

Manual del SG-SST para la Panadería Bella Suiza

Katherin E. Palacios P. y Diana M. Rodríguez V.

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez INTENALCO.

Técnico Profesional en Procesos Administrativos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Proyecto de Grado

Jaqueline Sepúlveda Bojorge

Santiago de Cali, noviembre de 2023

Tabla de Contenido

Introducción	7
Resumen	8
Agradecimiento	9
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Información general de la empresa	10
Ilustración 1 Mapa Satelital	11
Organigrama de la empresa	11
Mapa de procesos (Entrada – Proceso – Salida)	12
Definiciones del SG-SST	12
Definiciones del SG-SST	13
Definiciones del SG-SST	14
Definiciones del SG-SST	15
Definiciones del SG-SST	16
Definiciones del SG-SST	17
Flujograma del Ciclo PHVA del SG-SST	17
Etapas Planear	18
Políticas de la Empresa	18
Política de SST	18
Requisitos de la Política	18
Objetivos de la Política	19
Objetivos del SG-SST	20

Metas	20
Metas	21
Recursos del SST	21
Recurso Humano	21-23
Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	24
Responsabilidades del Vigía según resolución 2013 de 1986	24
Responsabilidades del Vigía según resolución 2013 de 1986	25
Responsabilidades del Decreto 1072 de 2015	26
Responsabilidades de la ARL	26
Responsabilidades de los trabajadores	27
Responsabilidades del asesor externo en SST	27
Recurso Financiero	28
Exámenes Médicos Ocupacionales	28
Adquisición de elementos de protección personal	29
Recursos Técnico, Tecnológico	30
Plan de Capacitación y Entrenamiento	31
Plan de Capacitación y Entrenamiento	32
Plan de Trabajo Anual	33
Matriz de Requisitos Legales	33
Gestión del cambio	33
Gestión del cambio externo	34
Cambios Internos Y Externos	34
Perfiles del Cargo	35
Manual de Funciones	35
Funciones de Responsabilidades	36

Funciones de Competencias	36
Control de Documentos y Registros	36
Control de Documentos y Registros	37
Etapas Hacer	38
Matriz de identificación de peligros y riesgos	38-39
Plan de gestión integral de residuos	39
Procedimiento de Capacitaciones	40
Procedimiento de capacitación	40
Entrenamiento e Inducción	40
Procedimiento de Identificación de Peligros	40
Procedimiento de investigación de incidentes y accidentes de trabajo	41
Procedimiento de Compras	41
Sustancias Químicas	41
Clasificación De Sustancias Químicas	41
Matriz de Elementos de Protección Personal (EPP)	42 - 43
¿Qué son elementos de protección individual? (EPI)?	44
Inspecciones de áreas y partes críticas	45
Objetivo de las Inspecciones	46
Responsables de realizar las Inspecciones de SST	47
Plan de Motivación	47
¿En qué Consiste el Plan de Motivación Laboral?	47
Importancia de Implementar el Plan de Motivación	47 -49
Actividades de Promoción y Prevención (PYP)	50
Promoción de la Salud y la Calidad de Vida	51
Prevención de los Riesgos en Salud	51-52

Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo	53
Medicina Preventiva	54
Medicina del Trabajo	55
Higiene Industrial	55
Seguridad Industrial	56
Adecuar el área de trabajo	57
Brindar formación y capacitación a los trabajadores	57
Monitorizar los planes de prevención de riesgos laborales	57
Programas de Vigilancia Epidemiológica	57-58
Exámenes Médicos Ocupacionales	58
Marco Legal	59
Encuesta de Condiciones de Salud	60
Profesiograma	60
Diagnostico de condiciones de salud	60
C2s Descripción Sociodemográfica	61
Plan de Emergencias	61
Metodología del Diamante para la identificación de amenazas	66
Aspectos que debe tener un Plan de Emergencias	63-65
Metodologia del diamante para la identificación de amenazas	66
Identificación de amenazas panadería Bella Suiza	67
Clasificación de la amenaza	67
Análisis de Amenazas	68-69
Escala de Gravedad (Vulnerabilidad)	70
Plan de Evacuación	70
Plan de Contingencias	71

Plan de Continuidad del Negocio	71
Etapa Verificar	72
Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	72
Indicadores No estructural	73
Indicadores de Proceso:	74
Indicadores de Resultados	75
Indicadores Mínimos de SST:	76
Frecuencia de Accidentalidad:	76
Severidad de Accidentalidad	76
Proporción de Accidentes de Trabajo Mortales	76
Prevalencia de la Enfermedad Laboral	76
Incidencia de la Enfermedad Laboral:	76
Ausentismo por Causa Médica	76
Auditoria de Cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	
SG-SST.	77
Alcance de la Auditoria de Cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst).	77
Revisión por la Alta Dirección	78-79
Etapa Actuar	80
Planes de Acción en la Panadería Bella Suiza	80
Acciones Preventivas y Correctivas	80
Mejora Continua.	81
Conclusiones	
823	
Bibliografía	84

INTRODUCCION

Bienvenidos al manual de gestión de Bella Suiza, una panadería que se destaca por su compromiso con la calidad, la innovación y la satisfacción del cliente. Este manual ha sido creado específicamente para guiar a nuestro equipo en la implementación de un sistema de gestión efectivo y eficiente que refleje los valores y la visión de Bella Suiza. A lo largo de este documento, encontrarán información detallada sobre los procesos clave, las políticas y los procedimientos que nos permitirán alcanzar nuestros objetivos empresariales. Nuestro enfoque se centra en establecer altos estándares de calidad, garantizar la seguridad alimentaria, optimizar la producción y brindar un servicio excepcional a nuestros clientes. Este manual es una herramienta fundamental para todos los miembros del equipo, ya que nos ayudará a trabajar de manera coherente y en línea con las mejores prácticas de gestión. Agradecemos su compromiso y dedicación para aplicar este sistema de gestión en Bella Suiza, ya que juntos aseguraremos el crecimiento y el éxito continuo de nuestra panadería. ¡Comencemos este viaje hacia la excelencia gestionando Bella Suiza!

RESUMEN

La PANADERIA BELLA SUIZA en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, Capítulo 6 – Artículo 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.37), la Ley 1562 de 2012, la Resolución 0312 del 2019, la Resolución 2013 de 1986 y la normatividad vigente, ha decidido adoptar el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como finalidad llevar a cabo la estructuración de la acción conjunta entre la PANADERIA BELLA SUIZA y sus trabajadores, teniendo en cuenta la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones generando un ambiente laboral sano en el área de SST, de esta manera se optimiza el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a Dios por permitirnos cumplir este sueño y meta propuesta, y a nuestros padres, quienes han sido nuestra mayor inspiración y apoyo a lo largo de esta travesía académica. Su amor incondicional, paciencia y aliento constante han sido fundamentales para alcanzar este logro. Agradecemos su sacrificio y dedicación en cada paso del camino. También quiero expresar mi gratitud a mis profesores y mentores, cuya guía y conocimiento han sido invaluable para mi formación. A mis amigos y seres queridos, gracias por su comprensión y por estar siempre ahí, brindándonos ánimo y celebrando nuestros éxitos. Este proyecto de grado es el resultado de un esfuerzo colectivo y les dedicamos este logro con profundo agradecimiento.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar un Manual del SG-SST para la Panadería Bella Suiza con el fin de informar a la Gerencia, las actividades que se deben realizar en las etapas del ciclo PHVA para cumplir con el marco legal vigente en prevención de riesgos laborales.

Objetivos Específicos

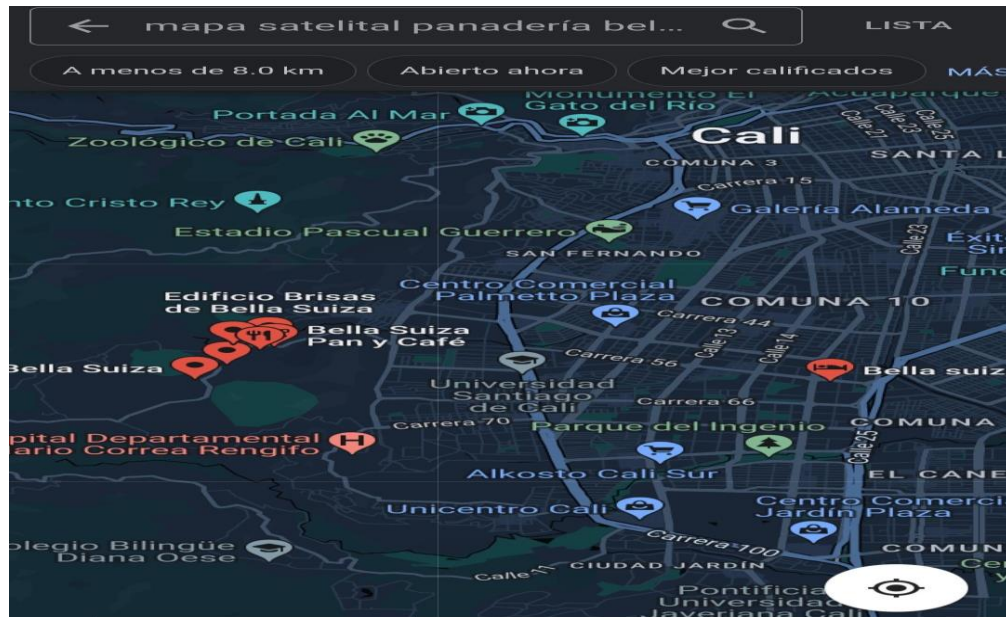
- Identificar los Riesgos de la Panadería Bella Suiza.
- Recomendar Controles que Prevengan daños en la salud de los Trabajadores y /o contratistas en las instalaciones.
- Identificar las amenazas potenciales que se Presenten en las Instalaciones de la Panadería Bella Suiza.

