

MANUAL DEL SG-SST DE AVICOLA Y QUESERA SANTI

ROCÍO ERAZO CASTILLO

INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO "SIMON RODRIGUEZ "

INTENALCO

PROGRAMA TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

05 NOVIEMBRE 2025

CALI/ VALLE DEL CAUCA

MANUAL DEL SG-SST DE AVICOLA Y QUESERA SANTI

Rocío Erazo castillo

5to Semestre

Docente Hora de catedra
Jaqueline Sepúlveda B.

INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO "SIMON RODRIGUEZ "
INTENALCO
PROGRAMA TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
05 NOVIEMBRE 2025
CALI/ VALLE DEL CAUCA

AGRADECIMIENTOS

Agradezco, en primer lugar, a Dios, fuente de vida, sabiduría y fortaleza, por haberme sostenido en cada paso de este camino. Gracias por iluminar mi mente, fortalecer mi espíritu y permitirme culminar esta etapa que marca un antes y un después en mi vida.

A mi madre, **Jasmín Castillo**, mi mayor ejemplo de amor, entrega y perseverancia. Gracias por tu apoyo incondicional, por tus palabras de aliento en los momentos difíciles y por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y fe. Este logro también es tuyo, porque sin ti nada de esto habría sido posible.

Extiendo mi más profundo agradecimiento a las directivas, docentes y a toda la comunidad educativa de **INTENALCO**, quienes con su dedicación, compromiso y vocación formadora contribuyeron a mi crecimiento personal y profesional.

De manera muy especial, agradezco a mi asesora de trabajo de grado, **Jaqueline Sepúlveda Bojorge**, por su guía, paciencia y sabios consejos, que fueron una luz en este proceso de aprendizaje.

Este logro representa no solo el cierre de una etapa, sino el inicio de un nuevo camino lleno de ilusiones, retos y esperanzas. A todos los que hicieron parte de esta historia, gracias por creer en mí y acompañarme en la construcción de mis sueños.

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	1
RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN.....	6
JUSTIFICACION	7
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
MARCO TEÓRICO	10
CICLO PHVA DEL SG-SST.....	15
ETAPA PLANEAR DEL SG-SST.....	16
INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	17
MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA	18
REGISTRO FOTOGRÀFICO DE LA EMPRESA.....	19
ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	20
MAPA DE PROCESOS.....	21
POLÍTICAS DE LA EMPRESA	22
POLÍTICA DE SST.....	23
OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST	24
RECURSOS DEL SG-SST	25
RECURSO HUMANO	26
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.....	26
RESPONSABLE DEL SG-SST	28
COPASST – VIGIA.....	30
COMITÈ DE CONVIVENCIA LABORAL	32
BRIGADA DE EMERGENCIAS.....	34
ARL	36
ASESOR EXTERNO.....	36
RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	37
RECURSO TÉCNICO O TECNOLÒGICO.....	37
RECURSO FINANCIERO	38
PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	38
PLAN ANUAL DE TRABAJO.....	40
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	41
GESTIÓN DEL CAMBIO	41
PERFILES DEL CARGO	43

MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	43
CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS.....	44
ETAPA HACER DEL SG-SST	46
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS	47
PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL	47
PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD	47
SUSTANCIAS QUÍMICAS	48
SEÑALIZACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS.....	50
MATRIZ DE EPP	53
PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL	55
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)	56
PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)	59
SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	61
PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA (PVE).....	61
EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.....	62
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	64
ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	64
ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA	65
PLAN DE EMERGENCIAS.....	66
PLAN DE EVACUACIÓN.....	67
PLAN DE CONTINGENCIA	67
PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO.....	67
INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	68
ETAPA VERIFICAR DEL SG-SST	69
INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	70
INDICADORES DE ESTRUCTURA	70
INDICADORES DE PROCESO	71
INDICADORES DE RESULTADO	73
INDICADORES MÍNIMOS DE SST	74
AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. SG-SST.	75
ALCANCE DE LA AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	76
REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	77
ETAPA ACTUAR DEL SG-SST.....	78
PLANES DE ACCIÓN	79
ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.	80

MEJORA CONTINUA	81
CONCLUSIONES	82
BIBLIOGRAFIA.....	83
WEBGRAFIA.....	84
ANEXOS	88

RESUMEN

El propósito de este trabajo de grado es elaborar un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa AVICOLA Y QUESERA SANTI.

El presente manual contiene las etapas planear, hacer, verificar y actuar, con el fin de informar a la empresa sobre los requisitos legales que se deben cumplir en cada etapa. El manual fue elaborado, teniendo en cuenta los lineamientos de la legislación y la normativa colombiana, tales como el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la GTC 45, entre otros requisitos legales.

Para realizar el presente manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se estableció una muestra de tres trabajadores que conforman el personal actual de la empresa, incluyendo tanto empleados directos como indirectos.

Los peligros prioritarios identificados en la empresa Avícola y Quesera Santi corresponden a los riesgos público, químico, locativo, biomecánico y por condiciones de seguridad, los cuales afectan aproximadamente al 90% de la población total de trabajadores. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias de prevención, control y mejora continua dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando así un ambiente laboral más seguro y saludable.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado consiste en la elaboración de un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Avícola y Quesera Santi, con el fin de fortalecer el cumplimiento de la normatividad.

Este manual busca describir y orientar la implementación de los requisitos establecidos en cada una de las etapas del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), brindando a la empresa una herramienta práctica que facilite la gestión y el control de los riesgos laborales.

La muestra del presente estudio está conformada por tres trabajadores, entre personal directo e indirecto, que representan la totalidad del recurso humano de la empresa AVICOLA Y QUESERA SANTI.

El tipo de investigación desarrollado es de carácter cualitativo, ya que se centra en el análisis de las condiciones laborales, los peligros presentes y las acciones preventivas que deben adoptarse para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Asimismo, posee un enfoque descriptivo, al pretender identificar y caracterizar los principales riesgos existentes, así como los elementos necesarios para la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este trabajo busca contribuir al mejoramiento continuo de las condiciones laborales en la empresa Avícola y Quesera Santi, mediante la aplicación de estrategias que promuevan la prevención de accidentes, la protección de la salud y el cumplimiento de la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

JUSTIFICACION

La presente investigación se enfocará en la elaboración de un Manual del SG-SST para la empresa AVICOLA Y QUESERA SANTI, con el objetivo de describir los requisitos normativos que debe tener cada etapa del ciclo PHVA del manual. Este trabajo permitirá identificar la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y sensibilizar a la Alta Dirección de la empresa sobre su implementación, con el fin de prevenir pérdidas.

Este trabajo busca garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de riesgos laborales, en especial lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, que reglamenta el SG-SST en Colombia y establece sanciones por su incumplimiento.

Además, pretende sensibilizar a la Alta Dirección sobre la importancia de implementar el sistema, con el objetivo de prevenir accidentes, enfermedades laborales y pérdidas económicas, fortaleciendo así la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

OBJETIVO GENERAL

Este Manual del SG-SST de la AVÍCOLA Y QUESERA SANTI tiene el objetivo de informar a la alta dirección, la documentación y actividades que deben implementar para la prevención y control de los riesgos y enfermedades laborales, promover la salud y el bienestar en los trabajadores, también de iniciar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos; con el fin de proteger la vida y la integridad física de los empleados, para garantizar un entorno laboral seguro y saludable que contribuya al éxito y sostenibilidad de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Definir la estructura y responsabilidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

- Identificar los riesgos laborales en la empresa.
- Identificar las actividades del CICLO PHVA.
- Realizar sugerencias de oportunidad de mejoramiento para la empresa.

MARCO TEÓRICO

Conforme al Artículo 2.2.4.6.2. del Decreto 1072 podemos encontrar las siguientes definiciones:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

8. 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.

9. Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.

b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.

d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

13. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

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

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

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

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

magnitud.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

28. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

29. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

30. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

31. Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

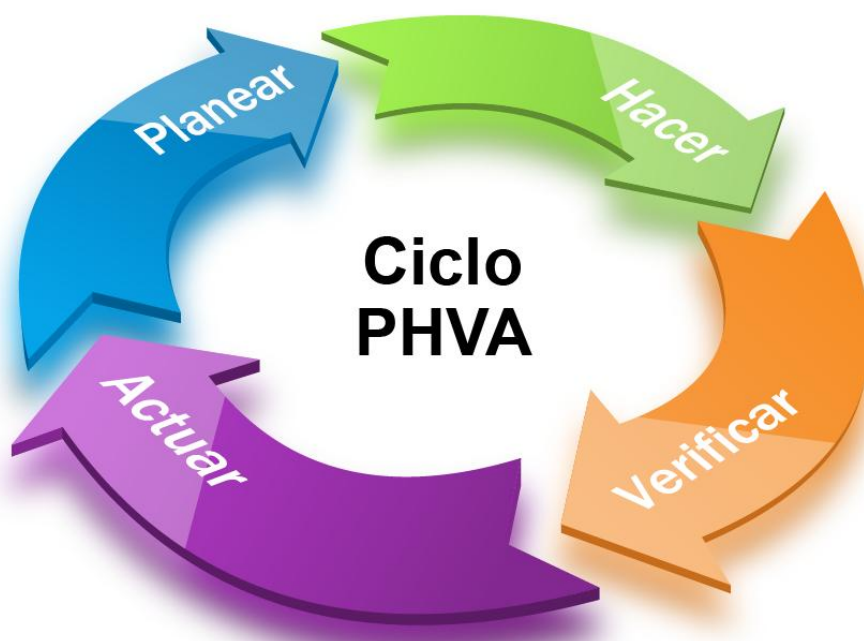
34. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

35. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

CICLO PHVA DEL SG-SST

El ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) es considerada una herramienta que permite la mejora continua de procesos y sistemas, ayudando a las organizaciones a identificar problemas, implementar soluciones, evaluar resultados y actuar para perfeccionar sus actividades, para así aumentar la eficiencia, la calidad y el rendimiento.



ETAPA PLANEAR DEL SG-SST

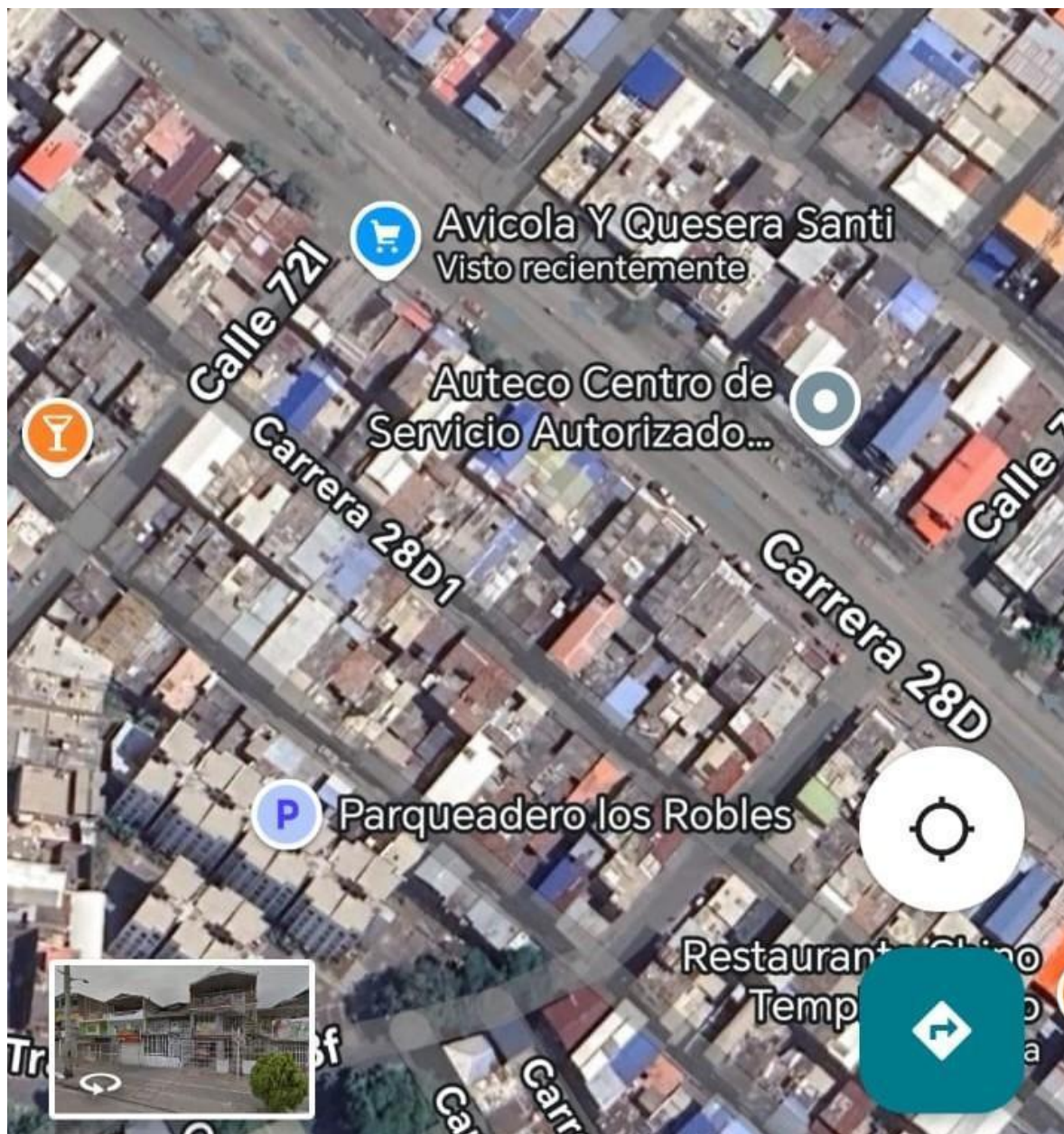
La etapa planear es la fase donde se sientan las bases para cualquier mejora o para la implementación de un nuevo proceso. Es definir los pasos para alcanzarlas y preparar los recursos necesarios, todo aquello basado en un análisis previo de la situación. Es la fase de reflexión y diseño estratégico que asegura que las acciones posteriores (Hacer, Verificar, Actuar) estén bien dirigidas y sean efectivas. Su propósito principal es definir qué se quiere lograr y cómo se va a lograr.



INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Razón Social	Avícola y Quesera Santi
Nit	1089482094-4
Dirección	CRA 28 D # 72 L O4 B/ Comuneros 2
Teléfono	3122016822 – 3113233731
Email	jhondiaz042231@gmail.com
Representante Legal	Jhon Eduard Díaz bravo
Actividad económica	Comercio al por menor de otros productos alimenticios n,c,p" en establecimientos especializados, incluye leche en polvo, miel natural, avena en hojuelas, sal común, café, té, azúcar, cacao, especias, entre otros; confitería o dulcería, preparados principalmente con azúcar, frutas, nueces secas confitadas, gomas de mascar, caramelos, turrone, jaleas, bocadillos, entre otros.
Código de actividad económica (Decreto 768/2022)	1472901
ARL	Se recomienda a la alta gerencia implementar el sistema de seguridad social.
Clase de riesgo	1
No. de empleados directos	2
No. de empleados indirectos	Temporales: 1 Contratistas: 0

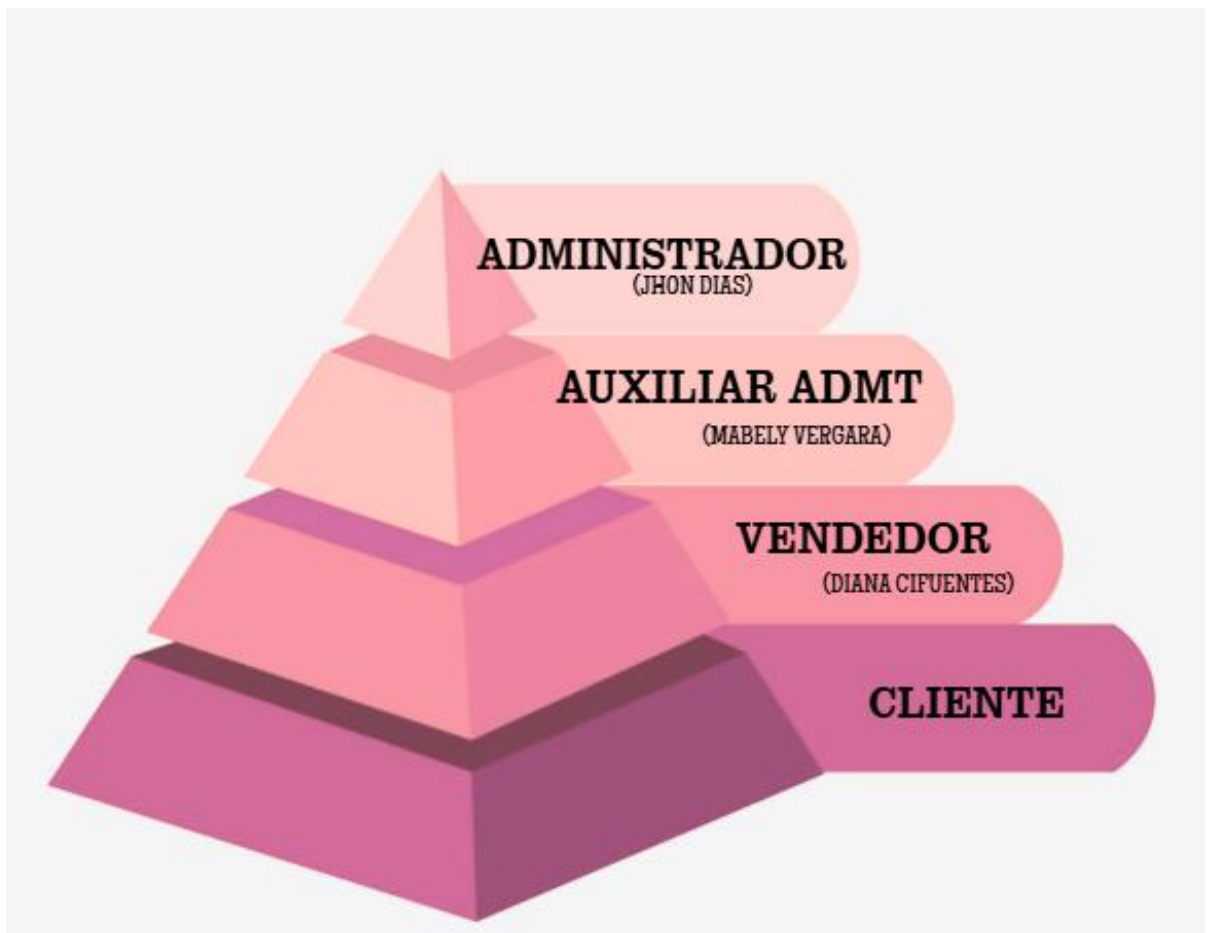
MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA



REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LA EMPRESA



ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



MAPA DE PROCESOS

ENTRADA	PROCESO	SALIDA
<p>Revisar el portafolio de insumos de los diferentes proveedores tienda a tienda.</p> <p>Seleccionar los insumos requeridos.</p> <p>Realizar la orden de compra de los insumos a los diferentes proveedores.</p>	<p>Recibir insumos.</p> <p>Revisar el estado en el que llega los insumos requeridos.</p> <p>Comercializar los insumos comprados en estanterías, vitrinas, neveras y demás</p>	<p>Comercio de los siguientes productos (queso, huevos, carnes frías, desechables, jugos en botella, gaseosas, entre otros).</p> <p>Satisfacción del producto a través de la venta constante.</p>

POLÍTICAS DE LA EMPRESA

Las políticas empresariales constituyen un conjunto de lineamientos formales que orientan la gestión organizacional mediante la definición de principios, valores y objetivos estratégicos. Estas políticas actúan como un marco normativo interno, asegurando uniformidad en la toma de decisiones y en la ejecución de procesos, a fin de mantener la coherencia operativa y la alineación con la visión corporativa. Entre las principales categorías de políticas empresariales se destacan:

- Políticas de calidad: establecen los criterios, metodologías y controles necesarios para garantizar la conformidad de productos y servicios con los estándares definidos.
- Políticas de seguridad y salud en el trabajo: determinan disposiciones técnicas y procedimientos preventivos orientados a salvaguardar la integridad física y el bienestar del personal.
- Políticas de privacidad y protección de datos: regulan los mecanismos de recolección, tratamiento, almacenamiento y custodia de la información sensible o confidencial.
- Políticas de gestión del talento humano: definen parámetros y lineamientos para los procesos de reclutamiento, formación, desarrollo y evaluación del desempeño del personal.

POLÍTICA DE SST

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Con base en el artículo 2.2.4.6.6. podemos encontrar los requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo, los cuales son:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.

3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

4. 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.

5. 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.

El artículo 2.2.4.6.7. reglamenta los siguientes objetivos de la política de SST:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.

2. 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.

3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Ver Anexo A. POLÍTICA DE SST

OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST

Objetivos del SG-SST

Los objetivos del SG-SST deben formularse en coherencia con la política de seguridad y salud en el trabajo definida por la organización, así como con los resultados derivados de la evaluación inicial y de las auditorías periódicas realizadas al sistema.

En su definición, dichos objetivos deben contemplar, entre otros, los siguientes aspectos:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento.
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa.
3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas.
4. 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.
5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores.
6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

Metas del SG-SST

Las metas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se definen como los resultados específicos, medibles y alcanzables que orientan la implementación de las políticas y objetivos en materia de prevención de riesgos laborales. Estas metas están enfocadas en reducir la probabilidad de incidentes derivados de la manipulación de hornos, maquinaria de panificación, herramientas cortopunzantes y sustancias propias del proceso de producción, garantizando condiciones seguras en cada etapa operativa. Asimismo, buscan promover la cultura preventiva entre los trabajadores mediante capacitaciones periódicas, fomentar el uso adecuado de equipos de protección personal, y asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente, con el fin de preservar la salud, el bienestar y la productividad dentro de la organización.

Ver Anexo B. Tabla de Objetivos y Metas del SG-SST

RECURSOS DEL SG-SST

Los recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo constituyen un factor determinante para el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas establecidos, ya que garantizan la disponibilidad de recursos humanos, técnicos, financieros y tecnológicos necesarios para su implementación. La asignación adecuada de recursos permite desarrollar programas de capacitación, mantener y adquirir equipos de protección personal, realizar evaluaciones periódicas de riesgos, implementar medidas de control y asegurar el cumplimiento normativo.

En consecuencia, disponer de recursos suficientes y bien gestionados no solo facilita la reducción de incidentes laborales en la AVICOLA Y QUESERA SANTI, sino que también promueve la sostenibilidad del sistema, fortalece la cultura preventiva en la organización y contribuye directamente a la preservación de la salud y bienestar de los trabajadores.

RECURSO HUMANO

Los recursos humanos en el SG-SST son fundamentales para garantizar la implementación, seguimiento y mejora continua del sistema, ya que comprenden al personal competente, capacitado y comprometido con la prevención de riesgos laborales.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El artículo 2.2.4.6.8. reglamenta lo siguiente: El empleador es responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores conforme a la normativa vigente. El empleador deberá cumplir las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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;

10. 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;

10.2 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;

10.3 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; y

11. 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.

RESPONSABLE DEL SG-SST

Debe diseñar e implementar el SG-SST de la empresa, teniendo en cuenta el ciclo PHVA (etapas: planear, hacer, verificar y actuar), según la Resolución 0312 de 2019 Un ejemplo de cómo aplicar el ciclo PHVA al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la AVÍCOLA Y QUESERA SANTI es el siguiente:

Planear:

Se identifica los riesgos y peligros asociados a las lesiones físicas por cortes, golpes, caídas y sobreesfuerzos; riesgos biológicos por contaminación microbiana en los alimentos; riesgos químicos por exposición a productos de limpieza y aditivos; estrés térmico por trabajar en ambientes fríos o calientes; y riesgos psicosociales por la carga de trabajo y estrés.

Establece objetivos y planes para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, incluido el uso obligatorio de equipo de protección personal y la implementación de medidas de seguridad.

Hacer:

La empresa lleva a cabo las acciones planificadas, incluida la implementación de medidas preventivas y la capacitación de los trabajadores.

La empresa también implementa inspecciones regulares de seguridad y capacita a los trabajadores sobre cómo identificar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo.

Verificar:

La empresa evalúa la efectividad de las medidas implementadas y controla los riesgos identificados.

Verifica si los objetivos establecidos han sido alcanzados, midiendo la reducción de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.

Actuar:

La empresa toma medidas para corregir cualquier desviación en la siguiente iteración del ciclo PHVA.

Continúa mejorando y perfeccionando el SG-SST a través de la aplicación continua del ciclo PHVA.

Con el tiempo, la empresa espera mejorar continuamente su SG-SST y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores.

COPASST – VIGIA

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es un grupo de promoción y vigilancia de las normas y programas del SG-SST dentro de la empresa, conformado de manera paritaria por representantes del empleador y de los trabajadores. Su implementación está regulada principalmente por la Resolución 2013 de 1986, que establece su conformación, elección y funcionamiento, y por el Decreto 1072 de 2015, que lo integra al marco normativo del SG - SST.

Teniendo en cuenta que cuando esta misma cuenta con menos de diez trabajadores, no se constituye un comité, sino que se designa un Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien se encarga de asumir las funciones de promoción, seguimiento y apoyo a la gestión preventiva.

Las funciones del COPASST según la resolución 2013 de 1986 son las siguientes:

Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo¹ dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo¹ en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.

Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control;

Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo¹. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.

Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.

Elegir el secretario del Comité.

Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

Las funciones del COPASST según el Decreto 1072 de 2015 son las siguientes:

Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo (artículo 2.2.4.6.5).

Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) (artículo 2.2.4.6.8).

Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño (artículo 2.2.4.6.8).

Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (artículo 2.2.4.6.8).

Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales (artículo 2.2.4.6.9).

Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 2.2.4.6.11).

Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones (artículo 2.2.4.6.15).

Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio (artículo 2.2.4.6.26).

Participar en la planificación de las auditorías (artículo 2.2.4.6.29).

Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección (artículo 2.2.4.6.31).

Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32).

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

COCOLAB: Es un grupo que promueve la resolución pacífica de conflictos, previene el acoso laboral y busca mejorar el bienestar y la salud mental de los empleados en la empresa

Este comité, conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, atiende quejas, examina casos de acoso, facilita el diálogo para soluciones y propone planes de mejora para construir un ambiente laboral saludable y contribuye a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales.

Marco legal

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse, regulada por la Ley 1010 del 2006. Este comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los

empleados de todos los niveles jerárquicos de la corporación, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos.

Es una medida preventiva de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social Art. 14 numeral 9 1.7) que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud del personal en su lugar de trabajo.

La Resolución 3461 de 2025 reglamenta lo siguiente: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En las entidades públicas y las empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.

En el caso de las entidades públicas y las empresas privadas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

Funciones

-Estudiar de forma confidencial los casos de acoso.

-Hacer seguimiento a los compromisos y verificarlos.

-Desarrollar actividades de sensibilización y capacitación.

-Realizar rendición de cuentas cada año, por medio de un informe en el cual se identifiquen las actividades de prevención de acoso laboral realizadas.

BRIGADA DE EMERGENCIAS

Es un grupo personas voluntarias, capacitadas y organizadas dentro de una empresa para responder a emergencias como incendios, accidentes, derrames, o desastres naturales, con el objetivo de proteger a las personas.

Los brigadistas reciben formación en áreas como primeros auxilios, evacuación y manejo de extintores, y su trabajo es fundamental para la prevención y el control de situaciones de riesgo.

Marco legal

- Ley 1523 de 2012: Establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y la política nacional de gestión del riesgo, orientando a las empresas en la prevención y respuesta ante emergencias.
- Decreto 1072 de 2015 (Artículo 2.2.4.6.25): Es fundamental, ya que obliga a cada empresa a implementar y mantener un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que incluya un plan de emergencia con brigadas que cubra a todos los trabajadores y el centro de trabajo.
- Ley 1575 de 2012: La Ley General de Bomberos, que también forma parte del marco legal para la organización y funcionamiento de las brigadas.

Funciones:

Prevención: Identifican condiciones de riesgo y promueven prácticas seguras.

Control: Actúan para detener o minimizar la propagación de una emergencia, por ejemplo, combatiendo incendios iniciales.

Reacción: Brindan atención de primeros auxilios a los lesionados.

Evacuación: Guían a las personas a las zonas seguras y se aseguran de que nadie quede en las áreas afectadas.

Coordinación: Trabajan en conjunto con el plan de emergencia, apoyando en la logística y la gestión de la crisis.

Prevención de riesgos: Identificar y evaluar riesgos en el ambiente laboral y en la infraestructura de la entidad.

- Implementar medidas para mitigar o eliminar los riesgos identificados.

Preparación ante emergencias: Participar activamente en simulacros de emergencia, inspecciones de rutina y reuniones de planeación.

- Comunicar a los trabajadores sobre los posibles riesgos y emergencias que pueden presentarse.

- Capacitarse y participar en formaciones sobre primeros auxilios, evacuación y uso de extintores.

Respuesta a emergencias: Activar protocolos de emergencia ante incidentes reales.

- Prestar primeros auxilios a las personas afectadas.

- Controlar y combatir incendios.

- Ejecutar acciones de búsqueda y rescate.

- Guiar la evacuación segura de personas.

- Comunicar el resultado de las operaciones de respuesta al jefe de brigada o comité de emergencias.

ARL

Es la entidad del Sistema General de Riesgos Laborales responsable de prevenir, proteger y atender a los trabajadores frente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, sus funciones principales son:

- Asesorar a los empleadores en el SG-SST
- Promover la prevención de riesgos
- Capacitar a trabajadores
- Apoyar la investigación de incidentes.
- Garantizar las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de un accidente o enfermedad laboral.

ASESOR EXTERNO

El asesor externo en SST es un profesional o entidad contratada para apoyar técnicamente a la empresa en la gestión, implementación y mejora del SG-SST, cuando no se dispone de personal interno calificado.

Ejemplos de asesores externos en el SG-SST:

- Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo (seguridad industrial, higiene ocupacional, ergonomía, medicina del trabajo).
- Psicólogos especializados en riesgos psicosociales.
- Empresas consultoras en prevención de riesgos laborales.
- ARL, cuando presta servicios de asesoría técnica a la empresa.

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 2.2.4.6.10 reglamenta las siguientes responsabilidades de los trabajadores:

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

RECURSO TÉCNICO O TECNOLÒGICO

El recurso técnico o tecnológico en SST son los medios, equipos o sistemas que apoyan la gestión del SG-SST para prevenir riesgos y proteger la salud laboral.

Ejemplos:

- Software de gestión del SG-SST
- Sistemas de monitoreo ambiental
- Equipos de medición de ruido e iluminación
- Aplicaciones para reportar incidentes

- Plataformas de capacitación virtual
- Tecnologías de protección personal (detectores de gases, sensores, equipos ergonómicos).

RECURSO FINANCIERO

Este corresponde al presupuesto que la empresa destina para planear, implementar y mantener las actividades que se requieren en el SG-SST, garantizando así el cumplimiento de la normatividad y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Ver Anexo C. PRESUPUESTO DEL SGSST (Excel)

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

ARTÍCULO 2.2.4.6.11 del decreto 1072 del 2015 reglamenta lo siguiente: El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Definición de Inducción de SST: Es un proceso de formación inicial para nuevos colaboradores que los familiariza con los riesgos, políticas y peligros presentes en el entorno laboral que puedan afectar al colaborador en desarrollo de sus actividades contractuales o sus funciones de cargo. con el fin de promover un ambiente laboral seguro y saludable.

Es un sistema basado en la mejora continua que implementa temas como la identificación de peligros, el uso de equipos de protección personal (EPP), y los protocolos de emergencia, todo aquello para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Definición de Reinducción de SST: Es un proceso para actualizar a los empleados antiguos y existentes sobre los cambios en la organización, normatividad, y reorientar su sentido de pertenencia, este proceso periódico es para actualizar y reforzar los conocimientos de los colaboradores sobre los riesgos, políticas, normatividad y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

Definición de Capacitación: Es un programa que enseña y que busca desarrollar en los colaboradores conocimientos, habilidades y aptitudes para identificar riesgos, prevenir accidentes laborales y enfermedades, y crear un ambiente de trabajo seguro y saludable. Su propósito principal es proteger el bienestar físico y mental de los empleados, cumplir con la normativa legal vigente y, a su vez, mejorar la productividad y la cultura de seguridad de la organización.

Definición de Entrenamiento: Es un método probado, sistemático y práctico para orientar a una persona sobre cómo hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia desde la primera vez. Sirve para desarrollar las habilidades y conocimientos de los empleados, tanto nuevos como antiguos, con el fin de mejorar su desempeño, aumentar su productividad y facilitar su desarrollo profesional dentro de una empresa. Este tipo de formación puede ser formal o práctica, cubriendo desde habilidades técnicas específicas hasta habilidades blandas como el trabajo en equipo y la comunicación, y es crucial para el crecimiento tanto del trabajador como de la organización.

Definición de Evaluación de capacitación: Es un proceso sistemático para medir la eficacia y la utilidad de un programa de formación, analizando si los objetivos se cumplen, la reacción de los participantes, el aprendizaje adquirido, la aplicación de nuevos comportamientos en el trabajo y el impacto final en los resultados de la organización.

Ver Anexo D. PLAN DE CAPACITACIÓN

PLAN ANUAL DE TRABAJO

Es un documento de planificación que detalla las actividades, recursos, responsables y plazos para un período de un año, con el fin de alcanzar objetivos específicos que contribuyen a una visión general o estratégica de una organización, Los elementos claves para un plan anual de trabajo son:

Objetivos: Metas claras y medibles que se buscan alcanzar durante el año.

Actividades: Tareas y acciones específicas necesarias para alcanzar los objetivos.

Responsables: Personas o equipos designados para ejecutar cada actividad.

Recursos: Insumos (financieros, materiales, humanos) requeridos para la ejecución del plan.

Cronograma: Fechas de inicio y fin para cada actividad, que forman un calendario de ejecución.

