

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL RESTAURANTE “AQUÍ ES LILI” EN EL
CORREGIMIENTO DE LA URIBE VALLE DEL CAUCA.**

**DIANA ISABEL MADRID ALCALDE
ESTEFANIA NOREÑA MONTOYA**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE ZARZAL
2018**

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL RESTAURANTE “AQUÍ ES LILI” EN EL
CORREGIMIENTO DE LA URIBE VALLE DEL CAUCA.**

**DIANA ISABEL MADRID ALCALDE
ESTEFANIA NOREÑA MONTOYA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al Título de
Administradores de Empresas**

**Mg. Liliana Estella Montaña Caicedo
Directora**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE ZARZAL
2018**

Tabla de contenido

Introducción	8
1. Aspectos generales de estudio	9
1.1 Antecedentes	9
1.2 Planteamiento del problema	10
1.2.1 Descripción del problema.....	10
1.2.2 Formulación del Problema	10
1.3 Sistematización	10
1.3.1 Objetivo General	11
1.3.2 Objetivos Específicos	11
1.4 Justificación	12
2. Marco contextual	13
3. Marco legal	14
4. Marco de referencia teórico conceptual	21
4.1 Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)	24
□ Los planes en el SG-SST	24
□ Los programas en el SG-SST	25
5. Metodología.....	28
5.1 Tipo de estudio.....	28
5.2 Profundidad.....	28
5.3 Método	28
5.4 Variables o categorías de análisis.....	29
5.5 Técnicas de recolección de la información	29
5.6 Universo poblacional y muestra	30
6. Análisis de la información o hallazgo	31
6.1. Identificación de la situación actual de la empresa en cuanto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	31
Situación del restaurante “AQUÍ ES LILI” en cuanto al SG-SST	33
Análisis del perfil sociodemográfico y las condiciones de salud.....	35

6.2. Realizar un análisis donde se puede evidenciar como está la empresa en cuanto a la normatividad legal vigente, para cumplir con el requerimiento exigido del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	42
6.3. Diseñar la propuesta del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para crear un estándar de seguridad y vigilancia que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	43
Etapas proceso de diseño	43
Política de seguridad y salud en el “Restaurante AQUÍ ES LILI”	44
Matriz de elementos de protección personal	45
Matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo	45
Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-copasst	46
Comité de convivencia laboral.....	50
Programa de capacitación	53
Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	54
Higiene industrial	55
Seguridad industrial.....	56
Plan para la prevención y atención de emergencia	57
Ausentismo laboral	87
6.4. Establecer los indicadores propicios para evaluar y controlar cada aspecto de la propuesta establecida.	88
Objetivos e indicadores de sg-sst.....	88
6.5. Elaborar un plan de trabajo para controlar todo lo establecido en el diseño.	90
Plan de trabajo anual	90
Presupuesto aproximado para ejecución de la propuesta.....	96
Conclusiones	97
Recomendaciones	98
Referencias bibliográficas	99
Anexos.....	101

Lista de tablas

Tabla 1: Marco Legal	14
Tabla 2: Identificación general de la empresa	31
Tabla 3: Caracterización Restaurante “AQUÍ ES LILI”	34
Tabla 4: Etapas para el proceso de diseño del sg-sst.	43
Tabla 5: Numero Representantes en el comité paritario de SG-SST.....	46
Tabla 6: Funciones del Copasst.....	47
Tabla 7: Etapas para el programa de Capacitación	53
Tabla 8: Sucesos ocurridos para investigación de accidentes y enfermedades laborales	54
Tabla 9: Información general	58
Tabla 10: Elementos requeridos para botiquín de primeros auxilios.....	59
Tabla 11: Extintores:	60
Tabla 12: Clases de extintores:.....	61
Tabla 13: Miembros que conforman el comité de emergencias.....	62
Tabla 14: Inventario de recursos para atender emergencias.	63
Tabla 15: Funciones por cargo del comité de emergencia	64
Tabla 16: Criterios para evaluación del perfil de riesgo.	68
Tabla 17: Clasificación de intensidades.....	68
Tabla 18: Identificación de amenazas.....	71
Tabla 19: Funciones de la Brigada	72
Tabla 20: Listado telefónico para emergencias.....	79
Tabla 21: Evacuación del edificio.....	80
Tabla 22: Procedimiento general en caso de emergencia.....	84
Tabla 27: Formato registro de permisos	87
Tabla 28: Objetivos e indicadores del SG-SST	88
Tabla 29: Plan de trabajo 2018.....	90
Tabla30: fichas Técnicas de productos químicos	197