Planear

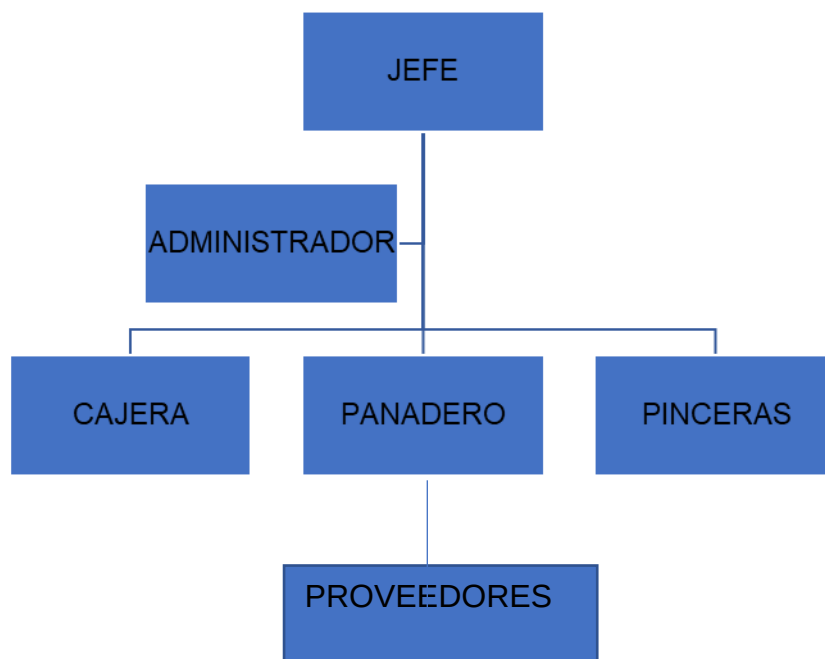
Información general de la empresa

Razón Social	Panadería y Pastelería Bella Suiza J.N.J
Nit	70900484 -8
Dirección	Calle 13 Oeste # 55 -106 B/ Bella Suiza
Teléfono	3192308231
Email	Lilianacontable02@hotmail.com
Representante Legal	Jorge Nicolás Jaramillo Gómez
Actividad económica	Actividad Secundaria
Código de actividad económica (Decreto 768/2022)	2 1081 02
ARL	Positiva
Clase de riesgo	II
No. de empleados directos	5
No. de empleados indirectos	Temporales: 2 Contratistas:

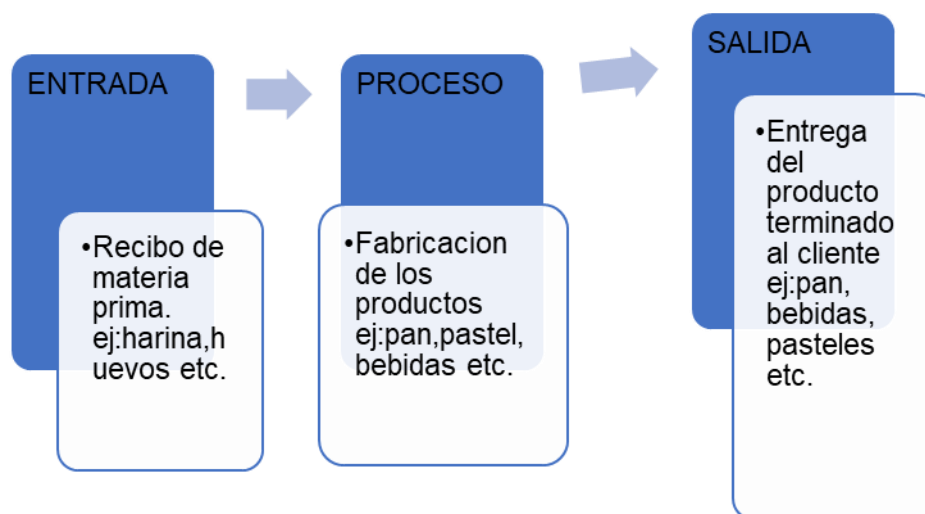
Ilustración 2 Mapa Satelital



Organigrama de la empresa



Mapa de procesos (Entrada – Proceso – Salida)



Definiciones del SG-SST

En este Manual del SG-SST se realiza una descripción clara, precisa y concisa de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para ello es necesario aplicar las siguientes definiciones del presente manual. Que se encuentra en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **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.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable
- **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.

- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **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.
- **Autorreporte (sic) 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.
- **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.
- **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.

- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

- **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.
- **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.
- **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.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **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.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **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.
- **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

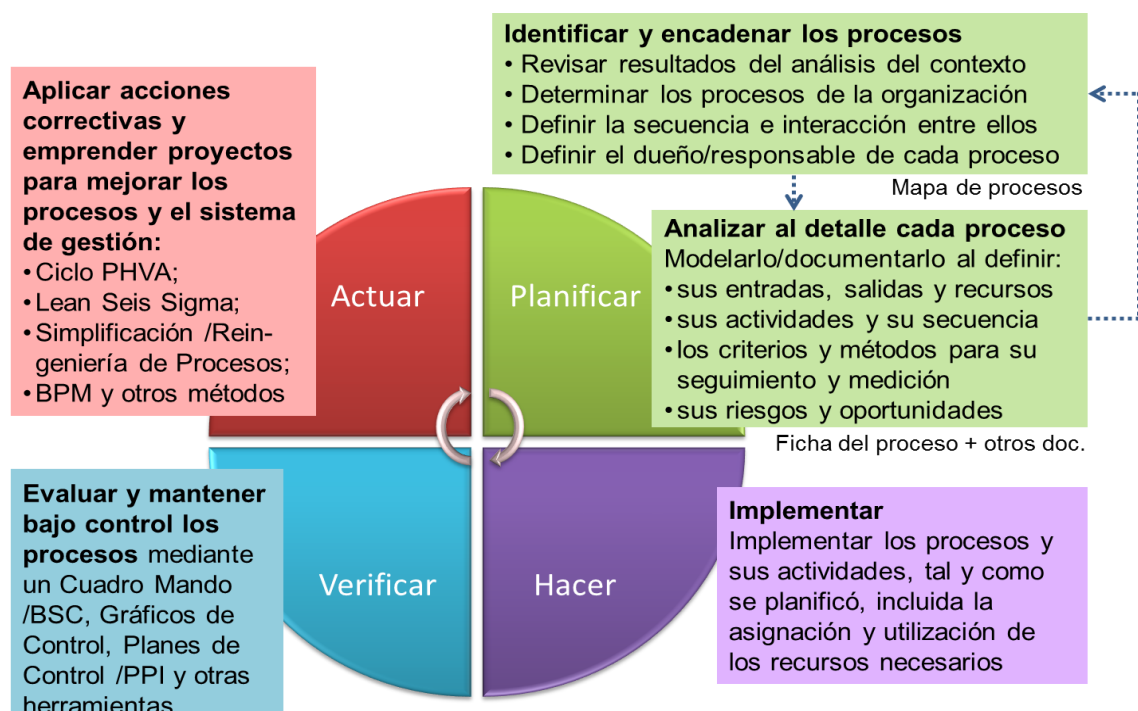
la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

- **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.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **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.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **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.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede causada por estos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **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. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Flujograma del Ciclo PHVA del SG-SST

En este trabajo se elaborará un esquema que conlleva a Procesos, enmarcado en el ciclo Planificar, Hacer, Verificar, Actuar (PHVA), el cual aparece representado en el siguiente gráfico.



Etapas Planear



Planear: 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.

Políticas de la Empresa

La panadería Bella Suiza dedicada a la elaboración, comercialización y venta de pan, pastelería en la ciudad de Cali valle, define la política la cual rige los aspectos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, desarrollado bajo la norma ISO 45001 y el decreto 1072/2015.

Las políticas más comunes en la empresa son las siguientes:

- Política de calidad.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política Medio Ambiente.

Política de SST

Según lo establecido en el decreto 1072 del 2015 la política de seguridad y salud en el trabajo debe ser divulgada por el empleador a todo el personal de la empresa, ya sea contratista o visitante. Esto les permitirá saber a profundidad lo que se realiza dentro de compañía.

Requisitos de la Política

La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
- Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
- Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
- Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
- Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

Objetivos de la Política

La empresa Bella Suiza dedicada a la elaboración de pan y pastelería se compromete desde la gerencia en la prevención del riesgo presente en el área de trabajo cumplir con los requisitos que se evidenciarán a continuación.

La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

(Ver Anexo A Política de SST)

Objetivos del SG-SST

Los objetivos del SG-SST son la forma en que podemos evidenciar que la política sí está funcionando con eficacia dentro del sistema. Es decir, la política. habla de cumplimiento de la normatividad legal, podríamos tener objetivos que demuestren que sí estamos cumpliendo dicha normatividad.

A continuación, se colocará los siguientes objetivos para elaborar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;
- Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
- Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;
- Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
- Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y
- Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

Metas

Meta es el resultado que esperas obtener de algo, como toda meta debe ser alcanzable, cuando te propones algo que esta fuera de la norma común o que, de forma general, suele concebirse como algo imposible o poco probable de lograr. estas hablando de un sueño.

Las metas se pueden plantear de la siguiente manera:

- **Metas a corto plazo.** Aquellas más próximas al presente, cuya realización exige una menor espera y por lo tanto pueden (o deben) ser acometidas primero. Típicamente se considera un “corto plazo” los días o semanas por venir.
- **Metas a mediano plazo.** Aquellas cuya realización se encuentra en un futuro próximo, pero más lejano que el de las metas de corto plazo, como pueden ser los meses por venir. Se trata de metas a emprender prontamente, pero que requieren de un esfuerzo sostenido en el tiempo, que puede a su vez desglosarse en metas a corto plazo.
- **Metas a largo plazo.** Aquellas cuya realización es lejana en el tiempo, y cuya consecución depende, usualmente, del cumplimiento sostenido durante años de las metas a corto y mediano plazo. Suele considerarse el punto de llegada de un emprendimiento humano.

(Ver Anexo B Objetivos y Metas del SG-SST)

Recursos del SST

A continuación, se definirá los siguientes Roles y marco legal de los recursos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

Recurso Humano

El Representante Legal debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Las obligaciones del empleador en SST son las siguientes:

- **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el

tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos

- Relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada
- Laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;
- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras: 10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación

- del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

- Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Diseñar, Implementar y evaluar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Es la persona encargada de velar por la salud y bienestar de los trabajadores, identificando los riesgos y peligros que se ven latente en el área de trabajo y dando posibles soluciones para prevenir el alto nivel de accidentalidad que se presentan en las empresas.

- ✓ No cuenta con un vigía la panadería Bella suiza
- ✓ La empresa bella Suiza no cuenta con una persona responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Se sugiere asignar una persona responsable para el SG-SST, ya que le permitirá a futuro reducir la tasa de accidentalidad en el lugar de trabajo.

Responsabilidades del Vigía según resolución 2013 de 1986

El Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo es un líder que existe en empresas de menos de 10 trabajadores y su finalidad es la de participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, es decir es una sola persona y es la encargada de realizar informes mensuales, también decide escoger el momento en que realiza su informe; donde siempre formará parte del equipo investigador de accidentes y enfermedades para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de la empresa.

A continuación, se presentan las 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.