Ver Anexo E. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Es un documento que registra y organiza todas las leyes, normas, decretos y regulaciones aplicables a una empresa en Seguridad y Salud en el Trabajo, detallando su impacto y permitiendo evaluar y planificar el cumplimiento para asegurar la protección de los trabajadores y el cumplimiento legal de la organización y requiere de una actualización constante para reflejar cambios normativos, garantizando así una operación responsable y el cumplimiento de la ley, su propósito y su utilidad son:

Identificación y Compilación: Permite localizar todas las normas que la empresa debe acatar en su ámbito de operación.

Cumplimiento Normativo: Ayuda a la organización a comprender y cumplir con la legislación vigente, evitando sanciones y asegurando un funcionamiento legal.

Planificación del Sistema de Gestión: Sirve como punto de partida para planificar, asignar responsabilidades y monitorear las actividades dentro de un sistema de gestión.

Evitar Riesgos: Al conocer y gestionar los requisitos legales, las empresas pueden prevenir riesgos, accidentes y problemas legales.

Ver Anexo F. MATRIZ LEGAL DEL SG-SST. (documento en excel)

GESTIÓN DEL CAMBIO

Según el artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 de 2015, la gestión del cambio es un procedimiento que los empleadores deben implementar para evaluar los efectos sobre la seguridad y salud en el trabajo de cambios internos y externos. El objetivo es identificar peligros y evaluar riesgos para adoptar medidas de prevención y control antes de que los cambios se implementen.

Ejemplos de Cambios Internos:

- Introducción de nuevos procesos: de producción o administrativos.
- Cambio en los métodos de trabajo: o en la forma de ejecutar las tareas.
- Alteraciones en la maquinaria o equipos: utilizados en el trabajo.
- Modificaciones en las instalaciones: o en la distribución de los espacios de trabajo.
- Cambios en los horarios: de trabajo, como turnos o jornadas más largas.

Ejemplos de Cambios Externos:

- Cambios en la legislación y normativas: que afectan la SST.
- La evolución del conocimiento: en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Alteraciones en el entorno socioeconómico: que puedan impactar la seguridad de los trabajadores, como protestas o marchas.
- Cambios en la tecnología: disponible para la prevención y el control de riesgos.

Cada vez que se realiza un cambio se debe elaborar estrategias de mitigación y asegurar que los trabajadores estén protegidos y se les brinde la formación necesaria ante cada nueva situación o modificación, para evitar el aumento de accidentes laborales, enfermedades profesionales, el incumplimiento de normativas legales, la imposición de sanciones y multas, el daño a la imagen de la empresa y el desmotivación de los trabajadores.

PERFILES DEL CARGO

Es el documento o descripción técnica que reúne las competencias, requisitos, funciones y responsabilidades que debe cumplir una persona para desempeñar un puesto dentro de una organización. Incluye aspectos como formación académica, experiencia, habilidades, destrezas, actitudes y características personales necesarias para cumplir con los objetivos del cargo.

En otras palabras, el perfil de cargo sirve como guía para la selección, evaluación y desarrollo del talento humano, asegurando que exista coherencia entre las necesidades del puesto y las capacidades del trabajador.

MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

Función: Conjunto de actividades o tareas propias de un cargo que permiten cumplir con los objetivos organizacionales.

Responsabilidad: Compromiso u obligación que asume el trabajador frente a sus funciones, asegurando el cumplimiento de resultados y el impacto de sus acciones.

Competencia laboral: Capacidad integral que combina conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para ejecutar eficazmente las funciones de un cargo.

En conclusión, el manual de funciones, responsabilidades y competencias resalta la importancia de contar con una guía clara que oriente el desempeño de cada cargo, facilite la organización del trabajo y garantice que las tareas se realicen con eficiencia, responsabilidad y alineación a los objetivos institucionales.

CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

ARTÍCULO 2.2.4.6.13. del decreto 1072 del 2015 reglamenta lo siguiente: El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información. 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.

La importancia del control de documentos radica en que garantiza que la información usada en la organización sea confiable, actualizada y esté disponible cuando se necesite. Permite evitar duplicidad, errores o pérdida de datos, asegura la trazabilidad de los procesos y facilita demostrar el cumplimiento legal y normativo. Además, protege la integridad de la documentación y contribuye a una gestión más ordenada y eficiente del SG-SST.

ETAPA HACER DEL SG-SST

La fase “Hacer” dentro del ciclo PHVA representa el momento en que la planificación se materializa en acciones concretas. En esta etapa se procede a ejecutar, generalmente de forma controlada o a través de pruebas piloto, las estrategias y planes previamente definidos, con el propósito de poner en marcha los cambios propuestos y generar información valiosa que servirá como base para la verificación y mejora continua.



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

La identificación de peligros y valoración de Riesgo es una herramienta fundamental dentro de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que permite identificar, evaluar y valorar los peligros presentes en los diferentes procesos, actividades, equipos y centros de trabajo. Su importancia radica en que facilita la priorización de riesgos y la implementación de controles eficaces que protejan la integridad de los trabajadores. Este documento, de carácter dinámico, debe actualizarse de manera periódica al menos una vez al año o cuando se generen cambios significativos en las condiciones laborales para garantizar su vigencia y efectividad en la prevención de incidentes y enfermedades laborales.

Ver Anexo G. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL

El Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS) constituye una herramienta estratégica de planificación a nivel municipal o regional, orientada a organizar y optimizar el manejo de los residuos en un territorio determinado. Su propósito es articular objetivos, metas, programas y recursos bajo los lineamientos de la política de gestión integral de residuos, promoviendo la mejora continua en los procesos y asegurando la adecuada prestación del servicio público de aseo.

Ver Anexo H. TABLA DE DISPOSICIÓN DE RESIDUOS E IMAGEN

PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD

Procedimientos de Seguridad: Documento que define los pasos seguros para el desarrollo de las actividades de la empresa “AVÍCOLA Y QUESERA SANTI”, garantizando la protección de los trabajadores y la calidad de los productos.

Ejemplos:

- Procedimiento de recepción y almacenamiento en frío de lácteos y embutidos.
- Procedimiento de manipulación e inspección de productos perecederos.
- Procedimiento de limpieza y desinfección de vitrinas, estanterías y cámaras de refrigeración.
- Procedimiento de manejo de residuos sólidos y empaques.
- Procedimiento de atención segura al cliente.

Instructivos de Seguridad: Guía breve que orienta sobre la manera correcta de realizar tareas específicas en la empresa “AVÍCOLA Y QUESERA SANTI”, reduciendo riesgos y asegurando buenas prácticas de manipulación.

Ejemplos:

- Instructivo para el uso de guantes, cofias y botas de seguridad.
- Instructivo para la adecuada manipulación de alimentos.
- Instructivo de lavados de manos.
- Instructivo para la limpieza y desinfección diaria de superficies de contacto con alimentos.
- Instructivo para el almacenamiento seguro de productos de limpieza.

SUSTANCIAS QUÍMICAS

Una sustancia química es todo elemento o compuesto, natural o sintético, que por su composición y propiedades puede generar efectos positivos o adversos sobre la salud, la seguridad y el ambiente. En el ámbito laboral, su identificación y clasificación resulta fundamental para prevenir incidentes, enfermedades y daños materiales. La GTC 45 establece una

clasificación de los peligros químicos, la cual permite reconocer las formas de presentación de dichas sustancias y los riesgos que implican para los trabajadores.

Clasificación del Peligro Químico según la GTC 45:

- Polvos orgánicos e inorgánicos: Son partículas sólidas que se dispersan en el aire. Los orgánicos provienen de materiales biológicos, mientras que los inorgánicos derivan de minerales o metales.

Ejemplo orgánicos: polvo de harina.

Inorgánicos: polvo de cemento.

- Fibras: Partículas sólidas de forma alargada que pueden ingresar al sistema respiratorio y permanecer en los pulmones.

Ejemplo: fibras de asbesto.

- Líquidos: Sustancias químicas en estado líquido que pueden generar vapores o provocar irritación y quemaduras.

Ejemplo: ácido sulfúrico.

- Gases y vapores: Sustancias en estado gaseoso o vapores de líquidos volátiles que pueden desplazar el oxígeno o ser tóxicos.

Ejemplo: gas amoníaco
- vapor de gasolina.

- Humos metálicos y no metálicos: Partículas muy finas producidas por la condensación de vapores durante procesos como la soldadura o la fundición.

Ejemplo: humos de óxido de zinc en soldadura.

- Material particulado: Conjunto de partículas sólidas o líquidas suspendidas en el aire, de diferentes tamaños y composición, que afectan la salud respiratoria.

Ejemplo:

-polvo de la construcción.
 -polen.
 - humo de tabaco.
 hollín.

SEÑALIZACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS

Señalización National Fire Protection Association – NFPA 704: La señalización de la National Fire Protection Association (NFPA 704), conocida como rombo de seguridad o rombo de fuego, es un sistema estandarizado que permite identificar de manera rápida los riesgos asociados a sustancias químicas en cuanto a su inflamabilidad, salud, reactividad y peligros especiales. Su objetivo es brindar a los trabajadores, brigadistas y personal de emergencia una herramienta visual clara para actuar de forma segura frente a la manipulación, almacenamiento o transporte de estos materiales.



Señalización de sistema globalmente armonizado: El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) es una norma internacional adoptada por la ONU que unifica los criterios para clasificar sustancias y mezclas químicas según sus peligros físicos, para la salud y para el medio ambiente. Su objetivo es garantizar una comunicación clara y universal de los riesgos mediante etiquetas y fichas de datos de seguridad, facilitando la protección de los trabajadores, consumidores y del entorno. Ejemplo de una etiqueta con SGA incluye:

- Nombre del producto.
- Pictogramas de peligro (rombos rojos con símbolos).
- Palabra de advertencia (Peligro o Atención).
- Indicaciones de peligro (H).
- Consejos de prudencia (P).
- Información del proveedor.

SGA TIPO DE RIESGO Y PICTOGRAMAS		Sistema Globalmente Armonizado		 SRT ⁺	
 SGA 01	Explosivo. Autorreactivo Peróxido Orgánico.	 SGA 02	Inflamable. Reactivo. Pirofórico. Experimenta calentamiento espontáneo. Emite gases inflamables. Peróxido Orgánico.	 SGA 03	Comburente.
 SGA 04	Gas a presión.	 SGA 05	Corrosivo para los metales Corrosivo cutáneo Lesiones oculares graves	 SGA 06	Toxicidad aguda.
 SGA 07	Toxicidad aguda. Irritación cutánea / ocular. Sensibilización cutánea. Toxicidad específica de órganos. Diana Peligros para la capa de ozono	 SGA 08	Carcinógeno (Cancerígeno) Sensibilización respiratoria. Toxicidad para la reproducción. Toxicidad específica de órganos Diana Mutagenicidad en células germinales. Peligro por aspiración	 SGA 09	Toxicidad acuática aguda. Toxicidad acuática crónica.

Señalización de químicos según organización de naciones unidas: La clasificación de la ONU para sustancias químicas se refiere a un sistema de categorización de los productos químicos y materiales peligrosos según sus propiedades y los riesgos que presentan, con el fin de estandarizar su manejo seguro, transporte y comunicación a nivel internacional. Este sistema se basa en un conjunto de nueve clases principales de peligros (como explosivos, inflamables, tóxicos, etc.), y para cada sustancia se asigna un número de cuatro dígitos llamado Número ONU, que la identifica de forma única para fines de identificación y seguridad.



Ver Anexo I. Identificación de Sustancias Químicas

MATRIZ DE EPP

Los **EPP** son elementos de Protección Personal **diseñados para proteger al trabajador** de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud durante la ejecución de sus labores. Su función es **reducir la exposición a peligros** cuando no es posible eliminar completamente el riesgo mediante controles técnicos o administrativos.

Clasificación de los EPP: Los EPP se clasifican según el área del cuerpo que están diseñados para proteger:

Protección de la Cabeza: Incluye cascos de seguridad para proteger contra golpes, impactos y caídas de objetos.

Protección de Ojos y Cara: Compuesta por gafas, caretas o pantallas faciales para resguardar contra proyecciones, polvo, radiación, salpicaduras de líquidos o metales fundidos.

Protección de Oídos: Elementos como tapones o orejeras que protegen del ruido excesivo.

Protección de Vías Respiratorias: Equipos para filtrar partículas, gases o vapores nocivos, como mascarillas respiratorias.

Protección de Manos y Brazos: Diferentes tipos de guantes para proteger contra riesgos mecánicos (cortes, perforaciones), químicos o vibraciones.

Protección de Pies y Piernas: Incluye calzado de seguridad (con puntera de acero) y otros elementos para resguardar de impactos, cortes y otros peligros.

Protección del Cuerpo: Ropa y trajes de protección (batas, chalecos, mandiles) que cubren el cuerpo para protegerlo de riesgos específicos, como quemaduras por metales en fusión o riesgos químicos.

Ver Anexo J. MATRIZ DE EPP

EPI: Es un complemento personal destinado a ser llevado o usado por un trabajador para protegerse de uno o varios riesgos laborales. Su objetivo principal es prevenir lesiones, enfermedades ocupacionales y asegurar un ambiente de trabajo seguro.

Los EPI se diseñan para proteger el cuerpo del trabajador de diferentes tipos de riesgos. Entre los ejemplos específicos para trabajos en altura se encuentran:

Ejemplos

Arnés de seguridad: Un componente del sistema de protección anticaídas que soporta el cuerpo del usuario, distribuyendo la fuerza en caso de caída y manteniéndolo conectado al sistema de seguridad.

Línea de vida: Un sistema de protección contra caídas que puede ser vertical o horizontal, con el propósito de restringir los movimientos del trabajador, prevenir caídas o permitir su acceso y sujeción en una posición de trabajo.

Eslingas: Conectan el arnés al punto de anclaje o a la línea de vida y pueden incluir absorbedores de impacto para mitigar las fuerzas de una caída.

Mosquetones: Piezas de conexión que se utilizan para unir diferentes elementos del sistema de protección (como la eslinga al arnés).

PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL

Es un conjunto de estrategias, actividades y reconocimientos diseñados por la organización para estimular el compromiso, la participación y el buen desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Su propósito es reforzar las conductas seguras, mejorar el clima laboral y promover una cultura preventiva, en la que los trabajadores se sientan valorados por sus esfuerzos en cuidar su salud y la de sus compañeros

Ejemplos de motivación para los trabajadores, cuando cumplen una meta de SST, que no sea CERO ACCIDENTES O CERO INCIDENTES.

Meta	Objetivo	Tipo de motivación	Acción aplicada
Cumplimiento del 100% en el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP)	Fomentar la cultura del autocuidado y el uso correcto de los equipos de protección.	Reconocimiento simbólico y verbal.	Entrega de insignia o mención especial en reunión de SST.

Participación en capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Promover la formación continua y la participación voluntaria en temas de seguridad	Motivación formativa.	Certificado de participación
Participación en simulacros de emergencia o brigadas de evacuación.	Aumentar la capacidad de respuesta ante emergencias.	Motivación institucional.	Certificado y foto conmemorativa y reconocimiento.

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)

Son acciones planificadas y continuas que buscan mantener y mejorar la salud física, mental y social de los trabajadores, así como prevenir enfermedades laborales, accidentes de trabajo y otros riesgos relacionados con el entorno laboral.

Actividades y ejemplos (P Y P)

Tipo de actividad	Descripción	Ejemplo
Promoción de la salud	Fomentar hábitos de vida saludable y bienestar físico y mental.	Campañas sobre alimentación balanceada, hidratación, pausas activas, control del estrés.

Tipo de actividad	Descripción	Ejemplo
Prevención de enfermedades laborales	Detectar tempranamente riesgos que pueden afectar la salud ocupacional.	Evaluaciones médicas ocupacionales, vigilancia epidemiológica, control de posturas y peso de carga.
Capacitaciones en SST	Educar a los trabajadores sobre prácticas seguras y uso correcto del EPP.	Charlas sobre manipulación segura de alimentos, ergonomía, primeros auxilios, prevención de caídas.
Pausas activas y ejercicios laborales	Prevenir lesiones musculoesqueléticas por movimientos repetitivos o posturas.	Actividades cortas de estiramiento y relajación cada dos horas.
Promoción de la salud mental y clima laboral	Fomentar un ambiente de trabajo positivo y libre de violencia laboral.	Talleres de comunicación asertiva, manejo del estrés, convivencia laboral.
Prevención del consumo de sustancias psicoactivas y alcohol	Reducir comportamientos de riesgo que afecten la salud y el desempeño.	Charlas o talleres sobre prevención de alcoholismo y drogadicción.
Simulacros de emergencia	Preparar al personal para actuar ante incendios, sismos o fugas.	Simulacro de evacuación con apoyo de la brigada y entidades externas.

Tipo de actividad	Descripción	Ejemplo
Vacunación y controles médicos	Prevenir enfermedades transmisibles y mantener la salud general.	Jornadas de vacunación contra tétano, hepatitis B o influenza.