Listas de figuras

Figura 1: Ubicación satelital.....	13
Figura 2: Estructura Organizacional.....	33
Figura 3: Nivel de escolaridad.....	35
Figura 4: Genero.....	35
Figura 5: Número de personas a cargo	36
Figura 6: Estado civil.....	36
Figura 7: Estrato socioeconómico.....	37
Figura 8: Cargo	37
Figura 9: Antigüedad en la empresa.....	38
Figura 10: Promedio de ingresos (smml)	38
Figura 11: Tenencia de vivencia	39
Figura 12: Uso del tiempo libre	39
Figura 13: Fuma.....	40
Figura 14: Practica algún deporte.....	40
Figura 15: Le han diagnosticado alguna enfermedad.	41
Figura 16: Consumo bebidas alcohólicas.	41
Figura 17: Índice de Masa Corporal.....	42
Figura 18: Responsabilidades del comité	47
Figura 19: Funciones del presidente y del secretario del comité	48
Figura 20: Programa de capacitación	53
Figura 21: Procedimiento investigación de accidentes/incidentes de trabajo:	55
Figura 22: Organigrama de respuesta a emergencias.....	63
Figura 23: Determinación del nivel de riesgo	70
Figura 24: Punto de encuentro.....	77
Figura 25: Plano del restaurante y rutas de evacuación.	83

Listas de anexos

Anexo 1: Encuesta del perfil sociodemográfico y condiciones de salud	101
Anexo 2: Matriz de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo restaurante aqui es lili	102
Anexo 3: Matriz de elementos de protección personal- EPP. Restaurante AQUÍ ES LILI	172
Anexo4: Fichas técnicas de productos químicos utilizados en el Restaurante “Aquí es lili”	197

Introducción

A lo largo de la historia a nivel empresarial se evidencia como cada sector en los que se desarrollan las industrias, presentaron notablemente fallas en cuanto a temas de seguridad y salud en trabajo, provocando un desbordamiento de situaciones problema que afecta las dos partes: la empresa y el trabajador, induciendo de esta forma a pérdidas financieras incalculables en muchas organizaciones.

La generación de entornos apropiados en las empresas es una relación de ganadora; ya que se practicaría lo que rige actualmente la normatividad colombiana en cuanto a obligaciones empresariales y, para los colaboradores de la misma debido al fomento de ambientes laborales saludables permitiendo así la disminución en cuanto a riesgos en los que se exponga su vida y salud por el desempeño de sus labores.

Aspectos que han ocasionado que se exijan mejoras y vigilancias al sistema de seguridad y salud en todos los sectores, primando el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral. De ahí la importancia que las empresas diseñen, implementen y ejecuten actividades en pro del cuidado de los empleados orientado al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Basados en la necesidad actual del Restaurante “AQUÍ ES LILI” en cuanto a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual les exige cumplir con una serie de procesos y procedimientos con el objetivo de prevenir accidentes y promover la salud entre los trabajadores se propone como paso inicial el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST. Basados en el decreto 1072 del 2015, como reglamento único del sector trabajo.

1. Aspectos generales de estudio

1.1 Antecedentes

El 14 de julio de 1789, hace 227 años, los parisinos se tomaron La Bastilla. Esa fecha se considera la del inicio de la Revolución. Ese año se considera también el inicio de una institución fundamental: el restaurante. Se ha dicho muchas veces que, antes de la Revolución, los grandes cocineros trabajaban para la aristocracia y que, al llegar los hechos revolucionarios, muchos aristócratas se exiliaron o fueron ejecutados, así que no pocos cocineros acabaron estableciéndose por su cuenta. Antes de 1789 había en París menos de 100 restaurantes; en 1795 se contaban ya más de 500; en 1810, más de 2.000. Ahí empezó la supremacía de la cocina francesa, que desplazó del primer puesto a la italiana y por ende todo el movimiento en cuanto a la industria de restaurantes en el mundo (Martinez Polo, 2017).