De acuerdo a la resolución 2013 del 1986 y decreto 1295 del 1994, se sugiere desde la gerencia asignar una persona capacitada para ocupar el puesto de vigía en la panadería Bella Suiza, el cual realizara informe cada mes y lo presentara al gerente y comunicarle sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

Responsabilidades del Decreto 1072 de 2015

- Revisar el plan anual de capacitación propuesto por el administrador del SG-SST.
- Revisar la política y los [objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo](#).
- Formular recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.
- Emitir recomendaciones sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo a que haya lugar.
- Participar en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de cambios en la empresa.
- Participar en la planificación de las auditorías al SG-SST.
- Revisar el documento generado en la revisión por la dirección y supervisar la ejecución de las acciones correctivas, preventivas y de mejora derivados de este.
 - [Rendir cuentas de su desempeño](#) como mínimo una vez al año.

Responsabilidades de la ARL

Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Las Administradoras 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.

Las principales funciones de la ARL son:

- ✓ Capacitar al Copasst o Vigía en Seguridad y Salud en el trabajo en los aspectos relacionados al SG-SST
- ✓ Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST

- ✓ Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST, e informaran a las direcciones territoriales del ministerio de trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

Responsabilidades de los trabajadores

De acuerdo con el decreto 1072 del 2015, los trabajadores de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

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

Responsabilidades del asesor externo en SST

Es aquel que realiza capacitación a todo el personal con la finalidad de brindar sus servicios profesionales como asesorías, mediante un contrato formal, tiene como propósito apoyar a la Gerencia para enfrentarse en la toma de decisiones. Esta debe de ser apropiada para alcanzar buenos resultados. También permite que la empresa se beneficie de la aportación del conocimiento y la experiencia adquirida por el profesional.

Ejemplos de asesores externos en SST:

- ✓ Medico Ocupacional.

- ✓ Psicólogo.
- ✓ Abogado.

Recurso Financiero

Los recursos financieros están representados en dinero, es importante determinar el uso que se le dará a estos recursos y mencionar los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo que no están incluidos. En este ejemplo de asignación de recursos económicos se expone que los pagos de salarios y ARL no están incluidos en este presupuesto, también se aclara que el presupuesto incluye los impuestos.

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 los recursos financieros son los medios esenciales, vitales de los que dispone para la existencia de la empresa tiene como propósito llevar a cabo sus actividades teniendo en cuenta las funciones de producción, distribución de los productos como finalidad es gestionar de forma óptima estos recursos.

De acuerdo a la resolución 2346 de 2007 La panadería Bella Suiza realizara a cada empleado los exámenes ocupacionales correspondiente, los cuales se verán a continuación:

Exámenes médicos ocupacionales

- De ingreso
- Periódico
- De retiro

De acuerdo a la resolución 2346 de 2007 la panadería Bella Suiza, realizará a cada empleado examen médico periódico una vez al año para la verificación de posibles irregularidades en el que se encuentre expuesto. Se reportará a la ARL anualmente el formulario de exposición a riesgos químicos, físicos y biológicos. De esta manera se dará cumplimiento a la normativa vigente.

Adquisición de elementos de protección personal

- Calzado de seguridad
- Calzado antideslizante
- Gorro
- Guantes de vinilo
- Guantes reforzados para calor de horno
- Tapabocas
- Delantal impermeable

Gastos de transporte y papelería

- Moto para entrega de domicilios
- Silla ergonómica
- Impresoras
- Tinta para impresora
- Papel resma para impresora
- Escritorio para oficina

Evaluación de nivel de presión sonora

- Sonómetro medidor de ruido.

Se entregará al Gerente comprobante de los gastos obtenidos para poder llevar un buen control en el área administrativa.

Adquisición de sustancias químicas.

- Detergente
- Polvo de hornear
- Bicarbonato de sodio
- Grasa
- Ácido cítrico

- Cloruro de sodio
- Suero de leche
- Mono estearato de glicerilo
- Fécula de papa
- Goma xantana
- Hipoclorito de sodio
- Harinas
- Levadura
- Ácido acético
- Amoniaco
- Gas propano

(Ver Anexo C Presupuesto del SG-SST)

Recursos Técnico, Tecnológico

Son una parte imprescindibles de las empresas, ya que les permite la buena ejecución de las tareas que se llevan a cabo dentro de ellas. Se sabe que para crear un producto o suministro se necesita de los recursos técnicos los cuales incluyen maquinas, energía, información, herramientas y por supuesto las personas que son una parte esencial en la realización de las actividades de la compañía.

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 se debe asignar los recursos del SG-SST para dar cumplimiento a lo establecido de la normatividad vigente y poder llevar acabo sus actividades, objetivos y metas trazadas.

La panadería Bella Suiza cuenta con algunos recursos del SG-SST y se verán reflejado a continuación:

- ✓ Personal capacitado para la elaboración del producto
- ✓ Se cuenta con equipos y Maquinaria para panadería

- ✓ Teléfono.
- ✓ Iluminación.
- ✓ Ventilación.
- ✓ Servicios públicos.

Plan de Capacitación y Entrenamiento

De acuerdo al decreto 1072 del 2015, las empresas deben tener establecido un programa de capacitación y contar con disponibilidad para dar cumplimiento a la norma vigente, el cual permite a los trabajadores obtener conocimientos de las tareas a ejecutar y de esta manera se evitarán accidentes en el área de trabajo; Las capacitaciones y reentrenamiento se realizan cada vez que se requiera.

Entre los tipos de capacitación tenemos:

- **Inducción:** Es la formación teórica sobre algún tema específico.
- **Re-inducción:** Es la que se desarrolla periódicamente al personal cuando se presenta algún cambio en las funciones, el proceso o las condiciones de trabajo, el cual incluye aspectos administrativos, técnicos y del sistema integrado de gestión.
- **Capacitación mensual:** Es la que se realiza (como mínimo) 4 capacitaciones al año en Seguridad y Salud para todos sus trabajadores.
- **Entrenamiento:** Es la práctica para desarrollar las habilidades de los aspectos de la capacitación.

Todo empleado que ingrese a las instalaciones de la Panadería Bella Suiza se le dará una inducción en SST para que conozca la política, las normas, los procedimientos de emergencia, la matriz de riesgos, entre otros.

Aquel trabajador que está de vacaciones y al momento de ingresar nuevamente a la empresa se le realizará una re-inducción para fortalecer sus conocimientos y tener la certeza de que ejecutaran bien su actividad.

(Ver Anexo D Plan de Capacitación y Entrenamiento del SG-SST)

Plan de Trabajo Anual

De acuerdo al decreto 1072 del 2015 toda empresa debe realizar un plan de trabajo anual en un tiempo específico, este plan de trabajo les permite alcanza cada uno de los objetivos y metas propuesta llevándolas a cabo en un periodo determinado. En la Panadería Bella Suiza de acuerdo a la norma vigente se asignará un programa de plan de trabajo anual, el cual permitirá que los objetivos y metas sean alcanzables.

El plan de Trabajo Anual debe medir actividades, responsable y cronograma.

(Ver Anexo E Plan de Trabajo Anual del SG-SST)

Matriz de Requisitos Legales

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.

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 La matriz de requisitos legales, es un formato de mayor cumplimiento para la realización del sg-sst; el cual permite que las empresas puedan llevar acabo sus actividades que realizan el área de trabajo teniendo en cuenta las leyes, decreto, resoluciones y normas vigentes.

(Ver Anexo F Matriz de Requisitos Legales del SG-SST)

Gestión del cambio

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 la gestión del cambio es un enfoque sistemático de procesos y procedimientos para identificar peligros, evaluar, controlar esto se hace con el fin de monitorear la resistencia que podría afectar los cambios que la organización requiere

para su crecimiento y evolución. Mediante el cual se verifica la eficiencia y la eficacia del impacto en la seguridad y salud en el trabajo.

En la panadería Bella Suiza los trabajadores deben implementar la gestión del cambio, para llevar a cabo dichas actividades se debe realizar la identificación de sus logros y debilidades y, en consecuencia, se recomiendan medidas correctivas para optimizar los resultados esperados del proyecto.

Cambios Internos Y Externos

Entonces resulta que, por factores internos o externos, las organizaciones necesitan enfrentar períodos de cambio que definitivamente retan las costumbres actuales de hacer las cosas para impulsar nuevos modelos de operación, con la promesa de obtener resultados distintos.

Ejemplos De Cambios Internos

A continuación, se relacionan algunos cambios internos:

- Caída de productividad.
- Cambio de nuevas estrategias.
- Cambios de personal.
- Cambio de restructura organizacional, infraestructura, instalaciones y equipos.
- Cambios tecnológicos.
- Cambios de cultura organizacional.
- Adecuaciones del sitio de trabajo.
- Implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.

Ejemplos De Cambios Externos

A continuación, se relacionan algunos cambios externos:

- Cambios de legislación ponerse al día con todas las actividades reguladas
- Cambios en la industria.

- Presión de la competencia.

Perfiles del Cargo

Es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas. Además, el perfil de puesto se ha convertido en una herramienta sumamente útil en la administración y plantación exitosa de los Recursos Humanos de la Instituciones de cualquier nivel.

El perfil del cargo se elabora con el fin de estandarizar las competencias que debe tener un trabajador para determinado cargo donde se refleje las habilidades, conocimientos y la experiencia.

A continuación, se adjunta el perfil de cargo por competencia que se estableció para la Panadería Bella suiza

(Ver Anexo G Perfil del Cargo)

Manual de Funciones

El manual de funciones es un documento que sirve para la gestión empresarial donde se describe y establecen las funciones básicas y específicas, incluyendo las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, además de los requisitos de los cargos de trabajo. También facilita a la alta dirección y jefes, la información acerca de las tareas de los cargos existentes y que están bajo su supervisión como una referencia de evaluación del desempeño. Facilita la organización eficaz del trabajo.

A continuación, se colocará las siguientes funciones de responsabilidades y de competencias del manual.

Funciones de Responsabilidades

Es un documento que se prepara en una empresa con el fin de determinar las responsabilidades y las funciones de los empleados de una compañía. Comprende las funciones o responsabilidades de cada área de la empresa. El manual consiste en la definición de la estructura organizativa de una empresa.

Funciones de Competencias

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

El manual debe contener los siguientes elementos:

- Identificación y ubicación del empleo.
- Contenido funcional: que comprende el propósito principal y la descripción de funciones esenciales del empleo.
- Conocimientos básicos o esenciales.
- Competencias Comportamentales.
- Requisitos de formación académica y experiencia.

Control de Documentos y Registros

De acuerdo al decreto 1072 del 2015, todos los empleadores deben conservar el registro y documentación de los trabajadores, el cual permite que la persona responsable del SG-SST pueda obtener evidencia de los procedimientos que se le realiza a cada colaborador en la empresa.