Entidades que pueden apoyar las actividades de (PyP)

Entidad	Tipo de apoyo o servicio que brinda
EPS (Entidades Promotoras de Salud)	Jornadas de vacunación, tamizajes, charlas de salud preventiva (nutrición, salud mental, ergonomía).
ARL (Administradora de Riesgos Laborales)	Capacitaciones en SST, apoyo técnico en identificación de peligros, pausas activas, brigadas de emergencia.
IPS (Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud)	Exámenes médicos ocupacionales y programas de vigilancia epidemiológica.
Cajas de Compensación Familiar (Comfama, Comfenalco, Cafam, Colsubsidio, etc.)	Actividades recreativas, deportivas y programas de bienestar laboral.
Ministerio de Trabajo	Asesoría y acompañamiento en el cumplimiento del SG-SST.
Secretarías de Salud Departamentales o Municipales	Campañas de vacunación, control sanitario y promoción de la salud pública.

Entidad	Tipo de apoyo o servicio que brinda
SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje)	Capacitaciones gratuitas en SST, ergonomía, manipulación de alimentos y primeros auxilios.
Cruz Roja Colombiana o Defensa Civil	Apoyo en simulacros, primeros auxilios y formación de brigadas de emergencia.

PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Un programa se define como un plan sistemático y estructurado, a menudo a largo plazo, que agrupa una serie de proyectos, actividades y recursos interrelacionados para alcanzar un conjunto de objetivos estratégicos más amplios. A diferencia de un proyecto, que es un esfuerzo temporal con un resultado específico, un programa se centra en lograr metas de mayor alcance y en la realización de beneficios a lo largo del tiempo. Para su correcta gestión, el contenido de un programa debe estar claramente definido, incluyendo sus metas, objetivos, recursos, cronograma y responsabilidades.

Medicina Preventiva

Busca conservar y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención de enfermedades comunes y laborales, fomentando hábitos saludables y detectando de forma temprana posibles alteraciones en la salud.

Ejemplos de actividades:

- Jornadas de vacunación y desparasitación.
- Charlas de promoción de hábitos saludables (nutrición, ejercicio, higiene personal).

- Campañas de prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas.
- Valoraciones médicas preventivas y controles periódicos de salud.}

Medicina del Trabajo

Se encarga de estudiar la relación entre la salud del trabajador y su entorno laboral, con el fin de prevenir, detectar y controlar enfermedades de origen ocupacional.

Ejemplos:

- Evaluación médica de ingreso, periódica y de retiro.
- Seguimiento a trabajadores con enfermedades laborales diagnosticadas.
- Análisis de los efectos del trabajo sobre la salud (ergonomía, exposición a químicos o ruido).
- Reubicación laboral según las condiciones médicas del trabajador.

Higiene Laboral

Se dedica a identificar, evaluar y controlar los factores ambientales del trabajo que pueden causar enfermedades o molestias a los empleados.

Ejemplos:

- Medición de niveles de presión sonora (ruido).
- Medición de niveles de iluminación en las áreas de trabajo.
- Control de temperatura, ventilación y humedad.
- Evaluación de exposición a sustancias químicas o polvo.

- Implementación de controles de ingeniería (extractores, barreras, aislamiento acústico).

SEGURIDAD INDUSTRIAL

Conjunto de medidas y procedimientos destinados a prevenir accidentes laborales mediante la identificación y control de los riesgos presentes en las instalaciones, equipos y procesos de trabajo.

Ejemplos de actividades:

- Inspecciones de seguridad y mantenimiento preventivo de equipos.
- Capacitación en uso de Elementos de Protección Personal (EPP).
- Simulacros de evacuación y planes de emergencia.
- Señalización de áreas peligrosas y rutas de evacuación.

PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA (PVE)

Son sistemas de control y seguimiento que permiten detectar, analizar y prevenir enfermedades laborales derivadas de la exposición a riesgos específicos.

Ejemplos:

- PVE para ruido (control de hipoacusia inducida por ruido).
- PVE para trastornos músculo-esqueléticos (por movimientos repetitivos o posturas forzadas).
- PVE para riesgo químico (exposición a desinfectantes o solventes).
- PVE para riesgo biológico (trabajo con carnes o productos animales).

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Son exámenes médicos practicados a los trabajadores para evaluar su estado de salud en relación con el trabajo, con el fin de prevenir enfermedades y detectar precozmente alteraciones de la salud relacionadas con los factores de riesgo laboral.

Marco legal:

La Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Protección Social regula la práctica de estas evaluaciones, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. La norma establece la obligatoriedad de realizar evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo confidencial de la información.

El examen médico ocupacional de seguimiento o control es aquel que se realiza al trabajador para valorar el estado de salud frente a una exposición específica o una condición que requiera vigilancia médica continuada, con el fin de establecer medidas de prevención, intervención o reubicación.

Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales:

Preingreso: Se realiza antes de iniciar la relación laboral para determinar la aptitud del trabajador para el cargo y establecer si hay condiciones de salud preexistentes que puedan agravarse con la exposición a los riesgos laborales.

Periódicas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y detectar precozmente cualquier alteración en la salud del trabajador. Estas pueden ser:

Programadas: Según la frecuencia definida en los sistemas de vigilancia epidemiológica.

Por cambio de ocupación: Cuando el trabajador cambia de funciones, tareas o se expone a nuevos o mayores factores de riesgo.

Se realiza durante la relación laboral para vigilar el estado de salud y detectar efectos del trabajo.

Post ocupacional o de egreso: Se realiza cuando termina la relación laboral para valorar y registrar el estado de salud del trabajador al retirarse. Si se identifica una presunta enfermedad profesional, el empleador debe reportarla a las entidades administradoras.

Evaluaciones posts-incidentes o de reintegro: Para verificar condiciones después de una enfermedad o accidente.

Examen médico por retorno laboral: Es una evaluación médica para determinar si un trabajador está en condiciones de regresar de manera segura a su puesto de trabajo después de una ausencia prolongada por enfermedad, accidente o una ausencia no médica. Su objetivo es verificar que el estado de salud del empleado sea compatible con las exigencias del cargo, garantizando la seguridad tanto del trabajador como de sus compañeros.

Teniendo en cuenta que, para ausencias prolongadas por causas no médicas, como vacaciones, la normatividad (Resolución 1843 de 2025) indica que es obligatorio si la ausencia es igual o superior a 90 días calendario, y debe hacerse antes del regreso.

Examen médico por seguimiento de control: Es la evaluación médica ocupacional que se realiza al trabajador para vigilar su estado de salud frente a una condición identificada previamente o una exposición a factores de riesgo laborales, con el fin de detectar cambios, prevenir complicaciones y establecer medidas de intervención, reubicación o rehabilitación según sea necesario.

PROFESIOGRAMA: Un profesiograma es un documento técnico que detalla las funciones, responsabilidades, habilidades, competencias, formación y requisitos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo concreto. Funciona como una "fotografía" del puesto, permitiendo a los departamentos de Recursos Humanos seleccionar al candidato ideal, evaluar el desempeño, planificar la formación y prevenir riesgos laborales. Además, es crucial en procesos de evaluación de incapacidad y en la gestión del talento humano.

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Es el proceso mediante el cual una empresa identifica y analiza el estado de salud de sus trabajadores, con el fin de conocer las enfermedades comunes y laborales presentes, así como los factores de riesgo que pueden afectarlos. Este diagnóstico permite establecer acciones preventivas, programas de promoción y control de la salud dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En otras palabras, es una herramienta que facilita la toma de decisiones en materia de salud ocupacional, ya que muestra la situación real de los empleados y orienta la planeación de programas como medicina preventiva, medicina del trabajo e higiene laboral.

Ejemplo de aplicación:

- Realización de encuestas de salud y estilos de vida.
- Revisión de historias clínicas ocupacionales.
- Análisis de resultados de exámenes médicos periódicos.
- Identificación de enfermedades frecuentes o relacionadas con el trabajo.

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 fumadores, porcentaje de hipertensos, entre otros.

Ver ANEXO L. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD.

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Es una herramienta de recolección de datos que recoge información sobre características sociales y demográficas de una población. Estas características incluyen variables como edad, género, nivel educativo, estado civil, lugar de residencia, etnia, ingresos y composición familiar.

El Propósito es obtener una visión detallada de un grupo de personas para entender sus patrones de vida, preferencias y comportamientos.

IMPORTANCIA:

La encuesta sociodemográfica es fundamental dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) porque:

Permite caracterizar la población trabajadora: ayuda a conocer las condiciones y particularidades del grupo laboral (por ejemplo, edades, género, nivel educativo, tipo de contrato).

Apoya el diagnóstico de condiciones de salud: la información recolectada se utiliza para analizar riesgos específicos según características personales o sociales.

Facilita la planeación de programas de prevención y promoción: permite diseñar estrategias ajustadas a las necesidades reales de los trabajadores (por ejemplo, pausas activas, ergonomía, capacitación adaptada al nivel educativo).

Contribuye a la equidad laboral: ayuda a identificar posibles desigualdades o vulnerabilidades (como trabajadores con hijos pequeños, adultos mayores o con baja escolaridad).

Fortalece la toma de decisiones en SST: brinda una base de datos útil para el seguimiento de indicadores y para la mejora continua del sistema.

ANEXO M. Encuesta sociodemográfica.

PLAN DE EMERGENCIAS

Es un documento que establece los procedimientos, recursos, responsabilidades y acciones necesarias para prevenir, preparar y responder de manera adecuada ante la ocurrencia de situaciones de emergencia que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores, las instalaciones o el entorno de una empresa. Su objetivo es proteger la vida, minimizar daños materiales y garantizar la continuidad de las operaciones.

Los aspectos que debe tener un plan de emergencias en Colombia son los siguientes:

Identificación de amenazas: Reconocimiento de los peligros potenciales, tanto naturales como tecnológicos o sociales, que pueden afectar a la empresa.

Identificación de recursos: Inventario de los recursos disponibles (humanos, técnicos, materiales) para enfrentar las emergencias.

Análisis de vulnerabilidad: Evaluación de la fragilidad de los activos y procesos de la empresa ante las amenazas identificadas.

Evaluación de riesgos: Determinación de la probabilidad de que ocurra una emergencia y la severidad de sus consecuencias.

Procedimientos de prevención, control y minimización: Establecimiento de acciones para evitar o reducir los riesgos.

Asignación de recursos: Distribución de los recursos necesarios (económicos, humanos, técnicos) para la gestión de emergencias.

Mecanismos de información: Diseño de canales de comunicación para informar a los trabajadores y a las autoridades durante una emergencia.

Capacitación y entrenamiento: Programas para formar al personal en simulacros, uso de equipos y procedimientos de emergencia.

Inspecciones periódicas: Realización de revisiones regulares de los equipos, instalaciones y procedimientos para asegurar su buen funcionamiento.

Programas de ayuda mutua: Establecimiento de convenios de colaboración con otras empresas u organismos de la comunidad.

Formación de brigadas de emergencia: Organización, capacitación y dotación de un equipo interno para atender las emergencias según el nivel de riesgo.

Plan de evacuación: Procedimientos detallados y señalización para la evacuación segura de las instalaciones.

PLAN DE EVACUACIÓN

Es conjunto de procedimientos y acciones organizadas que permiten desalojar de forma rápida, ordenada y segura a todas las personas de un lugar, cuando se presenta una emergencia (como incendios, explosiones, sismos, derrames químicos, entre otros), con el fin de proteger la vida y evitar lesiones o pérdidas humanas.

PLAN DE CONTINGENCIA

Es una herramienta de gestión que establece procedimientos y acciones para responder de forma rápida y efectiva a eventos inesperados o emergencias, con el fin de minimizar su impacto y permitir la continuidad de las operaciones o servicios. Este plan detalla roles, responsabilidades, protocolos de comunicación y recursos necesarios para hacer frente a situaciones como desastres naturales, fallos tecnológicos, accidentes o crisis, ya sea a nivel empresarial, institucional o nacional.

PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Es un documento que establece procedimientos y estrategias para asegurar que una organización pueda seguir operando o reanudar rápidamente sus funciones esenciales tras una interrupción. Su objetivo es minimizar el impacto de eventos inesperados, como desastres

naturales, fallos de sistemas o crisis, para proteger la infraestructura crítica, los datos, el personal y la reputación de la empresa.

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

La investigación de incidentes y accidentes de trabajo es un proceso sistemático para determinar las causas que los originaron con el fin de prevenir su repetición. El procedimiento incluye la identificación de causas inmediatas (actos y condiciones inseguras) y básicas.

Legalmente, en Colombia, esto está regulado principalmente por la Resolución 1401 de 2007, Decreto 1072 de 2015 y se debe realizar un informe en un plazo de 15 días. con participación del equipo investigador, el jefe inmediato del trabajador accidentado, Un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o del Vigía, El responsable del SG-SST o el profesional encargado del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. y se debe enviar a la administradora de riesgos profesionales. Las metodologías de investigación no buscan culpables, sino que se enfocan en analizar hechos y circunstancias utilizando herramientas como entrevistas, inspecciones del lugar y análisis de datos, como las técnicas de los "5 por qué" o el Ishikawa.

Ver Anexo N. Metodologías de la investigación de accidentes de trabajo.

ETAPA VERIFICAR DEL SG-SST

La etapa verificar del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo consiste en evaluar y medir el desempeño y cumplimiento del sistema para asegurarse de que los objetivos se cumplan y se identifiquen oportunidades de mejora, mediante auditorías, inspecciones y seguimiento de indicadores y reportes de incidentes.



INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el artículo 2.2.4.6.19 del decreto 1072 de 2015 se establece que el empleador debe definir indicadores de estructura, proceso y resultado para el SG-SST y hacer seguimiento de estos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y tener una ficha técnica con detalles como su definición, método de cálculo, periodicidad y responsables de conocer los resultados en tres aspectos:

Estructura: Evalúan la existencia y disposición de los componentes del SG-SST, como la política, los objetivos y la asignación de responsabilidades.

Proceso: Miden el grado de desarrollo y la implementación del sistema.

Resultado: Miden los logros obtenidos en seguridad y salud en el trabajo, como la reducción de accidentes e incidentes.

INDICADORES DE ESTRUCTURA

Los indicadores de estructura son aquellos que evalúan la existencia, disponibilidad y cumplimiento de los recursos, documentos, y responsabilidades necesarias para implementar y mantener el SG-SST. Su objetivo es verificar que la empresa cuente con los medios y herramientas exigidos por la normatividad para garantizar una adecuada gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con base en el artículo 2.2.4.6.20 del decreto 1072 del 2015 podemos encontrar 11 indicadores los cuales son:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;

3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. 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;
5. 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;
6. 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;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
9. 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;
10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

INDICADORES DE PROCESO

Los indicadores de proceso son aquellos que permiten medir el grado de desarrollo y ejecución de las actividades planificadas dentro del SG-SST. Evalúan cómo se están aplicando los procedimientos, programas, capacitaciones y controles, es decir, cómo se lleva a cabo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para garantizar un cumplimiento efectivo.

Con base en el artículo 2.2.4.6.21 del decreto 1072 del 2015 podemos encontrar 12 indicadores los cuales son:

1. Evaluación inicial (línea base);
2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;
4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;
6. 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;
7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;
8. 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;
9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y
12. La estrategia de conservación de los documentos.

INDICADORES DE RESULTADO

Los indicadores de resultado son herramientas de medición que permiten evaluar los efectos o impactos obtenidos como consecuencia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dentro de la empresa avícola y quesera Santi.

Estos indicadores proporcionan información sobre la eficacia real del sistema, midiendo si las acciones planificadas, los controles implementados y los programas desarrollados están logrando reducir los accidentes, incidentes, enfermedades laborales, ausentismo y otros efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Que permiten determinar el desempeño global del SG-SST, expresando en cifras y porcentajes los logros alcanzados, así como las oportunidades de mejora.

Con base en el artículo 2.2.4.6.22 del decreto 1072 del 2015 podemos encontrar 10 indicadores los cuales son:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;
5. 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;
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;

8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y

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

INDICADORES MINIMOS DE SST

Los indicadores mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) son parámetros obligatorios de evaluación y control establecidos por la resolución 0312 de 2019 del artículo 30, que permiten medir el desempeño, la eficacia y los resultados de la gestión en materia de prevención de accidentes, enfermedades laborales y ausentismo.

Estos indicadores sirven para valorar el impacto real de las condiciones laborales sobre la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa, proporcionando información cuantitativa que facilita la toma de decisiones, la planeación de acciones correctivas y la mejora continua del sistema.

El Artículo 30 define seis indicadores mínimos que toda empresa, sin importar su tamaño o nivel de riesgo, debe calcular, analizar y reportar periódicamente:

Frecuencia de la accidentalidad: mide cuántos accidentes ocurren en relación con las horas trabajadas.

Severidad de la accidentalidad: determina la gravedad de los accidentes según los días de incapacidad generados.

Proporción de accidentes de trabajo mortales: evalúa el porcentaje de accidentes que causan la muerte de un trabajador.

Prevalencia de la enfermedad laboral: indica la cantidad total de trabajadores diagnosticados con enfermedad laboral.

Incidencia de la enfermedad laboral: mide los nuevos casos de enfermedad laboral durante un período determinado.

Ausentismo por causa médica: refleja el porcentaje de días no laborados por incapacidades médicas, tanto de origen común como laboral.

Estos indicadores permiten controlar y comparar el desempeño del SG-SST en el tiempo, identificar tendencias o debilidades en la gestión, y garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo.