Sin embargo, la documentación acerca de restaurantes que tengan diseñado e implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no es muy común, para esta investigación se tuvo en cuenta con fines de guía metodológica y estructura inicialmente un primer trabajo que corresponde a Tamayo (2011), lleva por título: “Modelo estándar de control interno –MECI: componente de administración del riesgo para la universidad del valle sede zarzal”, el cual tiene por objetivo formular el modelo estándar de control interno para la Universidad del valle Sede Zarzal que se oriente hacia la administración del riesgo con el fin de mejorar su capacidad de respuesta ante los efectos de los riesgos potenciales generados en el ejercicio de su actividad y pueda garantizar el logro de sus objetivos. Esto permite ir ampliando la visión ante los posibles riesgos a identificar cuando se esté procediendo a realizar la matriz de identificación de peligros y riesgos además de estructurar en cuanto a contextualización de conceptos que faciliten el desarrollo de la investigación.

Un segundo trabajo de Guzmán (2012), quien realizó el: “Diseño de los procedimientos básicos aplicados al funcionamiento del paradigma de salud ocupacional del instituto de educación técnica profesional de Roldanillo Valle, Intep” ... En este trabajo pretende estructurar el esquema de salud ocupacional, el panorama de riesgos, copasst, brigada de emergencia, comité de convivencia entre otros aspectos que debe constituir el Intep, lo que permite aplicar y mejorar estos aspectos ya que el sistema ha tenido un avance en varios aspectos en pro de mejora, teniendo en cuenta que antes se llamaba Salud ocupacional.

Poveda (2014), se denomina: “Desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en P3 carboneras los pinos S.A.S”. Aunque se encuentre en un sector muy diferente al de la investigación la estructura del sistema es el mismo lo

que contribuye a tener una visión amplia en cuanto a funcionamiento desde diferentes ámbitos.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Descripción del problema

El Restaurante “AQUÍ ES LILI” es una empresa que ha crecido significativamente, diversificándose y cambiando su estructura e imagen hasta convertirse y posicionarse en el mercado como un restaurante-parador reconocido a nivel nacional por su excelente servicio y la gastronomía que brinda a sus clientes.

En la actualidad “AQUÍ ES LILI” no cumple ni cotiza sus aportes al Sistema Seguridad Social (EPS, ARL y AFP) y es apático con lo concerniente a la normatividad que actualmente rige lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo en la labor del día a día; campo que crece por sus exigencias legales ya que el estado como regulador de las condiciones de trabajo, emite constantemente leyes que demandan acciones de higiene, seguridad y medicina del trabajador, las cuales garanticen la integridad y salud de los trabajadores.

Es por esto que la empresa “AQUÍ ES LILI” tiene como propósito inicial el diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo bajo el decreto 1072/2015 y demás normatividad vigente que aplique a esta industrial, permitiendo así orientar a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en las diferentes áreas de la organización.

1.2.2 Formulación del Problema

¿Cómo realizar un sistema de seguridad y salud en el trabajo en el restaurante “AQUÍ ES LILI”, de la Uribe Valle?

1.3 Sistematización

¿De qué forma establecer que aspectos aplicar concernientes al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el restaurante “AQUÍ ES LILI”?

¿Cómo conocer la situación de la empresa entorno a la normatividad legal vigente que rige el país?

¿De qué manera se puede evaluar los parámetros que rige un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?

¿Cómo realizar un seguimiento continuo y de mejora para el desarrollo óptimo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el restaurante “AQUÍ ES LILI”?

1.3.1 Objetivo General

Diseñar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que promueva el desarrollo preventivo, eficiente y de calidad en las labores que desempeña la empresa **“AQUÍ ES LILI”** ubicada en el corregimiento de la Uribe Valle del Cauca.

1.3.2 Objetivos Específicos

- + Identificar la situación actual de la empresa en cuanto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- + Realizar un análisis donde se puede evidenciar como está la empresa en cuanto a la normatividad legal vigente, para cumplir con el requerimiento exigido del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- + Diseñar la propuesta del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para crear un estándar de seguridad y vigilancia que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- + Establecer los indicadores propicios para evaluar y controlar cada aspecto de la propuesta establecida.
- + Elaborar un plan de trabajo anual para controlar todo lo establecido en el diseño.