Teniendo en cuenta el anterior decreto en mención, la panadería Bella Suiza se compromete a dar cumplimiento en el registro y conservación de los documentos de cada empleado de manera controlada, garantizando que sean legibles y fácilmente de ser identificados. Brindando seguridad, protección y salud a todos los trabajadores.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- 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 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; y,

- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

Etapas Hacer



Hacer: Consiste en la implementación de poner a prueba los cambios propuestos inicialmente. Sin embargo, esto debe considerarse como un experimento y no el punto en el que estás adoptando una solución o un cambio en el proceso. Esta etapa debe realizarse a pequeña escala, en un entorno controlado.

Matriz de identificación de peligros y riesgos

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 la identificación de peligros y valoración de riesgos en SST, es una herramienta que permite a las empresas establecer el nivel de posibles riesgos y peligros a los que sus trabajadores se exponen, para así configurar un plan de acción. La matriz determina los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores, la estructura organizacional y al área de la empresa; para establecer los controles necesarios y lograr que el riesgo sea aceptable.

Toda empresa tiene la obligación de velar por el bienestar de sus trabajadores en materia de Seguridad y Salud, garantizando entornos de trabajo seguros, limpios y agradables, para esto es necesario tomar distintas medidas que ayuden a prevenir los accidentes laborales y en un largo plazo, eviten la aparición de enfermedades laborales.

La matriz de peligros y riesgos se puede realizar según la metodología de la GTC-45 debido a que nos permite evaluar los niveles de riesgo y adoptar las medidas de intervención necesarias. Se realizó una identificación de peligros en la cual se utilizó una metodología de observación y análisis, la cual fue de gran ayuda ya que al estar dentro de las instalaciones de la panadería Bella Suiza se logró observar directamente los diversos procesos que deben realizar los empleados para la correcta elaboración del producto final (productos de panadería), los cuales deben estar en contacto con máquinas industriales (batidora, horno, etc.) y de estas también se puede derivar algún tipo de peligro.

En conclusión, nadie está exento de sufrir un accidente, debido a que por más pequeños que sean, estos pueden ocurrir, con esto también se logró concientizar a todo el personal de la importancia de cuidar su salud, protegerse y usar adecuadamente los EPP.

(Ver Anexo H Tabla de identificación de Peligros del SG-SST)

Plan de gestión integral de residuos

Es el instrumento de planeación municipal o regional que contiene un conjunto ordenado de objetivos, metas, programas, proyectos, actividades y recursos definidos por uno o más entes territoriales para el manejo de los residuos sólidos, basado en la política de gestión integral de los mismos, el cual se ejecutará durante un período determinado, basándose en un diagnóstico inicial, en su proyección hacia el futuro y en un plan financiero viable que permita garantizar el mejoramiento continuo del manejo de residuos y la prestación del servicio de aseo a nivel municipal o regional, evaluado a través de la medición de resultados. Corresponde a la entidad territorial la formulación, implementación, evaluación, seguimiento y control y actualización del PGIR.

El plan de gestión integral de residuos es un documento importante la cual nos permite adquirir conocimientos donde se establece las condiciones y medios para llevar a cabo la gestión de residuos producidos en las diferentes actividades que los trabajadores

realizan a diario. Este documento es fundamental para que algunas empresas puedan iniciar su actividad, debido al tipo de residuos que generan.

Actualmente la panadería Bella Suiza, no tiene establecido este documento, se sugiere implementarlo con el fin de cumplir el marco legal vigente.

(Ver Anexo I Tabla de Disposición de Residuos del SG-SST)

Procedimientos de Seguridad, Instructivos de Seguridad

Describen de manera clara y concreta la forma correcta de realizar determinadas operaciones, trabajos o tareas que pueden generar daños sino se realizan en la forma establecida. También se refiere a los procedimientos de trabajo seguro o de actuación, conocidos como estándares de seguridad. Dentro de la organización, sobre todo en las actividades críticas en torno a los peligros para la integridad de las personas.

A continuación, se verán reflejados los siguientes ejemplos:

Procedimiento de Capacitaciones

El procedimiento de Capacitación tiene como finalidad la creación de valor en distintas vías, así como impactar en las medidas de Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección.

Entrenamiento e Inducción

Es un proceso estratégico el cual tiene como objetivo lograr que ese nuevo trabajador se comprometa con la organización en todo sentido. También pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de sus actividades.

Procedimiento de Identificación de Peligros

Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

Procedimiento de investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Proceso sistemático de **determinación** y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, y que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Procedimiento de Compras

Son los pasos que sigue una empresa para completar una transacción comercial, lo que requiere de una investigación, aportes de diferentes departamentos, negociaciones y facturación, para que la orden de compra pueda volverse más efectiva y sean adquiridos los bienes y servicios a través de la cadena de suministro.

Sustancias Químicas

Las sustancias químicas se presentan en todos los estados de la materia: sólido, líquido y gaseoso.

Clasificación De Sustancias Químicas

La clasificación de peligros químicos según GTC 45, estas son algunas sustancias que maneja la panadería Bella Suiza, las cuales se verán reflejadas a continuación:

Químico

- Polvos orgánicos inorgánicos
- Fibras
- Líquidos (nieblas y rocíos)
- Gases y vapores
- Humos metálicos, no metálicos
- Material particulado

El etiquetado de las sustancias químicas se reglamenta bajo la NFPA, SGA, Naciones Unidas, entre otras.

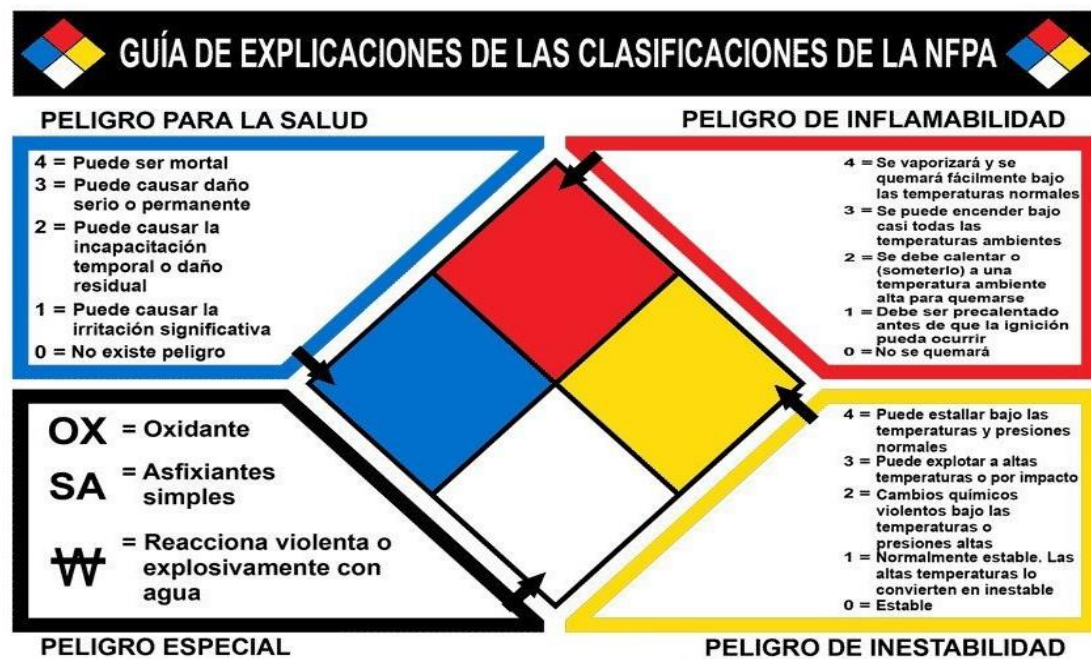
Etiquetado NFPA 704: National Fire Protection Association.

Es 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. La norma NFPA 704 es un código que explica el rombo utilizado para comunicar los grados de peligrosidad de las sustancias.

La panadería Bella Suiza no cuenta con la clasificación de las sustancias químicas

El rombo de la NFPA es el siguiente:



Fuente:

https://www.google.com/search?q=guia+explicaciones+de+las+clasificaciones+de+la+nfpa+foto&sca_esv=573692541&ei=0L0sZbHMAaWk5NoPk4e6iAM&ved=0ahUKEwix9L2a3_mBAxUIElkFHZODDjEQ4dUDCBA&uact=5&oq=guia+explicaciones+de+las+clasificaciones+de+la+nfpa+foto&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcniAiOWd1aWEgZXhwbGljYWNpb25lcYBkZSBsYXNlY2xhc2lmaWNhY2lvcjVzIGRIIGxhIG5mcGEgZm90b0gAUABYAHAAeAGQAQCYAQCgAQCqAQC4AQPIAQD4AQHiAwQYACBB&scient=gws-wiz-serp#vhid=8t9RY-roweyJuM&vssid=1

Ejemplo de una sustancia química con etiquetado NFPA:



Etiquetado SGA: Global Harmonized System

Es un sistema integral de comunicación de riesgos de alcance internacional, cuyo cumplimiento pasa a ser obligatorio en el ámbito del trabajo. Dentro de los lineamientos del SGA (Sistema Globalmente Armonizado) se encuentra un conjunto de pictogramas enmarcados en un rombo de color rojo que identifican visualmente los peligros físicos, para la salud y medio ambiente de los productos químicos; estandarizando los criterios de clasificación global relativos a la peligrosidad de los productos y transmite información a través de etiquetas, complementando las hojas de datos de seguridad.

La panadería Bella Suiza no cuenta con la clasificación de los productos químicos según la SGA

PICTOGRAMAS Y TIPO DE RIESGO SGA		
	Explosivo Autorreactivo Peroxido Orgánico	
	Gas a presión	
	Toxicidad aguda Iritación cutánea / Ocular Sensibilidad cutánea Toxicidad específica de órganos Diana (exposición reiterada) Peligros para la capa de ozono	
		
		
		

Fuente:

<https://www.google.com/search?q=pitogramas+y+tipo+de+riesgo&oq=pitogramas+y+tipo+d+riesgo&aqs=chrome..69i57j0i13i512.8532j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#vhid=n9aXxkP9A4tJZM&vssid=l>

(Ver Anexo J Tabla de Identificación de sustancias químicas)

Matriz de Elementos de Protección Personal (Epp)

De acuerdo a la resolución 2400 de 1979, los equipos de protección personal sirven para proteger a un empleado contra accidentes laborales, su uso es obligatorio en servicios que conlleven algún tipo de riesgos para la salud. Sin embargo, los EPP no son solo una recomendación, también es una normativa de los gobiernos y la empresa está obligada a proporcionar, de forma gratuita, los equipos adecuados para que los trabajadores realicen sus actividades.

A continuación, se verá reflejada la clasificación de los elementos de protección personal:

Protección para cabeza y Rostro

Protección de manos y Brazos

Protección Respiratoria

Protección auditiva

Protección del Tronco

Protección de Pies y Piernas

(Ver Anexo K Matriz de Elementos de Protección Personal (EPP))

¿Qué son elementos de protección individual? (EPI)?