Ver ANEXO Ñ. Indicadores Mínimos de SST

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. SG-SST.

Basado en el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015 es un proceso sistemático, independiente y documentado mediante el cual la empresa evalúa la implementación, el cumplimiento y la eficacia de su SG-SST.

Toda empresa o entidad empleadora debe realizar como mínimo una auditoría interna al año, con el fin de:

Verificar que el sistema cumpla con los requisitos legales y normativos vigentes.

Evaluar si las actividades del SG-SST se están ejecutando correctamente.

Determinar la efectividad de las acciones implementadas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Identificar no conformidades, oportunidades de mejora y fortalezas del sistema.

La auditoría debe ser planificada y realizada por personal competente e imparcial, siguiendo un programa que especifique el alcance, los objetivos, los criterios y la metodología.

ALCANCE DE LA AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Este artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015 se refiere al seguimiento, comunicación y acciones derivadas de los resultados de la auditoría del SG-SST. Una vez realizada la auditoría interna, el empleador o contratante debe analizar los hallazgos y resultados obtenidos, con el propósito de garantizar la mejora continua del sistema.

Es el proceso mediante el cual la empresa evalúa, comunica y actúa sobre los resultados obtenidos en la auditoría interna del sistema. Su propósito es asegurar que las no conformidades y las oportunidades de mejora detectadas sean corregidas oportunamente y que las acciones tomadas contribuyan al fortalecimiento del SG-SST.

El artículo establece que se debe:

Comunicar los resultados de la auditoría a la alta dirección, al responsable del SG-SST y, si aplica, al comité paritario o al vigía de seguridad y salud en el trabajo.

Formular e implementar planes de acción para corregir las no conformidades identificadas.

Verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas adoptadas.

Usar los resultados como insumo para la revisión por la alta dirección y para la mejora continua del sistema.

La auditoría del SG-SST no termina con la evaluación; incluye también el análisis, comunicación y seguimiento de los resultados, asegurando que las acciones correctivas y de mejora se implementen eficazmente para fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

El artículo 2.2.4.6.31 del decreto 1072 de 2015, consiste en que la Alta Dirección de la empresa debe realizar, por lo menos una vez al año, una revisión formal del sistema con el fin de garantizar su conveniencia, adecuación y eficacia, asegurando que el SG-SST se mantenga alineado con los objetivos de la organización y con los requisitos legales vigentes.

Durante esta revisión, la Alta Dirección debe analizar los resultados de auditorías internas y externas, el cumplimiento de los objetivos del sistema, los resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, el seguimiento a las acciones preventivas y correctivas implementadas, los cambios en la legislación o en los procesos de la empresa, y cualquier otro factor que pueda afectar el desempeño del SG-SST.

El propósito principal de esta revisión es identificar oportunidades de mejora continua, tomar decisiones sobre la asignación de recursos, definir acciones correctivas o preventivas necesarias, y asegurar que el sistema siga siendo eficaz frente a los riesgos y condiciones de trabajo.

Como resultado del proceso, la empresa debe dejar evidencia documental de la revisión, mediante un acta o informe que registre las conclusiones, decisiones, acciones a implementar, responsables y plazos definidos. Este documento servirá como soporte de la gestión y del compromiso de la Alta Dirección con la seguridad y salud de los trabajadores, promoviendo la mejora continua del SG-SST.

ETAPA ACTUAR DEL SG-SST

La etapa actuar, corresponde a la última fase del ciclo phva (planear, hacer, verificar, actuar). en esta etapa, la empresa implementa acciones de mejora basadas en los resultados obtenidos durante la fase de verificación, con el objetivo de corregir desviaciones, prevenir no conformidades y fortalecer continuamente el sistema.

Durante la etapa actuar se analizan los hallazgos de auditorías, investigaciones de incidentes, resultados de indicadores, revisiones por la dirección y evaluaciones del desempeño, para determinar qué aspectos del sg-sst deben ajustarse o reforzarse. El propósito principal de esta etapa es garantizar la mejora continua de las condiciones de trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y el cumplimiento permanente de los requisitos legales aplicables en seguridad y salud en el trabajo.



PLANES DE ACCIÓN

Los planes de acción son herramientas que permiten planificar, ejecutar y evaluar las actividades necesarias para corregir, prevenir o mejorar los procesos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores. Estos planes se elaboran a partir de los resultados de auditorías, inspecciones, investigaciones de incidentes, revisiones por la dirección y evaluaciones del desempeño del sistema.

De acuerdo con el Artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, se definen los siguientes tipos de acciones:

Acción Preventiva (Numeral 3):

Es la acción adoptada para eliminar la causa de una posible no conformidad u otra situación potencialmente indeseable, antes de que ocurra. Busca anticiparse a los riesgos, evitando accidentes o enfermedades laborales. Ejemplo: Implementar medidas de control tras identificar condiciones inseguras durante una inspección de seguridad.

Acción Correctiva (Numeral 1):

Es la acción que se ejecuta para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable, con el fin de evitar que vuelva a ocurrir. Las acciones correctivas se aplican una vez que se ha identificado un problema o desviación en el cumplimiento de los requisitos del SG-SST. Ejemplo: Implementar una nueva medida de control luego de un accidente laboral causado por una falla en un procedimiento.

Acción de Mejora (Numeral 2):

Es la acción que se implementa para aumentar la eficacia del SG-SST y optimizar su desempeño, más allá de la corrección de fallas. Su finalidad es fortalecer continuamente los procesos y condiciones de trabajo para alcanzar niveles superiores de seguridad y salud. Ejemplo: Actualizar procedimientos o capacitar al personal para mejorar la cultura de prevención en la empresa.

En conjunto, estas acciones se documentan y ejecutan mediante planes de acción que deben incluir objetivos, actividades, responsables, recursos, plazos y seguimiento, garantizando la mejora continua del SG-SST y el cumplimiento de los requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.

Con base al artículo 2.2.4.6.33 del Decreto 1072 de 2015 se establece que el empleador debe garantizar la definición e implementación de acciones preventivas y correctivas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), basadas en los resultados de la supervisión, medición, auditorías y revisión por la alta dirección. Estas acciones tienen como propósito identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades y aplicar medidas que aseguren la mejora continua del sistema.

Las acciones preventivas y correctivas deben planificarse, aplicarse, verificarse y documentarse adecuadamente, asegurando su eficacia. Además, cuando se detecte que las medidas de prevención y protección frente a los peligros o riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, el empleador debe realizar una evaluación prioritaria y tomar medidas sin demora.

Todas las acciones implementadas deben quedar documentadas, difundidas a los niveles pertinentes, con responsables asignados y fechas de cumplimiento definidas, garantizando así el control, seguimiento y mejora continua del SG-SST.

MEJORA CONTINUA

Con base al artículo 2.2.4.6.34. Decreto 1072 de 2015 el empleador debe establecer directrices y asignar los recursos necesarios para asegurar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de aumentar su eficacia y cumplir los objetivos propuestos. Esta mejora se fundamenta en el análisis de resultados de auditorías, revisiones, investigaciones de incidentes, cumplimiento de objetivos, sugerencias de los trabajadores, programas de promoción y prevención, supervisión de la alta dirección y cambios en la legislación vigente.

Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

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

CONCLUSIONES

La empresa **Avícola y Quesera Santi** no cuenta actualmente con un **Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**. Los grupos de apoyo del SG-SST no se encuentran conformados, lo cual dificulta el cumplimiento oportuno de los objetivos y metas establecidos.

La empresa **Avícola y Quesera Santi** tampoco dispone actualmente de un **recurso financiero organizado**, es decir, de un presupuesto anual específico para el SG-SST. Sin embargo, los **recursos tecnológicos** (equipos de cómputo, acceso a internet e impresoras) se encuentran disponibles, lo que facilita el proceso de implementación del sistema.

La **Alta Dirección de la empresa Avícola y Quesera Santi** se encuentra comprometida con el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y reconoce la importancia de fortalecer la cultura preventiva dentro de la organización.

Los **peligros prioritarios identificados** en la empresa **Avícola y Quesera Santi** son los siguientes:

1. **Peligro público** en la tarea: atención a clientes y proveedores en el punto de venta.
2. **Peligro químico** en la tarea: manipulación de productos de limpieza y desinfección.
3. **Peligro físico** en la tarea: exposición a ruido y bajas temperaturas en las áreas de producción y refrigeración.
4. **Peligro biomecánico** en la tarea: levantamiento y traslado manual de cargas (sacos de alimento, canastillas, cajas de productos).
5. **Peligro por condiciones de seguridad** en la tarea: riesgo de caídas, cortes o atrapamientos en el uso de productos y herramientas.

De acuerdo con los peligros prioritarios identificados, los **programas de prevención de riesgos** que deben implementarse son los siguientes:

1. **Programa de prevención de riesgos por interacción con el público** (prevención de violencia laboral y atención segura al cliente).
2. **Programa de manejo seguro de sustancias químicas** (almacenamiento, rotulado, fichas de seguridad y EPP).
3. **Programa de control de riesgos físicos** (ruido, iluminación, temperatura y ventilación adecuada).
4. **Programa de ergonomía y manipulación manual de cargas** (capacitaciones)
5. **Programa de condiciones de seguridad industrial** (inspecciones de áreas, mantenimiento preventivo de herramientas y control de actos inseguros).

BIBLIOGRAFIA

- Ley 9 de 1979, Código Sanitario Nacional de Colombia.
- Resolución 2400 de 1979, Ministerio del Trabajo
- Resolución 2013 de 1986 reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 3461 de 2025, prevenir, atender y canalizar de manera eficaz las situaciones de acoso laboral.
- Resolución 1843 de 2025, regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales
- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 0312 2019, estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- GTC 45
- NTC4114

WEBGRAFIA

PLANES DE ACCIÓN ACCIONES PREVENTIVAS Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 3. ACCIONES CORRECTIVAS Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 1. ACCIONES DE MEJORA Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 2. - Buscar con Google

<https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2020-05/Resolucion%200312-2019-%20Estandares%20minimos%20del%20Sistema%20de%20la%20Seguridad%20y%20Salud.pdf>

https://www.google.com/search?q=examen+medico+por+retorno+laboral&sca_esv=eb16cc01515313f9&sxsrf=AE3TifOu0kIEF-JwGSDra0Cp2aczY534ZQ%3A1762042395393&source=hp&ei=G6lGaZvGFmFwbkPqK3wiQo&iflsig=AOW8s4IAAAAAaQawK4uS1aamgvd4xB9TbYqkNFDlyZLc&oq=examen+medico+por+retorno+la&gs_l=Eqdnd3Mtd2l6lhxleGFtZW4qbWVkaWNvIHBvciByZXRvcms5vIGxhKqllADIFECEYoAEyBRAhGKABSM6IAVAAWJJ-cAd4AJABAZgBjwKqAdUuqgEGMS4zMS41uAEDyAEA-AEBmAlroAKZL8lCChAAGIAEGEMYigXCAg4QLhiABBixAxiRAXjHAcICDRAAGIAEGLEDGEMYigXCAgUQABiABMICCBAAGIAEGLEDwgIFEC4YgATCAgsQABiABBixAxiDAclCBxAAGIAEGArCAgsQLhiABBjHARivAcICCBauGIAEGLEDwgIKEAAYgAQYsQMYCsICEBAAAGIAEGLEDGIMBGloFGArCAgcQlxiwAhgnwgIKEAAYgAQYsQMYDcICBxAAGIAEGA3CAggQABiABBiiBMICBBAjGCfCAgoQlxiABBgnGloFwglGEAAYFhgewglFEAAY7wXCAgUQIRiFBZgDAJIHBjquMjkuNqAHjNIBsgcGMS4yOS42uAfgLsIHCDluNi4zNC4xyAfAAQ&sclient=ws-wiz

examen medico por retorno laboral - Buscar con Google

AEBmAlroAKZL8lCChAAGIAEGEMYigXCAg4QLhiABBixAxiRAXjHAcICDRAAGIAEGLEDGEMYigXCAgUQABiABMICCBAAGIAEGLEDwgIFEC4YgATCAgsQABiABBixAxiDAclCBxAAGIAEGArCAgsQLhiABBjHARivAcICCBauGIAEGLEDwgIKEAAYgAQYsQMYCsICEBAAAGIAEGLEDGIMBGloFGArCAgcQlxiwAhgnwgIKEAAYgAQYsQMYDcICBxAAGIAEGA3CAggQABiABBiiBMICBBAjGCfCAgoQlxiABBgnGloFwglGEAAYFhgewglFEAAY7wXCAgUQIRiFBZgDAJIHBjquMjkuNqAHjNIBsgcGMS4yOS42uAfgLsIHCDluNi4zNC4xyAfAA.

ETAPA ACTUAR DEL SG-SST imagen - Buscar con Google

Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo - Función Pública

https://www.google.com/search?sca_esv=c5d665130b0b830b&sxsrf=AE3TifNW4AGLzr2C36s8uqW3cqENwoqY0A:1761831237298&q=PLANES+DE+ACCI%3%93N+%0D%0AACCIIONES+PREVENTIVAS+Art.+2.2.4.6.2.+Definiciones+Numeral+3.+%0D%0AACCIIONES+CORRECTIVAS+Art.+2.2.4.6.2.+Definiciones+Numeral+1.+%0D%0AACCIIONES+DE+MEJORA+Art.+2.2.4.6.2.+Definiciones+Numeral+2.&source=Inms&fbs=AlljpHwN_37zF6X2v4NW_ekzskccOyRayYi-FxqP29oUy009DRyyTho_RAUEhIFRCart0n00WPL5PFnshy1NasDRxY9_ciQr6CEAOuwwKw97IK1YZuGDrYqg8FFmvruM4DAZjyPxtP8cWunp1WCIIAUfVcAsDebPflCxrs_P8_TXUKvPrJw-JFEbmJttbQt1TdqHMeHZ5cL6aJn5ZqRL4yvKWUJU-cCMTKS-YBAENCn3MMi9zjy8gl&sa=X&ved=2ahUKEWjzr7bohMyQAxX1SzABHeCGIJCQ0pQJegQIDhAB&biw=1528&bih=738&dpr=1.25

https://www.google.com/search?q=MEJORA+CONTINUA+Art.+2.2.4.6.34.+Dec+1072+de+2015&sca_esv=c5d665130b0b830b&biw=1528&bih=738&sxsrf=AE3TifO2u3VXK61RKxNyEHI6wSVmArrzFA%3A1761832130989&ei=wmwDaeOaPOOOwbkP3ua-gQk&ved=0ahUKEWjjg8mSiMyQAxVjRzABHV6zL5AQ4dUDCBM&uact=5&oq=MEJORA+CONTINUA+Art.+2.2.4.6.34.+Dec+1072+de+2015&gs_l=Eqxnd3Mtd2l6LXNlcnAiMU1FSk9S

xi0AhjqAhiPAdgBATIQEAAyAxi0AhjqAhiPAdgBATIQEC4Yaxi0AhjqAhiPAdgBAUjPD1CR
DFIRDHACeAGQAQCYAQCgAQcQaQC4AQPIAQD4AQH4AQKYAgKgAjoOAhSYAyDxBV
DAWQkoIQSRugYGCAEQARgKkgcBMqAHALIHAlghAMIHBTMtMS4xyAcr&sclient=gws-
wiz-serp

[https://www.google.com/search?q=Seg%C3%BAAn+Art%C3%ADculo+2.2.4.6.19+del+Decreto+1072+de+2015&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&prmd=ivns&sxsrf=AE3TifM5aCV7KIQoXgSny3VvVyOapo7FGw:1761797567722&source=lnms&fbs=AlljpHx4nJjfGojPVHhEACUH
PiMQht6_BFq6vBloFFRK7qchKG1cRgcE0P7z3SNizmlu0Qk8MgiKsZ0mDOS2di7FnzoXfcy
jU12QCbBvNbYCec27QfAqVXgiQyZkZmiQvMnPMdWP86qBtee_bmlQS3DL1R2duDeGevl7
55ZMAFCI4ugXi3r6QsiNA6XMh8XlonyXGvHPnL67EeJVAP06DGUbZ3PFxvAGog&sa=X&v
ed=2ahUKEwihxcKxh8uQAxWwTTABHVyEDoEQ0pQJegQIBhAF&biw=1528&bih=738&dpr=1.25](https://www.google.com/search?q=Seg%C3%BAAn+Art%C3%ADculo+2.2.4.6.19+del+Decreto+1072+de+2015&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&prmd=ivns&sxsrf=AE3TifM5aCV7KIQoXgSny3VvVyOapo7FGw:1761797567722&source=lnms&fbs=AlljpHx4nJjfGojPVHhEACUH
PiMQht6_BFq6vBloFFRK7qchKG1cRgcE0P7z3SNizmlu0Qk8MgiKsZ0mDOS2di7FnzoXfcy
jU12QCbBvNbYCec27QfAqVXgiQyZkZmiQvMnPMdWP86qBtee_bmlQS3DL1R2duDeGevl7
55ZMAFCI4ugXi3r6QsiNA6XMh8XlonyXGvHPnL67EeJVAP06DGUbZ3PFxvAGog&sa=X&v
ed=2ahUKEwihxcKxh8uQAxWwTTABHVyEDoEQ0pQJegQIBhAF&biw=1528&bih=738&dpr=1.25)