1.4 Justificación

Cada día las organizaciones viven una preocupación constante por lograr y demostrar un desempeño sólido en cuanto a seguridad y salud en el trabajo mediante el control de sus riesgos, en coherencia con su política y sus objetivos en pro del buen desempeño de la misma.

En este entorno cambiante se observa la rigurosa competencia entre las empresas en todos los aspectos pero existe una tendencia a exigir niveles de seguridad y calidad de vida de los empleados, para ser altamente competentes en un medio de gran exigencia y demanda, además de la obligatoriedad normativa que actualmente se maneja referente a la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo; ya que se pretende que todas las organizaciones cumplan con ambientes de trabajo óptimos, condiciones mínimas aceptables de seguridad e higiene industrial. Sin embargo, en Colombia existen organizaciones que no se han apropiado del tema ni prevén lo que les puede causar en cuanto a repercusiones legales; ya que contar con **SG-SST** es obligatorio y muchos de sus trabajadores viven en situaciones semejantes a la época de la revolución industrial.

Prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en el desarrollo de la actividad empresarial es de vital importancia, por lo tanto, cada empresa debe de planificar acciones preventivas a partir de una identificación y evaluación de riesgos que permita crear un ambiente laboral seguro diseñando e implementando el SG-SST.

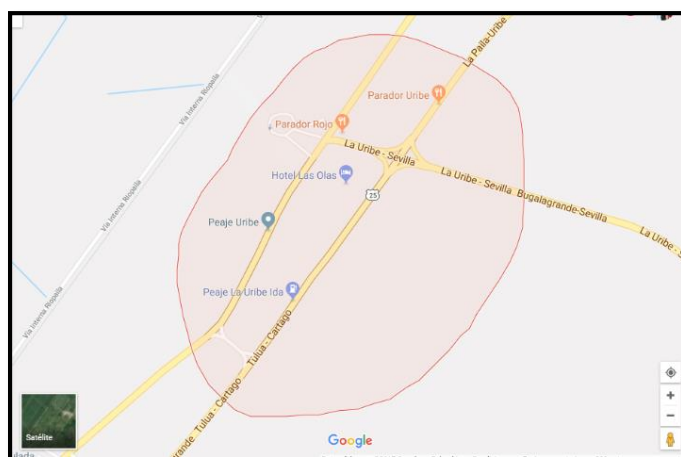
Con el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, en el restaurante **“AQUÍ ES LILI”** cumplirá con los requisitos iniciales requeridos en cuanto al sistema donde se pretende aportar al bienestar de los empleados, calidad de vida en la organización y motivar a la organización a implementar el mismo donde se genere un mejor clima laboral y se crea un sentido de pertenencia con la empresa y con sus respectivas labores; teniendo en cuenta que es de carácter legal e implica el cumplimiento para así evitar fuertes sanciones para la organización y sus directivos.

2. Marco contextual

El restaurante **AQUÍ ES LILI** está ubicado en el corregimiento de la Uribe (Oficialmente **Uribe Uribe**), corregimiento del Municipio de Bugalagrande, Valle del Cauca, Colombia.

Limita al Norte con el corregimiento de La Paila (Zarzal), al Oriente con el corregimiento de Paila Arriba, al Occidente con el Río Bugalagrande y al Sur con el corregimiento de El Overo. Un lugar donde convergen personas de cualquier lugar de Colombia, paso obligado para ir de Norte a Sur y viceversa, sobre todo teniendo en cuenta que Santiago de Cali, una de las ciudades con mayor movimiento está al sur del país. También llamado el Crucero del Valle, ya que por estar enclavado prácticamente en el centro del valle es el pilar geográfico de las rutas hacia Bogotá, Cali y el Oriente (vía Sevilla). Habita gente de buenas costumbres y cultura diversa, es donde convergen los turistas y transportadores de varias zonas del país que ven el corregimiento como un buen lugar para detenerse a descansar o a disfrutar de su variada gastronomía y cultura. Entre sus lugares más importantes destacan el Parador Rojo y el parador de la Uribe, el Hotel Urisan, así como sus variados paisajes y lagos artificiales, rodeados de extensa vegetación y cultivos de caña del Ingenio Riopaila, existen aproximadamente 220 viviendas y 1.150 habitantes; su economía principal se basa en el sistema de ventas en kioscos o casetas, donde se vende gran diversidad de productos a precios muy variados. Muchos de los habitantes laboran en las grandes empresas que representan el Ingenio Riopaila S.A., Nestlé de Colombia S.A., El Parador Rojo y Hotel Urisan.. (Bugalagrande, 2018)