Son elementos, llevados o sujetados por la persona, que tienen la función de protegerla contra riesgos específicos del trabajo. Casco, tapones para los oídos, gafas o pantallas faciales, mascarillas respiratorias, cremas barreras, guantes o ropa de protección, calzado de seguridad o equipos anti-caídas.

Inspecciones de Seguridad

De acuerdo a la Norma Técnica Colombiana (NTC) 4114; las inspecciones en SST son una herramienta preventiva basada en el desarrollo de análisis visual que busca verificar que las actividades se ejecuten de manera saludable y segura, acorde con los procedimientos, estándares y políticas, e identifiquen la mejora dentro de los procesos o espacios laborales, por el bienestar y protección de los trabajadores y la organización.

Las inspecciones se realizan mediante observación directa de las instalaciones, equipos y procesos productivos de la empresa, con el fin de gestionar las condiciones subestándares identificadas.

De acuerdo a la NTC 4114, las inspecciones, se clasifican teniendo en cuenta su finalidad:

Inspecciones planeadas generales

Inspecciones planeadas de orden y limpieza

Inspecciones de áreas y partes críticas

Inspecciones planeadas formales

Inspecciones planeadas informales

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 Limpieza

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.

Inspecciones Planeadas Formales

Se realiza a través de un recorrido sistemático por un área, esto es con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su ejecución, durante el cual se pretende identificar condiciones subestándar.

Para lo cual se focalizan en:

Matrices de valoración de riesgos.

Estadísticas de nivel de ausentismo, accidentalidad y enfermedad.

Requisitos legales.

Conocimiento de los procesos organizativos.

Para su ejecución se requiere un plan previo estructurado y deben ser realizadas por personal especializado para ello.

Inspecciones Planeadas Informales

Se realizan en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones subestándar, emitidos por los trabajadores hacia sus jefes inmediatos o por los supervisores durante su trabajo diario.

Objetivo de las Inspecciones

Las inspecciones se elaboran con el fin de detectar las situaciones de riesgos antes de que se produzcan. Para mejorar sus condiciones de seguridad y salud la cual se cumplirá en la medida en que la organización sea coherente y consecuente con lo que establece, por ello es necesario que:

Los líderes (supervisores, jefes, gerentes, directores, COPASST, entre otros) muestren un compromiso real con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsables de realizar las Inspecciones de SST

Será responsabilidad del encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada organización, ejecutar las inspecciones, o en su efecto delegar **el** responsable encargado de dicha labor. De acuerdo a los requisitos anteriormente mencionados **a sus características, se busca el involucramiento** de nivel de mando medio (Jefes de área)

Es recomendable que, quien realice una inspección cuente con conocimientos respecto a la identificación de peligros o desempeñe alguna actividad vinculada a la seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta los siguientes criterios la ley refiere que los responsables de realizar las inspecciones son:

Jefe de SST: No debe ser el encargado de realizar todas las inspecciones, pero sí de asesorar su realización y de ejecutar el seguimiento correspondiente.

COPASST: Debe participar en las inspecciones planeadas, cumpliendo así con su función de organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en la empresa.

Plan de Motivación

¿En qué Consiste el Plan de Motivación Laboral?

Consiste en un documento que permite a la empresa conocer el nivel de motivación de su equipo de trabajo, además de dar al empresario las herramientas necesarias para abordar una estructura que siga cada caso en concreto.

Importancia de Implementar el Plan de Motivación

La implementación se realiza con la finalidad de que el personal cumpla las normas de SST, porque ellos pueden ver la seguridad como una imposición o como una regla que se

debe de cumplir, sin embargo, la seguridad debe ser hábito que depende en algunos casos de la motivación que tenga el trabajador en su vida personal y laboral.

La motivación laboral se da de la siguiente manera:

Con buenos salarios.

Con buen trato al personal.

Cuando se establece una buena definición de roles es importante que cada persona tenga clara cuál es su función para que no exista una sobrecarga laboral.

Con reconocimiento de logros.

Se recomienda a la gerencia realizar un plan de motivación laboral, dando una mejoría en cuanto al crecimiento y productividad de la panadería Bella Suiza.

Para implementar de forma correcta el plan de motivación laboral, de la panadería Bella Suiza y para que el personal tenga sentido de pertenencia deberán seguir los siguientes ejemplos de motivación la cual se verán reflejados a continuación:

- Evaluar el clima laboral antes de empezar: como hemos nombrado, el ambiente de trabajo es uno de los factores que puede afectar negativamente la motivación laboral. Aunque nos parezca que existe un buen clima en la panadería, es importante medirlo con alguna herramienta o sistema para asegurar que nuestra percepción responde a la realidad que viven los empleados.
- Evitar el exceso de control: Para implementar correctamente un plan de motivación en primer lugar se debe creer en la palabra de ellos y dejar que tomen su propia iniciativa. Hoy en día todavía nos encontramos con jefes y empresarios que creen que el trabajador solo es capaz de rendir bajo presión.

- Detectar a los empleados desmotivados: Es importante detectar este tipo de empleados con estas características con tiempo e implementar políticas específicas para corregir este problema. Por lo tanto, un trabajador desmotivado puede contagiar al resto del equipo y dificultar la implementación del plan de motivación laboral.
- Fijar correctamente los objetivos: Es fundamental que existan unos objetivos claros y definidos estos se transmiten de manera adecuada a los empleados. De lo contrario será muy difícil implementar un plan de motivación laboral si no se planifican de forma correcta.
- Transmite seguridad a los trabajadores: si los empleados no saben en qué situación financiera se encuentra la panadería y no tienen recursos para averiguarlo, pueden sentir que su puesto peligra. Ante esta situación, difícilmente se implicarán en las estrategias y técnicas fijadas en el plan de motivación laboral.
- Activa políticas para evitar el estrés laboral: Un trabajador estresado puede acabar desarrollando enfermedades tanto físicas como psicológicas. recuerda que como responsable de su bienestar, garantizar a los empleados que disponen de tiempo suficiente para descansar, realizar pausas activas y pueden disfrutar de sus vacaciones en los tiempos reglamentarios. De esta manera, podemos intentar reducir el estrés laboral y conseguir, así, una mayor implicación con el programa de motivación laboral.
- No olvides los planes de carrera y la formación: La imposibilidad de crecer dentro de la compañía puede hacer que los empleados no quieran seguir esforzándose y disminuya su implicación con el plan de motivación

laboral. A la hora de elegir las estrategias, valora introducir medidas relacionadas con el crecimiento profesional de los empleados.

Gracias a la correcta implementación del plan de motivación laboral, se podrá evitar y/o reducir la desmotivación en el trabajo y, así, conseguir mejores resultados para la panadería.

Actividades de Promoción y Prevención (PYP)

Según la encuesta de satisfacción del Ministerio de Salud, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas las acciones, procedimientos e intervenciones integrales pensadas para que la población, las personas y sus familias, mejore sus condiciones de vida y estilos de vida más sanos, mediante la intervención de los determinantes de la salud y la reducción de la inequidad.

Esto se desarrolla fundamentalmente a través de los siguientes campos: formulación de política pública, creación de ambientes favorables a la salud, fortalecimiento de la acción y participación comunitaria, desarrollo de actitudes personales saludables y la reorientación de los servicios de salud; por sus características la promoción de la salud supone una acción intersectorial sólida que hace posible la movilización social requerida para la transformación de las condiciones de salud. En promoción de la salud, hay que realizar acciones desde los servicios de salud y estas son equivalentes a las de prevención de la enfermedad.

Está a cargo las Entidades Territoriales de salud **se** refiere a un plan de beneficios en salud compuesto por intervenciones de promoción de la salud y prevención de los riesgos colectivos, las cuales se enmarcan en las estrategias definidas en el Plan Territorial de Salud (PTS) que buscan impactar positivamente los determinantes sociales de la salud y alcanzar los resultados definidos en el PTS.

Promoción de la Salud y la Calidad de Vida

La promoción de la salud y la calidad de vida constituye un proceso político y social que abarca las acciones dirigidas a fortalecer los medios necesarios para mejorar la salud como derecho humano inalienable, a consolidar una cultura de la salud que involucre a individuos, familias, comunidades y la sociedad en su conjunto, a integrar el trabajo de los sectores y las instituciones en un proceso orientado a modificar los condicionantes o determinantes de la salud, con el fin de mitigar su impacto en la salud individual y colectiva.

Se asume la promoción de la salud y la calidad de vida como una dimensión del trabajo de salud que ubica su centro en la noción de salud, en su sentido positivo como bienestar y calidad de vida, que se articula y se combina con la acción preventiva. La promoción de la salud y la calidad de vida

la cual integra las acciones individuales y colectivas encaminadas a hacer que los individuos y las colectividades estén en condiciones de ejercer un mayor control sobre los determinantes de su salud.

El objetivo es fomentar las capacidades y generar en los individuos y las comunidades las oportunidades para que sean capaces de identificar y satisfacer sus necesidades en salud, cambiar o adaptarse al medio ambiente, asumir estilos de vida que reduzcan su vulnerabilidad, y participar en el control social para la mejoría de las condiciones del entorno con el fin de facilitar el desarrollo de una cultura de la salud con calidad de vida y el desarrollo de la autonomía individual y colectiva.

Prevención de los Riesgos en Salud

El objetivo es minimizar la pérdida de bienestar, evitando, mitigando o reduciendo al mínimo la probabilidad de daño, mediante intervenciones compartidas entre el Estado, la comunidad, las Entidades Promotoras de Salud, EPS, las Administradoras de Riesgos

Profesionales, ARP, y los sectores cuyas acciones tienen incidencia en la salud de las personas.

También abarca las medidas destinadas no solamente a evitar la aparición de la enfermedad, la prevención primaria, sino también a gestionar el riesgo para detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida, la prevención secundaria.

Según el decreto 3039 de 2007 en este grupo de actividades se incluyen acciones dirigidas a la canalización, detección precoz y atención primaria de algunas de las principales problemáticas priorizadas. En la reglamentación de este Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas así mismo se establece que solo puede ser realizado por las IPS del Estado, esto es, por hospitales gubernamentales, lo que condiciona también unos saberes y un quehacer del personal de salud, ligado con la prestación de los servicios de salud más que con la promoción de esta y con la calidad de vida, pues tradicionalmente han atendido enfermedades.

De acuerdo a la Ley 1562 de 2012 el fortalecimiento de la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas de todas las ciudades o municipios del país donde existan trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales las administradoras de riesgos Laborales deben desarrollar las actividades de promoción y prevención con un grupo interdisciplinario capacitado y con licencia de SST propio o contratado bajo su responsabilidad. Para ampliar la cobertura, la ejecución de dichas actividades podrá realizarse a través de esquemas de acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación, sin perjuicio del seguimiento personal que obligatoriamente respalde dicha gestión.