[https://www.google.com/search?q=Seg%C3%BAAn+Art%C3%ADculo+2.2.4.6.19+del+Decreto+1072+de+2015&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&prmd=ivns&sxsrf=AE3TifM5aCV7KIQoXgSny3VvVyOapo7FGw:1761797567722&source=lnms&fbs=AlljpHx4nJjfGojPVHhEACUH
PiMQht6_BFq6vBloFFRK7qchKG1cRgcE0P7z3SNizmlu0Qk8MgiKsZ0mDOS2di7FnzoXfcy
jU12QCbBvNbYCec27QfAqVXgiQyZkZmiQvMnPMdWP86qBtee_bmlQS3DL1R2duDeGevl7
55ZMAFCI4ugXi3r6QsiNA6XMh8XlonyXGvHPnL67EeJVAP06DGUbZ3PFxvAGog&sa=X&v
ed=2ahUKEwihxcKxh8uQAxWwTTABHVyEDoEQ0pQJegQIBhAF&biw=1528&bih=738&dpr=1.25](https://www.google.com/search?q=Seg%C3%BAAn+Art%C3%ADculo+2.2.4.6.19+del+Decreto+1072+de+2015&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&prmd=ivns&sxsrf=AE3TifM5aCV7KIQoXgSny3VvVyOapo7FGw:1761797567722&source=lnms&fbs=AlljpHx4nJjfGojPVHhEACUH
PiMQht6_BFq6vBloFFRK7qchKG1cRgcE0P7z3SNizmlu0Qk8MgiKsZ0mDOS2di7FnzoXfcy
jU12QCbBvNbYCec27QfAqVXgiQyZkZmiQvMnPMdWP86qBtee_bmlQS3DL1R2duDeGevl7
55ZMAFCI4ugXi3r6QsiNA6XMh8XlonyXGvHPnL67EeJVAP06DGUbZ3PFxvAGog&sa=X&v
ed=2ahUKEwihxcKxh8uQAxWwTTABHVyEDoEQ0pQJegQIBhAF&biw=1528&bih=738&dpr=1.25)

[https://www.google.com/search?q=INDICADORES+DE+RESULTADO+%28consultar+articulo+2.2.4.6.22+del+decreto+1072+de+2015%29+%28Definici%C3%B3n+y+10+indicadores+en+total%29&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&biw=1528&bih=738&sxsrf=AE3TifNJ3NVUXYMD9Jac2d4dS8sVEOQ59Q%3A1761798921081&ei=CesCafDbBNObwbkPtKqD6A8&ved=0ahUKEwihwO22jMuQAxXTTABHTTVAP0Q4dUDCBE&uact=5&oq=INDICADORES+DE+RESULTADO+%28consultar+articulo+2.2.4.6.22+del+decreto+1072+de+2015%29+%28Definici%C3%B3n+y+10+indicadores+en+total%29&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcuAieUIOREIDQURPUkVTIERFIFJFU1VMVEFETyAoY29uc3VsdGFyIGFydGljdWxvIDluMi40LjYuMjlgZGVslGRIY3JldG8gMTA3MiBkZSAyMDE1KSAoRGVmaW5pY2nDs24geSAxMCPbpmRyY2Fkb3JlcyBlbiB0b3RhbCkyBxAjGCcY6glyBxAjGCcY6glyBxAjGCcY6glyDRAjGIAEGCcYigUY6glyBxAjGCcY6glyChAjGCcYyQIY6glyDRAjGPAFGCcY6glYngYyDRAjGPAFGCcYyQIY6glyBxAjGCcY6glyBxAjGCcY6glyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAuGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAuGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAuGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAuGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQFlvxFQ5wpY5wpwAngBkAEAmAEaOAEaAqEAuAEDyAEA-AEB-AECmAICoAloqAIUmAMe8QXh54mJFLJiy7oGBggBEAEYCpIHATKgBwCyBwC4BwDCBwUzLTEuMcgHJA&sclient=gws-wiz-serp](https://www.google.com/search?q=INDICADORES+DE+RESULTADO+%28consultar+articulo+2.2.4.6.22+del+decreto+1072+de+2015%29+%28Definici%C3%B3n+y+10+indicadores+en+total%29&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&biw=1528&bih=738&sxsrf=AE3TifNJ3NVUXYMD9Jac2d4dS8sVEOQ59Q%3A1761798921081&ei=CesCafDbBNObwbkPtKqD6A8&ved=0ahUKEwihwO22jMuQAxXTTABHTTVAP0Q4dUDCBE&uact=5&oq=INDICADORES+DE+RESULTADO+%28consultar+articulo+2.2.4.6.22+del+decreto+1072+de+2015%29+%28Definici%C3%B3n+y+10+indicadores+en+total%29&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcuAieUIOREIDQURPUkVTIERFIFJFU1VMVEFETyAoY29uc3VsdGFyIGFydGljdWxvIDluMi40LjYuMjlgZGVslGRIY3JldG8gMTA3MiBkZSAyMDE1KSAoRGVmaW5pY2nDs24geSAxMCPbpmRyY2Fkb3JlcyBlbiB0b3RhbCkyBxAjGCcY6glyBxAjGCcY6glyBxAjGCcY6glyDRAjGIAEGCcYigUY6glyBxAjGCcY6glyChAjGCcYyQIY6glyDRAjGPAFGCcY6glYngYyDRAjGPAFGCcYyQIY6glyBxAjGCcY6glyBxAjGCcY6glyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAuGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAuGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAuGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAuGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQEyEBAAGAMYtAIY6glYjwHYAQFlvxFQ5wpY5wpwAngBkAEAmAEaOAEaAqEAuAEDyAEA-AEB-AECmAICoAloqAIUmAMe8QXh54mJFLJiy7oGBggBEAEYCpIHATKgBwCyBwC4BwDCBwUzLTEuMcgHJA&sclient=gws-wiz-serp)

https://www.google.com/search?q=INDICADORES+DE+ESTRUCTURA+%28consultar+articulo+2.2.4.6.20+del+decreto+1072+de+2015%29+%28Definici%C3%B3n+y+11+indicadores+en+total%29&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&sxsrf=AE3TifNDm2PYNVud5temPI_kSkrW4TiBxw%3A1761798026976&udm=50&fbs=AlljpHx4nJjfGojPVHhEACUHPIMQht6_BFq6vBloFFRK7qchKG1cRgcE0P7z3SNizmlu0Qk8MgiKsZ0mDOS2di7FnzoXmfvcHthyyVKQgeHVUpDwXvEOAeMFYtMFmiG_v6EGzbtV_qznUK1jz0g3ARJiasuHmiGTnvt_iH4uMBLUhd86Xr5x2Z0dByyXyvBbQG3i2c8zRtJIEeU9Zt7e1P5DwEP1lamsmA&aep=1&ntc=1&sa=X&ved=2ahUKEwjVnMGMicuQAxX-STABHegxGjQQ2J8OegQIEhAE&biw=1528&bih=738&dpr=1.25&mstk=AUtExfBS-wXAQalSel8ta05x0ePAvQtcUA7dKW6g5AhUNM3uHEk3f-z8Nm6YRBgSQshUjPf9YM2CVeqIHP-yYbNzqBMOxMSgr3HVpGmH_ulup9wnVLhBuSolUjyhmw8mg_7QlwXzHU-

[mbTvp47ZXjNvfiHS4M4S8Hb267dvptIBXe3yjUUJVPf1Cg8Od4PxD_f9AgtHRy_O2iJm5g_fOmx1JEwz5y3RfXNT4SERUIal87HgJmUv4KNtBWCGMeQ5JCQZ46RjEY6RQ7IUaUb7Ze_TpzAT8yoR0lx6XFbqlNDHfy8rlkoh4Brhla2LV96AxZJW_TGcqLTW6BWmIvQ&csuir=1&mtid=kucCabTqEZCJwbkPsfPYiQY](https://www.google.com/search?q=INDICADORES+DEL+SISTEMA+DE+GESTI%C3%92N+DE+SEGURIDAD+Y+SALUD+EN+EL+TRABAJO+(Art.+2.2.4.6.19+Dec+1072+de+2015)&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&biw=1528&bih=738&sxsrf=AE3TifMvq_HJUptfFeO6Fy2eAqGUJDITVA%3A1761796048189&ei=0N8CafalC-W2wt0P2eisCA&ved=2ahUKEwj0vO39hcuQAxV-QjABHTuZPC0Q0NsOeqQIAxAB&uact=5&scient=gws-wiz-serp&udm=50&fbs=AlljpHx4nJfGojPVHhEACUHPiMQht6_BFq6vBloFFRK7qchKG1cRgcE0P7z3SNizmlu0Qk8MgiKsZ0mDOS2di7FngoXfcyjU12QCbBvNbYCec27QQSiYyi1CHDLicdkGj_Hef1sBW04TzYwF1Wq95IZAWhtlRlGo84klAWKFA8evOI6GddB5t91QtxmvyFLN416pPWUbeBgfApuodPfoiMdHN6VD-3n5A&aep=10&ntc=1)

[https://www.google.com/search?q=INDICADORES+DEL+SISTEMA+DE+GESTI%C3%92N+DE+SEGURIDAD+Y+SALUD+EN+EL+TRABAJO+\(Art.+2.2.4.6.19+Dec+1072+de+2015\)&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&biw=1528&bih=738&sxsrf=AE3TifMvq_HJUptfFeO6Fy2eAqGUJDITVA%3A1761796048189&ei=0N8CafalC-W2wt0P2eisCA&ved=2ahUKEwj0vO39hcuQAxV-QjABHTuZPC0Q0NsOeqQIAxAB&uact=5&scient=gws-wiz-serp&udm=50&fbs=AlljpHx4nJfGojPVHhEACUHPiMQht6_BFq6vBloFFRK7qchKG1cRgcE0P7z3SNizmlu0Qk8MgiKsZ0mDOS2di7FngoXfcyjU12QCbBvNbYCec27QQSiYyi1CHDLicdkGj_Hef1sBW04TzYwF1Wq95IZAWhtlRlGo84klAWKFA8evOI6GddB5t91QtxmvyFLN416pPWUbeBgfApuodPfoiMdHN6VD-3n5A&aep=10&ntc=1](https://www.google.com/search?q=INDICADORES+DEL+SISTEMA+DE+GESTI%C3%92N+DE+SEGURIDAD+Y+SALUD+EN+EL+TRABAJO+(Art.+2.2.4.6.19+Dec+1072+de+2015)&sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&biw=1528&bih=738&sxsrf=AE3TifMvq_HJUptfFeO6Fy2eAqGUJDITVA%3A1761796048189&ei=0N8CafalC-W2wt0P2eisCA&ved=2ahUKEwj0vO39hcuQAxV-QjABHTuZPC0Q0NsOeqQIAxAB&uact=5&scient=gws-wiz-serp&udm=50&fbs=AlljpHx4nJfGojPVHhEACUHPiMQht6_BFq6vBloFFRK7qchKG1cRgcE0P7z3SNizmlu0Qk8MgiKsZ0mDOS2di7FngoXfcyjU12QCbBvNbYCec27QQSiYyi1CHDLicdkGj_Hef1sBW04TzYwF1Wq95IZAWhtlRlGo84klAWKFA8evOI6GddB5t91QtxmvyFLN416pPWUbeBgfApuodPfoiMdHN6VD-3n5A&aep=10&ntc=1)

https://www.google.com/search?sca_esv=0c9d9d2c0958ac4e&sxsrf=AE3TifNlniHTTwrDT7SbjjrRw5TxKb_0Q:1761795773931&q=ETAPA+VERIFICAR+DEL+SG-SST+DEFINICION+Y+LA+IMAGEN&source=Inms&fbs=AlljpHxCvmOtefOv4g2ecj52GMOmzbJbV1aHKe5CwZi9m9oDntVme6nfHUtRB2RTIKfaviHlaRyRhhQymH08DmpVJwB04WoK_rVuJsynkqu5qeyuKwLHypr5l1nbZaVazQJpTPE1toTKziQ-PZHjED-aRt7fCULqQACd_iSgUHEswV-uEvSdjGKTMr8wprPX-O9VSmOGwBXRLQ5tGk9qIJ5zgPJvv-w9XNBUULgNat-WeMBh6CvEGns-PMhHf8QKpn66nvYvz0JU&sa=X&ved=2ahUKEwjpnJbaqMuQAxVMRTABHYUGBscQ0pQJegQIDhAB&biw=1528&bih=738&dpr=1.25

https://www.google.com/search?q=diagrama+de+ishikawa&sca_esv=d7b9de12cd180c3f&sxsrf=AE3TifMKHevbpBN-

[o_TxXmZPbvHBZpQ45A%3A1760839850242&source=hp&ei=qkj0aJ7-](https://www.google.com/search?q=diagrama+de+ishikawa&sca_esv=d7b9de12cd180c3f&sxsrf=AE3TifMKHevbpBN-o_TxXmZPbvHBZpQ45A%3A1760839850242&source=hp&ei=qkj0aJ7-)

[C7yFwbkPq62iuAU&iflsig=AOW8s4IAAAAAaPRWuprGdrEivbJTmzGcay5uQad0x6NV&oq=diagrama+de+&gs_lp=Egdnd3Mtd2l6lqxkaWFncmFtYSBkZSAqAggFMggQABiABBixAzII EAAYgAQYsQMyCBAAGIAEGLEDmGgQABiABBixAzII EAAYgAQYsQMyCBAAGIAEGLEDmGgQABiABBixAzII EAAYgAQYsQMyCBAAGIAEGLEDmGgQABiABBixA0j9ZIAAWOBLcA p4AJABAZgBtQOgAcokqgEKMC4xMy43LjEuMbgBACgBAPgBAZgCH6ACxyOoAgrCAgQ QlXgnwglKECMY8AUyJxjJAsiCCxAuGIAEGLEDGIMBwglIOEC4YgAQYsQMY0QMYxwHCA gsQABiABBixAxiDAcICcxAuGIAEGNEDGMcBwglFEAAyGATCAgcQABiABBgKwglHECM YJxjqAsiCDRAjGIAEGCcYiqUY6gLCAhMQLhiABBjRAXjHARqnGloFGOoCwglTECMY8AU YgAQYJxjJAhiKBRjqAsiCCChAAGIAEGLEDGAqYAwxBYg2RgDJRikmkqcLMTAuMTluNy4 xLjGgB4i1AbIHCjAuMTluNy4xLjG4B_QiwgcGMi0yNi41yAfJAQ&scient=gws-wiz](https://www.google.com/search?q=diagrama+de+ishikawa&sca_esv=d7b9de12cd180c3f&sxsrf=AE3TifMKHevbpBN-C7yFwbkPq62iuAU&iflsig=AOW8s4IAAAAAaPRWuprGdrEivbJTmzGcay5uQad0x6NV&oq=diagrama+de+&gs_lp=Egdnd3Mtd2l6lqxkaWFncmFtYSBkZSAqAggFMggQABiABBixAzII EAAYgAQYsQMyCBAAGIAEGLEDmGgQABiABBixAzII EAAYgAQYsQMyCBAAGIAEGLEDmGgQABiABBixAzII EAAYgAQYsQMyCBAAGIAEGLEDmGgQABiABBixA0j9ZIAAWOBLcA p4AJABAZgBtQOgAcokqgEKMC4xMy43LjEuMbgBACgBAPgBAZgCH6ACxyOoAgrCAgQ QlXgnwglKECMY8AUyJxjJAsiCCxAuGIAEGLEDGIMBwglIOEC4YgAQYsQMY0QMYxwHCA gsQABiABBixAxiDAcICcxAuGIAEGNEDGMcBwglFEAAyGATCAgcQABiABBgKwglHECM YJxjqAsiCDRAjGIAEGCcYiqUY6gLCAhMQLhiABBjRAXjHARqnGloFGOoCwglTECMY8AU YgAQYJxjJAhiKBRjqAsiCCChAAGIAEGLEDGAqYAwxBYg2RgDJRikmkqcLMTAuMTluNy4 xLjGgB4i1AbIHCjAuMTluNy4xLjG4B_QiwgcGMi0yNi41yAfJAQ&scient=gws-wiz)

ANEXOS

<p>AVICOLA Y QUESERA SANTI</p>	<p>ANEXO A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Fecha: 9 Sep 2025 Versión: 1 Código: POLSST-2025</p>
------------------------------------	---	---

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa Avícola y Quesera SANTI dedicada a la comercialización al por menor de leche, productos lácteos y huevos, esta comprometida desde la Alta dirección con la seguridad y la salud de los trabajadores para proteger la integridad física, mental y social de todos sus trabajadores, contratistas y visitantes. Para ello, promueve un entorno laboral seguro y saludable, cumpliendo con la normatividad legal vigente y fomentar la mejora continua de sus procesos, garantizando así el control de riesgos derivados de las actividades productivas en el sector avícola y lácteo.

Política de seguridad y salud en el trabajo:

- Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales asociados a sus actividades.
- Cumplir con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar una cultura de prevención y autocuidado en el entorno laboral.
- Comunicarse dentro de la empresa, en identificación de riesgos, evaluación de riesgos, control de riesgos entre otros .