Figura 1: Ubicación satelital



Fuente: (Maps, 2018)

3. Marco legal

Tabla 1: Marco Legal

NORMA LEGAL	DESCRIPCIÓN	APLICABILIDAD Y APOORTE A LA ORGANIZACION
Ley 9 de 1979	Es pionera en Colombia estableciendo la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, la en la cual se dictaron normas para preservar conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.	Permite generar una cultura de prevención.
Resolución 2400 de 1.979,	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Garantiza condiciones de confianza tanto para los trabajadores como para los clientes donde manifiesten cumplimiento con las disposiciones requeridas.
Decreto 614 de 1.984,	Determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país. Artículo2, literal c: determina que uno de los objetos de la salud ocupacional es el proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.	Genera herramientas para la prevención de la salud y seguridad de los empleados

Resolución 2013 de 1.986	La cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.	Permite que los empleados tengan una persona visible antes cualquier suceso de seguridad y salud en el trabajo y que pertenezcan y hagan parte del sistema.
Resolución 1016 de 1.989.	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país. Artículo 10: refiere que los subprogramas de medicina Preventiva y del trabajo tienen como objeto diseñar y ejecutar programas para prevenir y controlar las enfermedades, que se generan por los riesgos ocupacionales en el trabajo	Permiten preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, en sus ocupaciones y deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria
Constitución Política de Colombia (1991).	Artículo 21: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	Obliga a la empresa a respetar la dignidad del empleado.
Ley 100 de 1993:	Reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana haciendo parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.	Permitió el acceso a trabajadores independientes al sistema.

Decreto Ley 1295 de 1.994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Artículo 2: Como objetivo del Sistema General de Riesgos Profesionales establecer las actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y seguridad.”	Permitió la mejora del ambiente laboral través de la identificación de riesgos
Ley 1010 de 2006	Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Permite crear condiciones dignas y justas para los empleados y generar ambientes de armonía entre los colaboradores.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. La resolución tiene por objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener	Permitió la evaluación y previsión en la exposición de riesgos sobre todos en el ámbito psicosocial que es un factor que actualmente esta es muy frecuente en las organizaciones

	los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo.	
Ley 1562 de 2012	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” Artículo 1: Salud Ocupacional: se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Artículo 3: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Artículo 4: Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de	Obligaron a las empresas a que tuvieran un mejor enfoque en el tema de prevención de la salud y seguridad de los trabajadores

	riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.	
Resolución 2674 de 2013	Establece los requisitos sanitarios que se deben cumplir para las actividades de fabricación, procesamiento, preparación, envase, almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de alimentos y materias primas de alimentos y los requisitos para la notificación, permiso o registro sanitario de los alimentos, según el riesgo en salud pública, con el fin de proteger la vida y la salud de las personas	Permite garantizar la inocuidad en la labor que ofrece la empresa protegiéndose de futuras demandas
Decreto 1443 de 4 de agosto de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los	Definió las directrices necesarias para la implementación del sistema de gestión.

	trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión	
Decreto Número 1477 de 2014:	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, anexo técnico, Sección I Agentes Etiológicos I Factores de Riesgo Ocupacional numeral 4. “Agentes Psicosociales”	Se dio a conocer las diferentes enfermedades que son reconocidas como efecto de las condiciones laborales
Decreto 1072 de 2015,	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El objeto de este decreto es compilar la normatividad vigente del sector Trabajo, expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política de la República para la cumplida ejecución de leyes. Es importante que las organizaciones tengan claro que el Decreto Único Reglamentario 1072 de abril de 2015 no deroga el decreto 1443 de julio de 2014 sino que lo subroga, de forma todo lo estipulado por este decreto y las fechas de implementación siguen vigentes sin cambio alguno.	Agrupo la normatividad lo que facilita la realización para las pequeñas medianas y grandes empresas

Decreto 0171 del 01 febrero del 2016	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Permitió a las empresas la elaboración del sistema de una manera completa y eficaz.
Resolución 1111 de 2016	Tiene por objeto implementar los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Categoriza y permite que las organizaciones abran sus horizontes para definir en qué tipo de organización aplica y que no los estándares mínimos para los requerimientos del sistema.