Todo lo anterior permite establecer que se debe implementar actividades de promoción y prevención para garantizar un ambiente de trabajo agradable, seguro y digno

para los trabajadores de la Panadería Bella Suiza y así evitar accidentes y enfermedades laborales.

Ejemplos de Promoción de la Salud

A continuación, se relacionan algunas actividades de promoción de la salud se hace con la finalidad de fomentar programas o campañas, tales como:

Vacunación

Higiene oral

Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia –AIEPI–, e Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia – IAMI

Campañas de asesoría y prueba voluntaria para VIH.

Campañas de diagnóstico precoz de diabetes e hipertensión arterial.

Como se sabe, usar "campañas" en salud pública no ofrece sostenibilidad y continuidad de las acciones, surten efecto por un tiempo muy limitado y no facilitan el mantenimiento de los comportamientos que se quieren promover.

Ejemplos de Prevención de la Enfermedad

A continuación, se relacionan algunas actividades de prevención de la enfermedad como:

Prevención del consumo de sustancias psicoactivas

Tamizaje en salud mental esta prueba es capaz de identificar un factor de riesgo o mutaciones genéticas que predican el inicio de la enfermedad.

Detección temprana, canalización, seguimiento y rehabilitación comunitaria.

Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un plan que incluye tareas y acciones que tienen por objetivo eliminar riesgos **que** atentan contra la seguridad y la salud de los trabajadores, o minimizar su impacto.

A continuación, se verán reflejados los siguientes ejemplos de programas de seguridad y salud en el trabajo:

- Programa de elementos de protección personal (EPP)
- Programa de fomento de estilos de vida saludable
- Programa de prevención de patologías comunes
- Programa de vigilancia médica para factores de riesgos cardiovasculares.
- Programa de vigilancia médica para el impacto de la función visual en el trabajo.
- Programa de seguimiento nutricional.
- Programa de preparación ante emergencias
- Programa de capacitación en SST
- Programa de intervención del riesgo psicosocial
- Programa de auditoría
- Programas de promoción y prevención
- Programa de mantenimiento preventivo y correctivo para instalaciones, equipos y herramienta programa de rehabilitación de la salud de los trabajadores
- Programa de prevención y protección contra caídas para trabajo seguro en alturas
- Programa de Prevención de Accidentes Mayores –PPAM

Medicina Preventiva

La medicina preventiva es el conjunto de actividades y acciones que promueven la prevención y el control de patologías asociadas a diferentes factores de riesgo.

A continuación, se verá reflejado las actividades que realiza la medicina preventiva:

- Diagnóstico de condiciones de salud
- Evaluaciones médicas a posibles casos de enfermedad
- Vacunación requerida
- Prevención y promoción de enfermedad

- Actividades deportivas, recreativas y culturales
- Establecer e implementar sistemas de información de ausentismo
- Trabajar bajo programas de vigilancia epidemiológica
- Capacitación en estilos de vida saludable

El responsable de la medicina preventiva es: La medicina General y salud pública
(EPS y empresa)

Medicina del Trabajo

Se trata de una especialidad médica que se centra en la salud física y mental de los trabajadores. A través de ella se realiza el diagnóstico, causas y tratamientos de enfermedades o condiciones de salud que se desarrollan en el ambiente laboral. Su función es prevenir y evitar factores de riesgo que puedan afectar un desempeño óptimo de los empleados.

El encargado de la medicina del trabajo son los: Médicos ocupacionales.

Higiene Industrial

La higiene industrial es la disciplina que estudia las condiciones del medio ambiente en el entorno laboral. Forma parte de la prevención de los riesgos laborales. Los higienistas industriales se encargan de identificar, evaluar y controlar los contaminantes para evitar que dañen la salud de los trabajadores. En higiene industrial se utilizan técnicas no médicas para prevenir las enfermedades laborales.

La higiene industrial busca identificar, evaluar y controlar los contaminantes de que provienen de la relación laboral. Con ella se intenta evitar que estos factores produzcan algún daño a la salud.

A continuación, se verán reflejadas las siguientes actividades de higiene industrial:

- Mediciones de iluminación
- Mediciones de ruido
- Mediciones de temperaturas extremas

- Mediciones de sustancias químicas, entre otros.

El responsable de higiene industrial es el departamento de prevención de riesgos Laborales.

Seguridad Industrial

La Seguridad Industrial es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o deshecho de los productos industriales.

A esta unidad administrativa le corresponde efectuar el control y seguimiento del cumplimiento reglamentario de los productos e instalaciones que forman parte de sus áreas de actuación

A continuación, se verán reflejadas las siguientes actividades de seguridad industrial:

Garantizar elementos de seguridad para el trabajo

Además de conocer y cumplir la normativa y asegúrate de que tu equipo cumple las medidas de seguridad establecidas, tu empresa debe poner en marcha políticas de seguridad propias. Por ejemplo, puedes asignar una parte del presupuesto a estudiar las estadísticas de accidentes laborales en tu empresa, que sobrecostos han supuesto y qué medidas o equipos puedes adquirir para evitarlas en el futuro.

Ofrecer equipos de protección personal

Cada trabajador debe tener a su disposición aquellos equipos de protección personal que necesite para desempeñar su trabajo con total seguridad. Estos equipos pueden ir desde cascos y gafas de protección, a arneses, botas de seguridad, máscaras, etc.

Adecuar el área de trabajo

El espacio en el que se desempeña cualquier actividad debe cumplir escrupulosamente con la normativa de seguridad vigente para su sector de actividad. Se deben tener en cuenta aspectos como la iluminación y los [tipos de señalización de seguridad](#), los flujos de movimiento interno, las entradas y salidas regulares y de emergencia, los planes contra incendios, etc.

Brindar formación y capacitación a los trabajadores

Formar a los empleados en todos los procesos que requiera su puesto de trabajo, así como en las medidas de seguridad que debe conocer y cumplir es fundamental. También es importante capacitarlos para utilizar cualquier elemento de seguridad que se use en la empresa, desde EPIS a cualquier tipo de [equipamiento contra incendios](#).

Monitorizar los planes de prevención de riesgos laborales

Es necesario asegurarse de que los planes de prevención de riesgo se llevan a cabo y monitorizarlos para valorar su efectividad y detectar posibles mejoras.

El encargado de la seguridad industrial es especializado en garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en un entorno laboral.

Ejemplo: Ingeniero o técnico en seguridad industrial.

Programas de Vigilancia Epidemiológica

Es la aplicación de los principios, métodos y procedimientos para la vigilancia y control de un riesgo específico y prioritario o de una enfermedad. El método de aplicación del PVE, se basa en el ciclo de mejoramiento de procesos PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). También son mecanismos de acción ante diferentes situaciones en las cuales los trabajadores, por sus roles y actividades laborales, se exponen a mayores riesgos que tienen alta probabilidad de causar alteraciones en la salud. Estos requieren vigilancia constante para garantizar el estado de salud de la población trabajadora.

De acuerdo a la resolución 2646 de 2008 los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgos psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos laborales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

A continuación, se relacionan, ejemplos de programa de vigilancia epidemiológica:

PVE por desórdenes musculo esqueléticos (DME)

PVE por condiciones de riesgo psicosocial

PVE por condiciones en salud visual

PVE por condiciones en salud auditiva

PVE por condiciones cardiovasculares

A continuación, se relacionan las actividades del programa de vigilancia:

Detectar cambios agudos en la ocurrencia y distribución de las enfermedades.

Identificar, cuantificar y monitorear las tendencias y patrones del proceso salud-enfermedad en las poblaciones.

Observar los cambios en los patrones de ocurrencia de los agentes y huéspedes para la presencia de enfermedades.

Detectar cambios en las prácticas de salud.

Investigar y controlar las enfermedades

El profesional encargado es: Médico especialista

Exámenes Médicos Ocupacionales

Acto médico mediante el cual, se interroga y examina aun trabajador, con el fin de monitorear la exposición 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 para clínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas,

electrocardiograma, correlación entre ellos para emitir unos diagnósticos y las recomendaciones.

De acuerdo a la Resolución 2346 del 2007, dice que toda empresas o empleador debe realizar exámenes médicos ocupacionales al personal que ingresara a laboral, esto les permite determinar el estado o condiciones de salud en la que se encuentra cada colaborador.

Los tipos de exámenes médicos ocupacionales son los siguientes:

Pre-ingreso

Periódicos

Egreso

Marco Legal

A continuación, se colocará las normas o leyes que regula los exámenes médicos ocupacionales:

Decreto 1072 del 2015, articulo 2.2.4.2.2.18.

Resolución 1918 del 2009, regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales

Resolución 2346 del 2007, habla de Exámenes médicos ocupacionales

Resolución 1995 de 1999, archivar la historia clínica en un área restringida

Resolución 823 de 2017, Manejo de historias clínicas

Ley 23 de 1981, en el artículo 34 sobre historia clínica

Decreto 723 de 2013

Tipos de Evaluaciones Médicas Ocupacionales

A continuación, se colocará los siguientes tipos de exámenes médicos ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria:

Evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso

Evaluaciones medicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación)

Evaluación médica pos-ocupacional o de egreso

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos - incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros en razón de situaciones particulares.

Profesiograma

Es un documento donde se especifican y se acreditan exámenes médicos que debe tener el trabajador en su puesto de trabajo. Es esencial que sea lo más conciso y detallado posible.

(Ver Anexo L Profesiograma de Exámenes Medico Ocupacionales)

Diagnóstico De Condiciones De Salud

Según el Ministerio de Salud es 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.

El diagnóstico de condiciones de salud constituye la parte fundamental de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, porque es allí donde se generan las actividades en los programas que los componen se puede llevar a cabo la toma de decisiones para los programas de vigilancia epidemiológica. Está a cargo del Medico Ocupacional de la empresa y se realiza por medio del análisis estadístico de los resultados de los exámenes periódicos.

Encuesta de Condiciones de Salud:

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

Ver Anexo M Encuesta Diagnostico de Condiciones de Salud

C2s 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.

Se realizó un formato de encuesta sociodemográfica para los empleados de la panadería Bella Suiza, particularmente en aspectos Socio-demográficos: con el fin de obtener un perfil que señala la dinámica y características actuales de la población, atendiendo a las variables sexo, edad, situación laboral, nivel de escolaridad y composición familiar de los trabajadores, entre otras.