Para constancia de lo anterior se firma en el municipio Valle del cauca / Cali a los Nueve (09) días del mes de septiembre del 2025.

Representante legal:

Jhon Eduar Díaz Bravo

Elaboró: Rocío Erazo castillo	Revisó:	Aprobó:
-------------------------------	---------	---------

AVICOLA Y QUESERA SANTI	ANEXO B. OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: 9/09/2025 Versión: 1 Código: OBI-2025
-------------------------	---	--

Los objetivos y metas de la empresa AVICOLA Y QUESERA SANTI son las siguientes:

No.	OBJETIVOS DE SST	METAS DE SST
1	Disminuir la siniestralidad laboral en las áreas de procesamiento avícola y quesera, garantizando condiciones de trabajo seguras y controladas.	Reducir en un 30% la tasa de accidentes incapacitantes en un período de 12 meses, a través de inspecciones de seguridad trimestrales, aplicación de matrices de riesgos y capacitaciones prácticas en procedimientos seguros.
2	Prevenir y controlar los trastornos musculoesqueléticos derivados de movimientos repetitivos, posturas forzadas y manipulación de cargas en el personal operativo.	Implementar un programa integral de ergonomía, logrando una reducción del 40% en reportes de TME e incorporar mejoras de diseño en el 100% de los puestos críticos en un plazo de 18 meses.
3	Garantizar el uso correcto, permanente y estandarizado de los equipos de protección personal (EPP) en todas las áreas de riesgo.	Alcanzar un 95% de cumplimiento sostenido en el uso de EPP mediante auditorías mensuales, charlas de sensibilización y un sistema de sanciones y reconocimientos, en un plazo máximo de 6 meses.

Elaboró: Rocío Erazo castillo	Revisó:	Aprobó:
-------------------------------	---------	---------

AVICOLA Y QUESERA SANTI	ANEXO B. OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: 9/09/2025 Versión: 1 Código: OBI-2025
-------------------------	---	--

4	Controlar la exposición ocupacional a agentes biológicos (zoonosis, bacterias) y químicos (detergentes, desinfectantes) en la cadena avícola-quesera.	Reducir en un 50% los incidentes de exposición reportados y garantizar que el 90% de los resultados de monitoreo ambiental se encuentren dentro de límites permisibles en un plazo de 12 meses.
5	Fortalecer la preparación y capacidad de respuesta ante emergencias laborales, garantizando la protección integral de los trabajadores y la continuidad operativa.	Ejecutar al menos 4 simulacros anuales (incendio, derrame químico, brote biológico y evacuación general) y capacitar al 100% del personal en primeros auxilios y planes de emergencia, asegurando evaluaciones satisfactorias (≥80%) en un plazo de 12 meses.

Elaboró: Rocío Erazo castillo	Revisó:	Aprobó:
-------------------------------	---------	---------

AVICOLA Y QUESERA SANTI		ANEXO C. PRESUPUESTO DEL SG-SST				Fecha: Código: 00001 Versión: 1	
PROGRAMA	RECURSO	PROVEEDOR	CANTIDAD	VR. UNITARIO	VR. TOTAL	FECHA DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Examen de preingreso	Entidad prevenir/ IPS SST	3	33000	99000	Anual	la avicola y quesera santi esta conformada por 3 trabajadores, aplica para las 3 persona.
	Examen periódico		3	33000	99000	Anual	Aplica para los 3 trabajadores.
	Examen de egreso		3	33000	99000	Según la circunstancia	Aplica para los 3 trabajadores.
	Examen post-incapacidad		3	33000	99000	Según la circunstancia	solo cuando hay incapacidad.
	Bateria de instrumentos para la valoración del riesgo psicosocial	Entidad prevenir, prevención de riesgos y salud ocupacional asesores	1	1000000	1000000	Anual	Aplica para los 3 trabajadores.
	detector de humo	Entidad -system sensor	1	146415	146415	Anual	Instalacion en Avicola y quesera santi.
	dector de movimiento	Entidad -system sensor	1	171560	146415	Anual	Instalacion en Avicola y quesera santi.
	Brigada de emergencia	colaboradores/ cruz roja	3	800000	800000	Anual	capacitaciones para los trabajadores.
	Sprinklers(Rociador Pendent K.5.6 -QR -Ø1/2" UL/FM	Entidad dotacion y suministros	2	43554	87108	Anual	Instalacion en Avicola y quesera santi.
	Botiquín tipo A	drogueria /homcenter	1	115000	115000	Anual	botiquin para atencion inmediata.
	Extintores multipropósitos A,B,C	proveedor de seguridad industrial	2	92500	185000	Anual	Instalacion en Avicola y quesera santi.
	Alarmas contra incendios(Base Con Alarma C50ZR I2-250729)	Entidad /inter electricas	1	59200	59200	Anual	Instalacion en Avicola y quesera santi.
	soporte cervical	Agrofarbef LTDA solmaq / proveedor medico.	1	32000	32000	Anual	soporte cervical
	Camilla Ferula espinal señales de evacuacion y emergencia	homcenter	6	100000	600000	Anual	para traslado de lesionados. señalizacion para avicola y quesera santi.
	Dotación en EPP: Guantes de nitrilo	super desechables del norte / proveedor EPP	12 Pares	39000	468000	semestral	4 pares por trabajador (total 12). Tres pares ya estandarizados.
	Dotación en EPP: Gafas de seguridad (STEELPRO Lentes de Seguridad TOP GUN CON AF)	entidad -metroser	3	10000	30000	Anual	1 por trabajador.
	Dpotacion EPP: uniforme (camisa)	fabrica castillo	3	45000	135000	semestral	1 por trabajador.
	Dotación en EPP: (botas)	calzado , robusta	3	80800	242400	Anual	1 par por trabajador.
	Dotación en EPP: Protección respiratoria (Color Blanco Diseño de la tela BlancaTapabocas	soefec EPP	1	14000	168000	mensual (calculo anual)	para 12 meses.
	Control de plagas	Empresa CYPE/ empresa de fumigacion.	2	605000	1210000	semestral	frecuencia semestral
ADMINISTRATIVO	Papeleria,utiles y otros	MISCELANEA	10	20000	20000	semestral	papeleria.
RECURSO DE PERSONAL	Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Responsable de Seguridad y Salud en el trabajo)	resp. SG-SST	1	711000	711000	una visita semanal	Tecnico en SST.
VALOR TOTAL					6755388		
Elaboró: Nombres de los estudiantes: Rocío Erazo		Revisó:	Aprobó:				

AVICOLA Y QUESERA SANTI

Anexo D. Plan de Capacitación en SST

Fecha de emisión: 12/10/2025
Versión: 01
Código: PC2025Objetivo: formar a todos los trabajadores en prevención de riesgos. Meta: 100% de los trabajadores.
Recursos: humano (facilitador), tecnológico (computador, video beam, internet) y financiero (presupuesto para las capacitaciones)

Contenido de la capacitación		Cronograma Capacitación												Instructor	Nombre Instructor	No. Horas	Indicador Cobertura			Indicador Eficacia		
Tema	A quien va dirigida la capacitación	E	F	M	A	M	J	J	A	S	D	N	D	Competencia del entrenador (interno o externo)	Quien realizó la Capacitación y/o Entrenamiento	Horas de duración de la capacitación	No. de asistentes	No. total de trabajadores	% Cobertura	No. Trabajadores evaluados	No. de evaluaciones aprobadas	% de evaluaciones aprobadas
Responsabilidad civil y penal en riesgos laborales.	Gerencia																					
	Mandos medios (Jefes de area)																					
Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.	Copasst																					
Prevención de accidentes y	Trabajadores ope. Y adm.																					
Plan de emergencia y evacuación	Brigada																					
Uso adecuado de EPP	Trabajadores ope. Y adm.																					
Responsabilidades en SST	gerencia,jefes de area,trabajadores ope. Y adm.																					
Cultura preventiva y auto cuidado.	Gerencia,jefes de area,trabajadores ope. Y adm,brigada,copasst,cocolab.																					
Normativa básica en SST	Copasst,cocolab,gerencia,jefes de area,trabajadores adm.																					
Reporte de actos y condiciones inseguras	Gerencia,jefes de area,Brigada,copasst,cocolab, trabajadores ope y adm.																					
Pausas activas y ergonomía básica.	Trabajadores operativos y administrativos.																					
Acoso laboral y convivencia.	Cocolab																					
Manejo de estrés y riesgos psicosociales	Cocolab,copasst																					

Elaboró: ROCIO ERAZO

Revisó:

Aprobó:

AVICOLA Y QUESERA SANTI	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST	Fecha de emisión: 10-10-2025 Versión: 01 Código: 0001
--------------------------------	---	---

NOMBRE, NÚMERO DE RESOLUCIÓN DE LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL, Y NÚMERO DEL CERTIFICADO DEL CURSO DE 50, o 20 HORAS DE CAPACITACIÓN VIRTUAL, DEL RESPONSABLE SG-SST

1. OBJETIVO

Guía relacionada con los planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas conforme a los requisitos del decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019 actividades desarrolladas en AVICOLA QUESERA SANTI

2. ALCANCE

Aplica para todos los trabajadores, contratistas, desde la documentación requerida hasta la implementación del SG-SST.

3. METAS






Cumplir el 90% y el 100% de las actividades a desarrollar

PLAZO DETERMINADO PARA SU CUMPLIMIENTO

FECHA PLANEADA DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:			ENERO - DICIEMBRE DEL 2025												% Cumplimiento actividad/fase	RESPONSABLE (s)	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES	
ETAPA	Numeral del estándar	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
			Cuando se cumpla se marca con 1, en P si es (Planeado) o con 1 si es (Ejecutado)																
	2.1.1	Diseñar, aprobar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, con enfoque en riesgos biológicos (zoonosis aviar y láctea), químicos (desinfectantes) y ergonómicos (posturas repetitivas). La política debe ser apropiada y firmada por	P													0%	Responsable del SG-SST		
	2.1.2	Establecer objetivos del SG-SST y implementar 100% capacitaciones anuales	P													0%	Empleador		

PLANEAR	2.1.2	Establecer objetivos del SG-SST y implementar 100% capacitaciones anuales en bioseguridad y manipulación higiénica de alimentos.	P													0%	Empleador		
	3.1.1	Implementar programa de capacitación anual en SST (bioseguridad en avícola y quesera santi, manipulación higiénica de leche y queso, uso correcto de EPP).	P													0%	Responsable del SG-SST		
	3.1.2	Realizar inducción y reintroducción en SST a todo el personal nuevo y antiguo Ene - Dic (continuo).	P													0%	Responsable del SG-SST		
	2.2.3	Elaborar y aprobar el Plan Anual de Trabajo 2025 del SG-SST con cronograma de capacitaciones, simulacros, mantenimientos y auditorías internas.	P													0%	Responsable del SG-SST		
	2.3.1	Asignar recursos financieros, humanos y técnicos: compra de EPP especializados (tapabocas, botas, guantes), contratación de capacitadores externos en	P													0%	Responsable del SG-SST		
	2.4.1	Designar formalmente al Responsable del SG-SST y conformar el COPASST y Comité de Convivencia Laboral.	P													0%	Responsable del SG-SST		
	2.5.1	Diseñar programa anual de capacitación en: Bioseguridad, Manipulación higiénica de leche y quesos, Uso correcto de EPP, Manejo seguro de productos químicos.	P													0%			
	2.6.1	Actualizar y socializar el Plan de Emergencias	P													0%			
	2.7.1	Definir y activar mecanismos de participación de trabajadores en SST: buzón físico, WhatsApp de reporte inmediato, reuniones mensuales del	P													0%			
	2.8.1	Establecer un Plan de Comunicación Interna: señalización en la quesera (rutas de evacuación, lavado de manos).	P													0%			
	2.9.1	Identificar y documentar requisitos legales aplicables: Decreto 1072/2015, Resolución 0312/2019, normas INVIMA para lácteos,	P													0%			

AVICOLA Y QUESERA SANTI		MATRIZ LEGAL DEL SG-SST			Fecha de emisión: 9/09/2025 Código: 0001 Versión: 01		
Fuente:		www.mintrabajo.gov.co , www.minsalud.gov.co , www.minambiente.gov.co , lcontec , entre otros					
No.	Legislación	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
			SI	NO			
1	Resolucion 2013 de 1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial					
2	Decreto Ley 1295 de 1994	determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales					
3	Resolucion 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo .					
4	Ley 1523 de 2012	Adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres					
5	Decreto 1072 de 2015	Reglamento unido del sector trabajo (SG-SST)					
6	Resolucion 0312 de 2019	Evaluacion de estandares minimos					
7	Resolucion 2764 de 2022	Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de estos factores					
8	Resolucion 1843 de 2025	Reglamenta las evaluaciones medicas ocupacionales					
		"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 v					
9	Resolucion 3461 de 2025	"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones"					
10	Resolucion 3461 de 2025	define cómo se debe conformar y operar el Comité de Convivencia Laboral en Colombia, qué responsabilidades tienen los empleadores y las ARL, y qué plazos y procedimientos deben emplearse para la atención de quejas de acoso laboral.					
TOTAL						Porcentaje de cumplimiento:	
CONTROL DE CAMBIOS							
Elaboró:rocio erazo							
Revisó:							
Aprobó:							

AVICOLA Y QUESERA SANTI		ANEXO G. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS.						Código:01 Fecha de elaboración:20/09/2025 Versión:001					
No.	REQUISITOS GENERALES						MEDIDAS DE INTERVENCIÓN						
	PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	REGISTRO FOTOGRÁFICO	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	EFFECTOS POSIBLES A LA SALUD	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización y advertencias	Elementos de Protección Personal
1	atención y venta al cliente	local	venta de producto	atención al cliente		Público	posibles intentos de hurto	lesiones por agresión, golpes, heridas o peor en caso de violencia armada.	no aplica	no aplica	Instalación de cámaras y Cerradura de	Protocolos de atención a clientes conflictivos, capacitación en manejo	Celular, botón de pánico
2	aseo y limpieza	area del local	Manipulación de productos en estanterías	Preparar medidas sin protección.		Químico	riesgo de mezclas peligrosas (ej. cloro con detergente → gas tóxico).	irritación de piel, ojos y vías respiratorias, náuseas, mareos.	No usar químicos en espacios cerrados	Usar detergentes neutros	Extractor o ventilación	Instrucción de dilución correcta y fichas de seguridad	Gafas, guantes de nitrilo, tapabocas, careta
3	Organización, almacenamiento y despacho de	Pasillo interno y zona de almacenamiento.	Manipulación de productos en estanterías	Ubicar productos en área con parpadeo de luz.		Biomecánico	Adopción de posturas forzadas (inclinarse, agacharse, estirarse, torsión del tronco).	Trastornos musculoesqueléticos (lumbalgias crónicas, hernias discales, tendinitis).	no aplica	no aplica	Dotar carretilla	capacitación en levantamiento de carga y pausas activas.	Faja lumbar, guantes antideslizantes
4	Actividades de limpieza y organización en el	Pasillo interno y zona de almacenamiento.	Manipulación de productos en estanterías	Ubicar productos en área con parpadeo de luz.		Físico	Iluminación inadecuada.	Fatiga visual, errores en conteo, dolores de cabeza	no aplica	Sustituir luminarias por luz blanca adecuada	Instalación de lámparas adicionales	Revisión periódica de sistema eléctrico	no aplica
5	Organización y almacenamiento de productos.	Áreas de estanterías altas	Uso de escaleras portátiles para organizar productos.	Manipular productos u objetos mientras se está en la escalera.		Condiciones de seguridad	Trabajo en alturas	Golpes, fracturas, esguinces o traumatismos por caídas.	No usar sillas como sustituto de escalera	Sustituir por escalera certificada	Escaleras con bases antideslizantes	Capacitación en uso seguro de escaleras, señalización de riesgo	Zapatos antideslizantes, casco ligero
Elaboró: rocio erazo castillo						Revisó:			Aprobó:				




AVICOLA Y QUESERA SANTI	ANEXO H. DISPOSICIÓN DE RESIDUOS	Código: DR2025 Fecha: 29/09/2025 Versión: 1
----------------------------	---	---

**CÓDIGO DE COLORES PARA LA SEPARACIÓN DE RESIDUOS
A NIVEL NACIONAL
RESOLUCION 2184 DE 2019**






No.	TIPO DE RESIDUO	COLOR
1	Residuos aprovechables	Blanco
2	Residuos orgánicos aprovechables	Verde
3	Residuos aprovechables no aprovechables	Negro



Elaboró: ROCÍO ERAZO C.	Revisó:	Aprobó:
-------------------------	---------	---------

AVÍCOLA Y QUESERA SANTI		ANEXO I IDENTIFICACIÓN DE RIESGO QUÍMICO			Código: IRQ - SST Fecha: 27/09/25 Versión: 01	
IDENTIFICACIÓN DE RIESGO QUÍMICO						
PROCESO	TAREA	PRODUCTO QUÍMICO	ROTULADO		NORMA (NFPA /SGA/ONU)	REGISTRO FOTOGRÁFICO
			SI	NO		
Operativo	Limpieza y desinfección de instalaciones locativas	Límpido (Clorox)		X		
Operativo	Limpieza de instalaciones locativas	Olorante (Fabuloso)	X		ONU (MISCELÁNEO)	
Operativo	Limpieza y desinfección de instalaciones locativas	Detergente (3D Multiusos)		X		

