes) *100	Por cada 100 trabajadores que laboren en el mes se perdieron X dias por accidente de trabajo	Mensual
Proporcion de accidentes de trabajo mortales	Numero de accidentes de trabajo mortales en el año	Numero de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año/ total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) *100	En el año el X % de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual

Prevalencia de enfermedad laboral	Numero de casos de Enfermedad laboral presentadas en una poblacion en un periodo de tiempo	Numero de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo Z/ periodo de trabajadores es el periodo Z *100.000	Por cada 100.000 trabajadores existentes X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual	
Ausentismo por causa medica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad medica.	Numero de dias de ausencia por incapacidad laboral o comun en el mes / numero de dias de trabajo programadas en el mes) *100	En el mes se perdio X% de dias programados de trabajo por incapacidad medica	Mensual	
Elaboro: Jeffry barco-wiston panesso		Reviso:	Aprobo:		