(Ver anexo N Encuesta Diagnóstico de Condiciones Sociodemográficas)

Plan de Emergencias

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 es un procedimiento diseñado para dar respuesta inicial a sucesos repentinos no deseados y permite identificar las amenazas, determinar la vulnerabilidad, definir niveles de riesgos existentes. La manera como las organizaciones responden ante los eventos de riesgo, está determinada por la necesidad de elaborar un plan de emergencia que le permita brindar un manejo adecuado ante cualquier situación o evento de riesgo que comprometa la seguridad de sus empleados y de quienes se encuentren al interior de la misma, por otro lado, así mismo debe contemplar acciones de manera organizada y bajo un procedimiento que contribuya a dar respuesta inmediata frente a la ocurrencia de situaciones de desastre, con el propósito de proteger también la infraestructura de la organización.

Es necesario contar con estrategias para la gestión del riesgo ante emergencias, de modo que, permiten establecer estándares en las empresas frente a la reacción de las personas en eventos de riesgo, de tal manera que todos los empleados estén en capacidad de actuar

bajo los lineamientos establecidos por la misma. Es por esta razón, que elaborar un plan de emergencia se requiere realizar una adecuada investigación dentro de la cual se puedan identificar los riesgos, la severidad de los mismos, el rol de los trabajadores que se dedican a ello y la ocupación de las emergencias, no obstante, dicha identificación debe verse representada en acciones que contemplen planes de acción, para que un plan de emergencia pueda ser implementado de manera adecuada y no se quede en el requerimiento.

Para este proceso se contribuye con varios aspectos importantes que debieron ser estudiados, analizados e incluidos para el diseño de las estrategias de gestión del plan de emergencias: el primer aspecto fue lograr identificar las amenazas y vulnerabilidades de la panadería, lograr identificar los recursos y capacidades que tiene para establecer un plan de cierre con eficacia, establecer el nivel de conocimiento de los empleados frente a cómo actuar en caso de una emergencia, explícitamente permite elaborar un plan de capacitación con un presupuesto definido y un cronograma que proteja el desarrollo de aprendizaje.

La finalidad de diseñar estrategias para la gestión del riesgo ante emergencias en la Panadería Bella Suiza, busca responder de manera oportuna y controlada ante posibles situaciones que pudieran presentarse, por lo que es importante proteger el aspecto legítimo bajo el cual debe estar regido el plan de emergencias, realizar un análisis de vulnerabilidad, definir plan de evacuación en el que se involucren todos los empleados y definir una brigada de emergencias.

El Objetivo de las brigadas de emergencias es establecer procedimientos que permitan a las personas a prevenir y afrontar situaciones de emergencia, permitiendo el control de las mismas, minimizando sus efectos evitando pérdidas humanas, materiales y económicas.

Aspectos que debe tener un Plan de Emergencias

Según el decreto 1072 de 2015, se 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 principales amenazas de origen natural para la panadería Bella Suiza según el análisis cualitativo son:

Movimientos Sísmicos: Es de origen natural, se realizaron muestras la cual es un evento con alta posibilidad de ocurrencia por lo que presenta una calificación probable.

Inundación por lluvias: Es de origen natural, ya que se presentan abundantes en tiempo de invierno por ello su calificación es probable.

Fallas estructurales por sismos: Es de origen natural, los movimientos sísmicos provocan fallas en la estructura, por lo tanto, su calificación es probable.

Las principales amenazas de origen tecnológico según el análisis cualitativo son:

Incendios: Es de origen tecnológico, en este caso existe un sobrecalentamiento de los hornos, por ende, su calificación es probable.

Explosión: Es de origen tecnológico, es un evento de probabilidad media donde se evidencio que hay pipa de gas por lo que la calificación es posible.

Avería el sistema de agua: Es de origen tecnológico, ya que presenta mala conexión en el drenaje de las tuberías alimentadoras.

Fallas en sistemas y equipos: Es de origen tecnológico, ya que cuenta con equipos remotos su calificación es probable.

Metodología del Diamante para la identificación de amenazas

La metodología del diamante, permite de forma cualitativa evaluar el impacto (Alto, Medio o Bajo) que puedan llegar a tener las amenazas previamente identificadas y categorizadas en 4 grupos que conformarían la evaluación en Diamante

Las metodologías para realizar el análisis de vulnerabilidad son:

Ejemplo de Metodología Rombo de colores

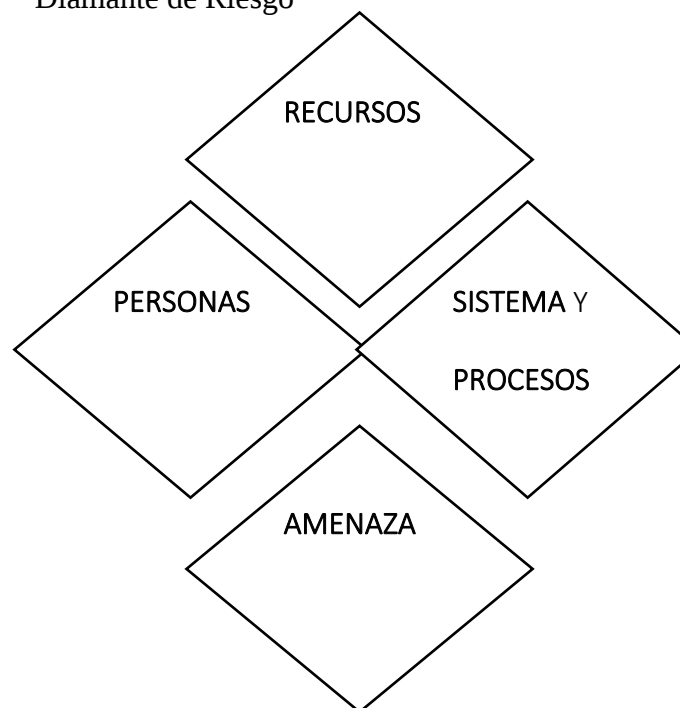
A: Calificación de la probabilidad de ocurrencia de la Amenaza

P: Vulnerabilidad de las personas

R: Vulnerabilidad de los recursos

S: Vulnerabilidad de los sistemas y Procesos

Diamante de Riesgo



Identificación de amenazas panadería Bella Suiza

Identificación de amenazas		
Clasificación	Existencia si no	Causas o fuentes de riesgo
NATURAL		
Movimientos sísmicos	SI	Temblores o terremotos
Tormentas eléctricas	SI	Por estructura metálica (se cuenta con polo a tierra para minimizar el riesgo) es un sistema de protección al usuario de los aparatos conectados a la red eléctrica.
Vendavales	SI	Por fuertes lluvias y el viento pueden ocasionar el desprendimiento de tejas
Antrópicas no Intencionales		
Explosión	SI	Por gas natural.
Incendios	SI	Por el manejo de papel, combustibles.
Fallas estructurales	SI	Puede colapsar una estructura.
Fallas en sistemas y equipos	SI	Por sobrecarga o mal manejo de equipos eléctricos.
Intoxicación química	SI	Por manejo de sustancias toxicas tales como insecticidas de fumigación. Deficiencia en el drenaje de la ciudad.
Inundación	SI	La mayoría de redes eléctricas que se encuentran expuestas, sin cubierta.
Circuitos eléctricos	SI	
SOCIAL		
Atentados terroristas	SI	Por delincuencia organizada.
Asaltos robos	SI	Por la ubicación en sitios públicos (manejo de dinero).
Desordenes civiles	SI	Manifestaciones y huelgas.

Calificación de la amenaza

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

Análisis de Amenazas

Amenazas de origen Natural

Análisis de Amenazas.					
Amenaza	Interno	Externo	Descripción de la Amenaza	Calificación	Color
Movimiento sísmico		X	Son movimientos convulsivos de la corteza terrestre de baja o alta intensidad, son los conocidos con el nombre de temblores de tierra.	Probable	
Vendaval		X	Vientos fuertes acompañados de una fuerte tempestad.	Probable	
Tormentas eléctricas		X	Fenómeno meteorológico caracterizado por la presencia de rayos y sus efectos sonoros en la atmósfera terrestre denominados truenos.	Probable	
Caída de rayos		X	Es una poderosa descarga electrostática natural.	Probable	
Inundaciones por lluvias		X	Se produce por corrientes de agua, como resultado de lluvias intensas o continuas que al sobrepasar la capacidad de retención del alcantarillado y de los cauces, desbordan e inundan las calles o vías.	Probable	

Amenazas de origen antrópicas no intencionales

Análisis de Amenazas.					
Amenaza	Interno	Externo	Descripción de la Amenaza	Calificación	Color
Incendio	X	X	Fuego de grandes proporciones que arde de forma fortuita, provocada no controlada que destruye cosas que no están destinadas a quemarse.	Probable	
Explosión		X	Ruptura violenta de un cuerpo por la acción de un explosivo o por el exceso de presión interior, provocando un fuerte estruendo.	Probable	

Inundación por rotura de tubería	X		Salida o escape de agua debido a la rotura en la tubería de agua (Alcantarillado o desagüe) el cual causa represamiento de agua en una o varias áreas	Probable	
Fallas estructurales	X	X	Son esfuerzos anormales a los cuales se someten las estructuras en las instalaciones usadas por aglomeración de público o por superar la capacidad de esfuerzo para la cual fueron diseñadas pérdida de su estabilidad o la destrucción de una estructura construida por el hombre.	Probable	
Fallas en sistemas y procesos	X		Deficiencia en el funcionamiento o suministro de la infraestructura básica para el funcionamiento que afecta los procesos normales de la empresa.	Probable	

Amenazas de origen social

Análisis de Amenazas.					
Interno	Interno	Interno	Interno	Interno	Color
Emergencias medicas	X		Personas que sufren enfermedades generales o de aparición súbita. Accidentes con lesión ya sea por parte del personal que labora en la panadería o de los Visitantes.	Probable	
Asalto		X	Sustracción del bien con violencia o intimidación sobre las personas.	Probable	
Hurto		X	Sustracción del bien se realiza sin violencia o intimidación sobre las personas y sin violencia o fuerza sobre las cosas.	Probable	
Atentados Terroristas		X	Es un tipo de violencia política para limitar a sociedades y/o gobiernos.	Probable	
Desorden Civil		X	Concurrencia numerosa de personas para conseguir algún fin, con manifestación de actitudes agresivas o descontroladas del público, que pueden generar desórdenes graves	Probable	

Ejemplo de Metodología Semicuántica

Identificación de Escenarios: Las amenazas típicas de origen natural, antrópico no intencional o sociales pueden afectar a la Organización en manifestación de las amenazas o “Siniestros” específicos de diverso orden.