Elaboró: Rocio Erazo castillo	Revisó:	Aprobó:
----------------------------------	---------	---------

AVICOLA Y QUESERA SANTI		MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL						CODIGO: EPP2025 Revisión: 7/10/2025 Versión:1
EPP								
	Gafas de Seguridad	Camisa	Calzado de Seguridad	Tapabocas Mayfield N95)	Guantes de nitrilo			
MARCA	steelpro	almacen SI	forte	folding mask	Protexion			
MODELO/RE F	top gun	manga corta	vulcano	N95	nitrilo			
PROVEEDOR	entidad - metroser	Fabrica castillo	calzado , robusta	soefec EPP	super desechables del norte / proveedor EPP			
PRECIO	10000	45000	80800	14000	39000			
CARGO(S)	operativo	operativo	operativo	operativo	operativo			
NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	ANSI Z87.1,	Decreto 1072/2015 como marco del SG-SST.	EN ISO 20345.	NIOSH N95	ISO 374-5			
DESCRIPCION	gafas de seguridad contra impactos de partículas sólidas, salpicaduras de líquidos químicos, polvo, agentes biológicos (virus, bacterias).	Prenda de protección que identifica la empresa. No es un EPP certificado, pero sí un elemento de dotación obligatorio según normativa laboral.	botas de seguridad antideslizante (contra impactos de aplastamiento, perforación, resbalones, descargas eléctricas y exposición a agentes químicos o biológicos presentes en el área de trabajo).	Dispositivo de protección respiratoria certificado que cubre nariz y boca, protege contra inhalación de polvos orgánicos, partículas biológicas (virus, bacterias) y contaminantes presentes en el aire.	Guantes de nitrilo diseñados para proteger las manos frente a sustancias químicas, fluidos biológicos y contaminación cruzada en procesos de manipulación de alimentos			
TAREAS	Manipulación de alimentos y limpieza de áreas húmedas.	Atención al cliente	Movilización de cargas livianas y pesadas. Trabajo en áreas húmedas o resbaladizas.	Manipulación de alimentos para evitar contaminación cruzada y Protección frente a polvo, olores y partículas biológicas.	Manipulación de alimentos cárnicos y lácteos. Actividades de limpieza y desinfección. Protección frente a fluidos biológicos y químicos de aseo.			
VERSIÓN		CAMBIOS						
Elaborò:ROCIO ERAZO CASTILLO			Revisò:			Aprobò:		

AVICOLA Y QUESERA SANTI			ANEXO K. PROFESIOGRAMA												Código:001 Fecha de emisión:20/09/2025 Versión: 1					
PROCESOS	CARGOS	FACTORES DE RIESGO	CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL DE PREINGRESO						CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL PERIODICA						CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL DE RETIRO					
			Exámen médico ocupacional con énfasis en osteomusculares	OPTOMETRIA	ESPIROMETRIA	AUDIOMETRIA	RADIOGRAFIA DE COLUMNA	vacunación: verificar Hepatitis B y Tétanos	Exámen médico ocupacional con énfasis en osteomusculares	OPTOMETRIA	ESPIROMETRIA	AUDIOMETRIA	RADIOGRAFIA DE COLUMNA	vacunación: verificar Hepatitis B y Tétanos	Exámen médico ocupacional con énfasis en osteomusculares	OPTOMETRIA	ESPIROMETRIA	AUDIOMETRIA	RADIOGRAFIA DE COLUMNA	vacunación: verificar Hepatitis B y Tétanos
OPERATIVO	Operación de producción	Riesgo biológico (manipulación de alimentos y lacteos) / riesgo ergonomico (movimiento repetitivo, levantamiento manual) / riesgo químico (limpieza y desinfección)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			FRECUENCIA: Durante el proceso de selección del trabajador						FRECUENCIA QUE DETERMINE EL MÉDICO OCUPACIONAL PARA EVALUACIONES PERIÓDICAS						FRECUENCIA: CUANDO EL EMPLEADO SE RETIRE DE LA EMPRESA					
ELABORÓ: MÉDICO OCUPACIONAL, LICENCIA No. _____ Firma y Sello																				

AVICOLA Y QUESERA SANTI	ANEXO L. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD.	Código: DR2025 Fecha: 29/09/2025 Versión: 1
----------------------------	--	---

Datos generales del trabajador:

- Nombre: _____
- Cargo: _____
- Edad: _____ Sexo: F M
- Tiempo en la empresa: _____
- Jornada laboral: Tiempo completo Medio tiempo
- Área donde labora: Producción Empaque Limpieza Administración

1. ESTADO GENERAL DE SALUD

1. ¿Considera que su salud actual es?
 Buena Regular Mala
2. ¿Padece alguna enfermedad diagnosticada?
 Sí No
Si su respuesta es "Sí", indique cuál: _____
3. ¿Toma algún medicamento de forma permanente?
 Sí No ¿Cuál?: _____
4. ¿Ha tenido incapacidades médicas en el último año?
 Sí No ¿Por qué motivo?: _____

2. ANTECEDENTES DE SALUD

1. ¿Ha sufrido alguna de las siguientes enfermedades? (marque las que apliquen):
 Alergias
 Problemas respiratorios
 Dolores de espalda o articulaciones
 Problemas de visión
 Problemas auditivos
 Trastornos digestivos
 Estrés o ansiedad
 Otro: _____

3. HÁBITOS Y ESTILO DE VIDA

1. ¿Fuma? Sí No
2. ¿Consumo bebidas alcohólicas con frecuencia? Sí No
3. ¿Realiza actividad física semanalmente? Sí No

4. ¿Duerme al menos 7 horas diarias? Sí No
 5. ¿Con qué frecuencia consume frutas y verduras?
 Diariamente A veces Nunca
-

4. CONDICIONES DE TRABAJO

1. ¿Considera que el ambiente de trabajo es seguro y cómodo?
 Sí No
 2. ¿Ha notado exposición a alguno de los siguientes factores? (marque los que apliquen):
 Ruido alto
 Temperaturas bajas o altas
 Iluminación deficiente
 Movimientos repetitivos
 Cargas pesadas
 Productos químicos (detergentes, desinfectantes, etc.)
 Riesgo de cortes o quemaduras
 Contacto con carnes o lácteos crudos
 3. ¿Recibe los Elementos de Protección Personal (EPP) necesarios?
 Sí No ¿Cuáles usa?: _____
 4. ¿Ha recibido capacitaciones en temas de seguridad o salud laboral?
 Sí No
-

5. PERCEPCIÓN DEL TRABAJO Y BIENESTAR

1. ¿Siente satisfacción con su trabajo?
 Sí No
 2. ¿Considera que la carga laboral es adecuada?
 Sí No
 3. ¿Existe buena comunicación con sus compañeros y jefe?
 Sí No
 4. ¿Ha sentido estrés, ansiedad o fatiga por causa del trabajo?
 Sí No
-

Observaciones del trabajador:

Firma del trabajador: _____

Fecha: ____ / ____ / ____



AVICOLA Y QUESERA SANTI	ANEXO M. ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA.	Código: DR2025 Fecha: 29/09/2025 Versión: 1
------------------------------------	--	---



1. DATOS GENERALES

- Nombre: _____
- Cargo: _____
- Edad: _____ años
- Sexo: Femenino Masculino
- Estado civil: Soltero(a) Casado(a) Unión libre Separado(a) Viudo(a)
- Lugar de residencia (barrio/vereda): _____
- Tiempo de residencia en la zona: <1 año 1–5 años >5 años

2. NIVEL EDUCATIVO

- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria incompleta
- Secundaria completa
- Técnica/Tecnológica
- Universitaria
- Otro: _____

3. INFORMACIÓN FAMILIAR

- Número de personas con las que vive: _____
- Número de hijos: _____
- Personas a cargo económicamente: _____
- Tipo de vivienda: Propia Arrendada Familiar Otro: _____
- Servicios públicos con los que cuenta:
 Agua Luz Gas Alcantarillado Internet

4. CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS

- Estrato socioeconómico: 1 2 3 4 o más

- Medio de transporte para llegar al trabajo:
 A pie Bicicleta Moto Transporte público Otro: _____
 - Tiempo promedio de desplazamiento al trabajo:
 <15 min 15–30 min 30–60 min Más de 1 hora
 - Ingreso mensual aproximado: \$ _____
-

5. INFORMACIÓN LABORAL

- Antigüedad en la empresa: <6 meses 6–12 meses 1–3 años Más de 3 años
 - Tipo de contrato: Fijo Indefinido Verbal Por días
 - Horario laboral: _____
 - Turnos: Sí No
 - Jornada semanal: _____ horas
 - Actividades principales que realiza: _____
 - ¿Ha recibido capacitación en SST? Sí No
-

6. SALUD Y BIENESTAR

- Afiliación EPS: _____
 - Afiliación ARL: _____
 - Afiliación a pensión: Sí No
 - ¿Tiene enfermedades diagnosticadas? Sí No ¿Cuáles?: _____
 - ¿Ha tenido accidentes laborales? Sí No
 - ¿Realiza actividad física regularmente? Sí No
 - ¿Consume cigarrillo o alcohol? Sí No
 - ¿Cómo califica su estado de salud actual? Bueno Regular Malo
-

7. OBSERVACIONES

Firma _____ del trabajador: _____
 Fecha: ____ / ____ / ____

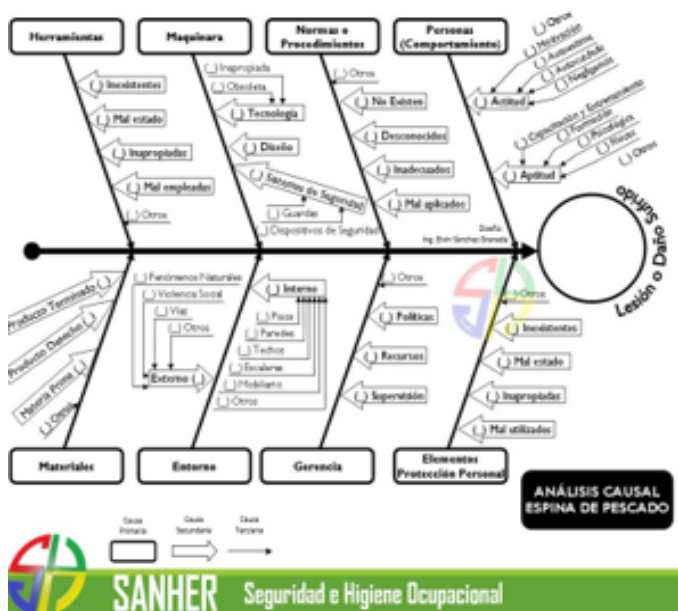
AVICOLA Y QUESERA SANTI	ANEXO N. METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN	Fecha: 20/09/20225 Código: 001 Versión: 1
-------------------------	--	--

El diagrama de Ishikawa es una herramienta utilizada para identificar, analizar y representar las posibles causas de un problema o efecto específico.

Fue creado por Kaoru Ishikawa en la década de 1960, con el objetivo de mejorar la calidad en los procesos industriales, aunque hoy se aplica en muchos campos, incluyendo la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El diagrama tiene una forma parecida a un esqueleto de pescado:

- La “cabeza” representa el problema o efecto a analizar.
- Las “espinas grandes” representan las categorías principales de causas.
- Las “espinas pequeñas” son las causas específicas o subcausas que contribuyen al problema.



ejemplo: En una salsamentaria

Problema: Aumento de accidentes por cortes con cuchillos.

Causas posibles:

- **Método:** Falta de protocolo para el manejo de cuchillos.
- **Mano de obra:** Empleados nuevos sin capacitación.
- **Máquinas:** Cuchillos sin filo o en mal estado.
- **Materiales:** Tablas de corte desgastadas.
- **Medio ambiente:** Área de trabajo con iluminación deficiente.
- **Medición:** No se registran correctamente los incidentes menores.

Elaboró: ROCIO ERAZO
CASTILLO

Revisó:

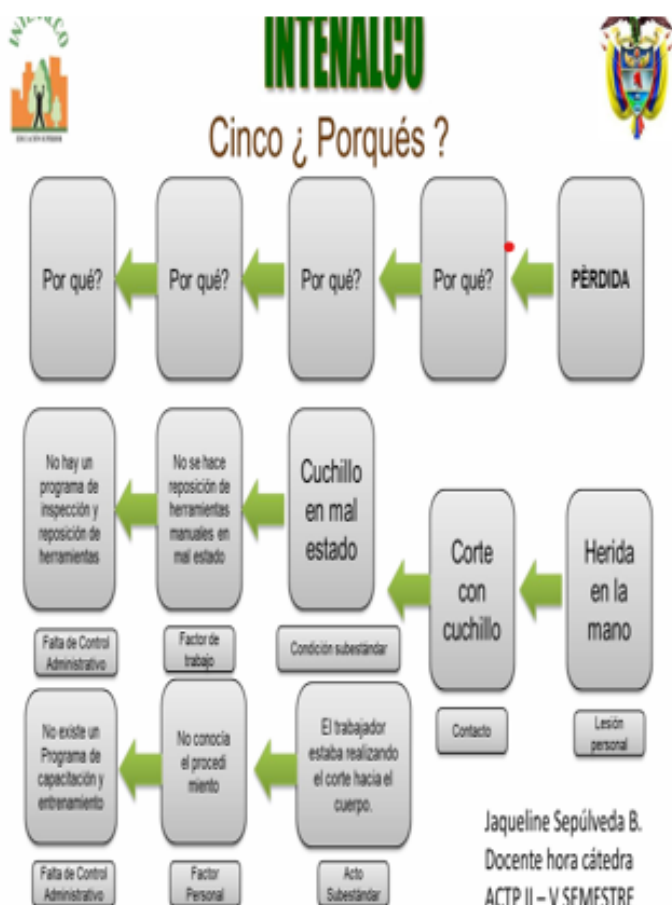
Aprobó:

AVICOLA Y QUESERA SANTI	ANEXO N. METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN	Fecha: 20/09/20225 Código: 001 Versión: 1
-------------------------------	--	--

El método de los 5 porqués es una técnica de análisis de causa raíz que consiste en preguntar “¿por qué?” repetidamente (generalmente cinco veces) para encontrar la causa principal de un problema.

Es una herramienta simple pero poderosa que ayuda a:

- Identificar causas raíz de incidentes o fallas.
- Mejorar los procedimientos de trabajo.
- Prevenir la repetición de problemas.



Ejemplo: En una salsamentaria

Problema: Un trabajador se cortó la mano mientras cortaba queso.

*¿Por qué se cortó la mano?
Porque el cuchillo resbaló.

* ¿Por qué el cuchillo resbaló?
Porque el mango estaba grasoso.

* ¿Por qué el mango estaba grasoso?
Porque no se limpió adecuadamente la zona de trabajo.

*¿Por qué no se limpió adecuadamente la zona?
Porque no existe un procedimiento claro de limpieza entre tareas.

* ¿Por qué no existe un procedimiento claro?
Porque la empresa no ha implementado un protocolo formal de higiene y seguridad.

✅ **Causa raíz:** Falta de procedimientos establecidos de limpieza y seguridad en el área de trabajo.

Elaboró: ROCIO ERAZO CASTILLO	Revisó:	Aprobó:
----------------------------------	---------	---------

AVICOLA Y QUESERA SANTI	ANEXO N. METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN	Fecha: 20/09/20225 Código: 001 Versión: 1
-------------------------------	--	--

La metodología del **Árbol de Causas** es una técnica de investigación de incidentes o accidentes de trabajo que busca identificar las causas inmediatas, básicas y raíz de un evento no deseado.

Ventajas del Árbol de Causas:

- Permite visualizar las relaciones entre causas y efectos.
- Ayuda a descubrir causas raíz y no solo las evidentes.
- Favorece la participación del equipo investigador.
- Facilita la toma de decisiones preventivas.



INTENALCO

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DEL ORDEN NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL



METODOLOGÍA ÁRBOL DE CAUSAS



Ejemplo:

Accidente: Un trabajador resbala y cae en el área de producción.

Hechos y causas:

- El piso estaba mojado.
↳ Causa: Se derramó leche y no se limpió de inmediato.
↳ Causa raíz: No existe procedimiento para limpieza inmediata de derrames.
- El trabajador no usaba calzado antideslizante.
↳ Causa raíz: Falta de control en el uso de EPP.

Acciones preventivas:

- Implementar señalización y protocolos de limpieza.
- Asegurar la entrega y uso del calzado adecuado.

Elaboró: ROCIO ERAZO
CASTILLO

Revisó:

Aprobó:

AVICOLA Y QUESERA SANTI	INDICADORES MÍNIMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Código: INDMIN2025
					Fecha: 21/10/2025
					Versión: 1
NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	PERIODICIDAD MÍNIMA	
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual	
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual	
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual	
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual	
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual	
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual	
FUENTE: Resolución 0312 de 2019					
ELABORÓ: ROCIO ERAZO CASTILLO		REVISÓ:	APROBÓ:		