Escala de Gravedad (Vulnerabilidad)

Una vez se seleccionó la probabilidad de ocurrencia de una amenaza, el siguiente paso fue evaluar el grado de afectación de esa amenaza para la empresa con las siguientes escalas:

Factor humano

Factor sobre la estructura física

Factor económico sobre el valor de la empresa

Factor de recuperación de la operación en la empresa.

Factor ambiental.

Plan de Evacuación

El plan de evacuación corresponde a las acciones de preparación para la respuesta que permiten que las personas que se encuentran en una edificación (vivienda, oficina, institución educativa, establecimiento comercial, etc.) puedan realizar una salida ordenada, rápida y segura, con el fin de proteger la vida. Un plan de evacuación debe construirse de manera participativa, debe contener información básica y concreta de lo que las personas deben hacer en caso de requerirse una evacuación, incluyendo distribución de roles, rutas de evacuación, puntos de encuentro, puntos de alojamiento, tipo de comunicación, de acuerdo con las necesidades del caso; igualmente, debe ser ampliamente divulgado de manera que las personas que habitualmente se encuentran en la edificación conozcan cómo realizar la evacuación y qué hacer si se encuentran visitantes o personal externo a las instalaciones.

De acuerdo a la Ley 1523 de 2012, la panadería Bella suiza implementara un programa; plan sistema nacional de gestión del riesgo de desastres (SNGRD), con el fin de proteger tanto a los empleados como a los clientes, minimizando los posibles riesgos y garantizando la continuidad del negocio frente a situaciones adversas como incendios, inundaciones o terremotos. Este programa permitirá identificar y evaluar los riesgos potenciales, así como establecer medidas preventivas y protocolos de actuación eficientes para una respuesta rápida y efectiva en caso de emergencias.

Plan de Contingencias

Es un documento técnico, operativo y administrativo que establece el marco de actuación de respuesta nacional para la atención de un evento o incidente por pérdida de contención de hidrocarburos u otras sustancias peligrosas, cuyo texto es parte integral del presente decreto y se incorpora como anexo. El Plan Nacional de Contingencia tiene como objetivo general, servir de instrumento rector de las entidades públicas y privadas del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres para el diseño y realización de acciones dirigidas a la preparación y la respuesta integral frente a incidentes por pérdida de contención de hidrocarburos y otras sustancias peligrosas en áreas marítimas, continentales, insulares y fluviales del país.

De acuerdo al Decreto 1868 de 2021, la panadería Bella Suiza implementara un programa plan de contingencia, para garantizar la continuidad de las operaciones en situaciones de emergencias o desastres naturales. Este plan incluye medidas preventivas, acciones de respuesta y recuperación, así como la asignación de roles y responsabilidades para proteger a los empleados, clientes y activos de la panadería.

Plan de Continuidad del Negocio

Información documentada que guía a una organización para responder a una interrupción y reanudar, recuperar y restaurar la entrega de productos y servicios de acuerdo con sus objetivos de continuidad del negocio.

De acuerdo a la ISO 22301, la panadería Bella Suiza no cuenta con un plan de continuidad de negocio. Se sugiera desde la alta gerencia tener un sistema de respaldo de energía, un plan de contingencia para situaciones de emergencia, como incendios o inundaciones, y un protocolo de comunicación con proveedores y clientes en caso de interrupciones en el servicio. Para prevenir, preparar, responder y recuperarse de incidentes inesperados.

Etapas Verificar



Verificar: Se analiza la información recopilada durante la etapa Hacer y se la compara con los objetivos y metas originales. En resumen, el propósito de este paso consiste en evaluar tu éxito, y qué cosas debes conservar para el siguiente paso del proceso. De hecho, puedes optar por hacer otra prueba, repetir las fases Hacer y Verificar hasta encontrar una solución satisfactoria para llevar a la etapa Actuar.

Indicadores del Sistema de Gestión 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.

Los indicadores del Sistema Gestión de seguridad y salud en el trabajo son:

Indicadores de Estructura

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

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; y

- La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores de Proceso:

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG SST.

A continuación, se verán reflejado los siguientes ejemplos:

- 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;
- 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; y
- La estrategia de conservación de los documentos.

Indicadores de Resultados

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

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; y
- Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

Indicadores Mínimos de SST:

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 accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Ejemplos de tipos de indicadores mínimos:

- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de accidentalidad
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de la enfermedad laboral
- Incidencia de la enfermedad laboral
- Ausentismo por causa médica

Frecuencia de Accidentalidad: Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes

Severidad de Accidentalidad: Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes

Proporción de Accidentes de Trabajo Mortales: Número de accidentes de trabajo mortales en el año

Prevalencia de la Enfermedad Laboral: Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo

Incidencia de la Enfermedad Laboral: Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo

Ausentismo por Causa Médica: Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica

(Ver Anexo O Tabla de Indicadores Mínimos de SST)

Auditoria de Cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SGSST.

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.

Alcance de la Auditoria de Cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado
- La participación de los trabajadores
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas
- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores
- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- La gestión del cambio
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones
- El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas

La supervisión y medición de los resultados

- 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
- El desarrollo del proceso de auditoría; y
- 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:

- 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
- Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma
- 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
- Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo
- 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

- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios
- 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)
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces
- Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo
- 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
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores
- 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
- Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos
- Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa
- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo
- Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores
- Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos

- Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo
- Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo
- Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Etapas Actuar



Actuar: Mediante este paso se realizan las acciones para el mejoramiento del desempeño de procesos; se corrigen las desviaciones, se estandarizan los cambios, se realiza la formación y capacitación requerida y se define como monitorearlo.

Planes de Acción en la Panadería Bella Suiza

Los planes de acción se establecen con los resultados de la auditoria; es decir, a cada

Una de las no conformidades se debe realizar un análisis de causas y determinar los
Respectivos planes de acción.

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.

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

- 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 y
- 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:

- El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados
- 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
- 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
- Los resultados de los programas de promoción y prevención
- El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección y
- Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

Conclusiones

Se pudo concluir sobre la importancia del SG-SST, sensibilizando a todos y cada uno de los miembros de la alta dirección de la responsabilidad que tienen como tal con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que es de vital importancia contar con lo anterior en mención, dicho sistema les permite reducir los riesgos latentes en el lugar de trabajo.

Durante la visita en la Panadería Bella Suiza, pudimos evidenciar que, aunque no se cuenta con el sistema de gestión y un responsable del mismo, su principal problemática se genera directamente por diversos procesos que deben realizar los empleados para la correcta elaboración del producto final (productos de panadería), los cuales deben estar en contacto a altas temperaturas ocasionadas por máquinas industriales (batidora, horno, etc.) que se utiliza para la actividad tanto en el sitio de elaboración del pan, como en lugar de distribución.

Se pueden identificar algunos tipos de peligros prioritarios tales como: Químico, Mecánico, Locativo, Físico y Condiciones de seguridad/ Eléctrico. Los colaboradores están expuestos a muchos riesgos que se pudieron evidenciar, por ende, se sugiere que la panadería Bella Suiza cuente con el sistema de gestión, y poder brindarle a los trabajadores, seguridad y confianza al momento de realizar sus actividades. En lo largo de esta travesía nos dimos cuenta, la importancia de hacer buen uso de los elementos de protección personal (EPP); se recomienda a todo el personal de la panadería portar sus EPP, ya que esto les brindara protección y seguridad.

- Se sugiere desde la alta dirección, contratar un responsable del SG-SST para el diseño e implementación de SG-SST
- Asignar un vigía de SST.

Se sugiere implementar los siguientes programas de prevención:

- Programa de Seguridad laboral
- Programa de prevención de riesgos psicosociales
- Programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales
- Programas de promoción y estilos de vida saludables
- Programas de capacitación en SST
- Plan de emergencias

Bibliografía

<https://f.hubspotusercontent10.net/hubfs/7895061/Decreto%201072%20de%202015%20Capitulo%206%202.2.4.6..pdf>

<https://es.linkedin.com/pulse/una-versi%C3%B3n-del-enfoque-procesos-en-el-marco-ciclo-phva-borrito>

https://www.freepik.es/fotos-premium/pareja-feliz-mirando-plano-sobre-casa-nueva_10212476.htm#page=1&query=undefined&from_query=undefined&position=1&from_view=detail

<https://www.nueva-iso-45001.com/5-2-politica-de-la-sst/>

<https://edu.gcfglobal.org/es/planeacion-y-cumplimiento-de-metas/que-es-una-meta-y-que-tipos-de-metas-existen/1/#>

<https://www.ejemplos.co/50-ejemplos-de-metas-a-corto-mediano-y-largo-plazo/#ixzz8BdWh4PL4>

<https://safetia.co/responsabilidades-del-vigia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

https://safetia.co/ejemplo-de-asignacion-de-recursos-para-el-sg-sst/#google_vignette

<https://www.riesgolab.com/index.php/component/k2/item/1268-resolucion-srt-37-2010-examenes-medicos-periodicos>

<https://www.mincit.gov.co/getattachment/c957c5b4-4f22-4a75-be4d-73e7b64e4736/17-10-2018-Uso-Eficiente-de-Recursos-Agua-y-Energi.aspx#:~:text=PLAN%20DE%20GESTI%C3%93N%20INTEGRAL%20DE,basado%20en%20la%20pol%C3%ADtica%20de>

<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2020/08/gestion-promocion-salud-prevencion-riesgos-laborales-trabajadores-independientes.pdf>

<https://gestarsalud.com/2022/03/24/que-es-eso-de-la-promocion-y-la->

prevencion-en-la-

salud/#:~:text=%E2%80%9CLa%20promoci%C3%B3n%20de%20la%20salud,
sanos%E2%80%9D%2C%20indica%20la%20experta.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=26259#:~:text=Define%20las%20responsabilidades%20en%20salud,y%20en%20los%20Planes%20de>

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

https://prepaermilo.uacam.mx/view/download?file=156/Manual%20CRETIB_EPESC_10.pdf&tipo=paginas

<https://www.solco.com.co/pictogramas-de-seguridad-sga/>

https://comunicarte.idartes.gov.co/sites/default/files/Doc_SIG/Gu%C3%ADa%20de%20Indicadores%20SG%20SST_F.pdf

<https://www.marluvas.store/product/calzado-antideslizante-de-eva-blanco-abierto/?v=c86d34d52ae3>

https://instrumentalia.com.co/laboratorios/21778-guantes-de-seguridad-para-altas-temperaturas-talla-l-longitud-36-cm.html?gclid=EAIaIQobChMI_9r7iJqaggMV4JpaBR1kLwJpEAQYAiABEgKU8_D_BwE

<https://syiconsultoress.files.wordpress.com/2018/09/ntc-2190-guantes-de-proteccion.pdf>

Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6

Resolución 0312 de 2019 Resolución 2013 de 1986

Resolución 1356 de 2012

Resolución 2346 de 2007

Guía técnica colombiana 45