Fuente: Elaboración Propia.

4. Marco de referencia teórico conceptual

Esta investigación permitirá al restaurante “AQUÍ ES LILI” de La Uribe, Valle la posibilidad de contar con un programa de gestión para la seguridad y la salud, basado en la normatividad actual, con el fin de facilitar la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de sus actividades a fin de preservar, mantener, mejorar la salud individual y colectiva de sus trabajadores, evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Seguidamente el hombre se ha preocupado por la seguridad y prevención de accidentes, en la realización de actividades rusticas, buscando así la protección, los cazadores en la edad de piedra tuvieron que hacer frente a los peligros relacionados con la caza, por lo que crearon los primeros dispositivos de seguridad como protectores diseñados de piedra, hueso y barro que atados a las muñecas los protegía contra los golpes de la cuerda del arco, después de disparada la flecha. A medida que el hombre iba evolucionando se comenzaba a centrar más por el bienestar de la familia y más adelante a la tribu. La concentración mayor era el “bien del conjunto”, es decir, lo que es bueno para la familia o la tribu iba a ser bueno para el individuo. (Henao Robledo, 2010)

Entre la recopilación de la historia se encuentra: las primeras notas medicas a los peligros de la ocupación que fueron atribuidos a Hipócrates (460-377 acá) donde diagnostica a un trabajador que trabajaba con metales, como un individuo que sufría de indoloras inflamaciones de la ingle, la región púbica, y el cuello e hizo notar, además, que los bataneros eran muy susceptibles a las fiebres y a la tos (Salud Ocupacional. Conceptos Basicos, pág. 3)

De esta forma empiezan algunas personas apropiarse más del tema y aparecen pilares que contemplan el tema de la seguridad y salud en el trabajo. (Ramazzini, 2011) Afirma: “El medio por el cual el hombre sustenta la vida es, a menudo, una ocupación que la pone en peligro”. Este autor médico del siglo XVII plasmo su interés en los problemas de salud relacionados con las condiciones del trabajo en una obra pionera ese campo y que tuvo inclusive, repercusión social pues sirvió de base para leyes que protegen a los trabajadores. Su obra describe problemas de salud en más de 50 ocupaciones, por ejemplo: las intoxicaciones de los farmacéuticos por el mercurio, los efectos por el uso de antimonio en quienes coloreaban vidrios, las enfermedades que producía el plomo en los pintores, así como los problemas no tóxicos, pero sí causados por prolongadas posturas inadecuadas, por sedentarismo o por hacer movimientos desgastantes o con exceso de peso. También estudió molestias producidas por el calor, el frío, la humedad y el ruido. (Fresquet, 2011)

De acuerdo con (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010)

El estudio de los aspectos organizacionales, psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo. (pág. 4)

Encontramos una definición más analítica de la palabra salud que envuelve todo el panorama que se pretende desarrollar, (Badía Montalvo, 1985)define:

“La salud se comprende no solo como la ausencia de enfermedad sino como una manera de vivir autónoma, digna y solidaria, es decir, inseparable del nivel y calidad de vida del individuo y su familia, de las características sociales de otros núcleos de población y de las condiciones de su entorno” (pág. 20)

De ahí la importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción.

El estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control. La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares.

A partir de esta nueva concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Colombia.

Con relación a las normativas, las regulaciones en salud ocupacional en Colombia se pueden agrupar en tres categorías principales: a) regulaciones sobre la protección y conservación de la salud de los trabajadores; b) regulaciones de ambientes de trabajo; y c) regulaciones de creación de entes de control y regulación. A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Antes de entrar en vigencia dicha ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios.

Bajo el nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad.

La Organización internacional de Trabajo La Salud define el sistema como:

“conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas”

Por medio de la normatividad establecida el 11 de Julio de 2012 la ley 1562 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Estipulando que de ese momento en adelante se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (p.1)

También define Seguridad y Salud en el Trabajo el Decreto 1443 de 2014 como:

“Aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y ambiente

de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Y como normatividad que contempla en su desarrollo la definición del decreto 1443 de 2014, está el decreto 1072 de 2015 el cual tiene por objeto

“definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”.

4.1 Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo exige el diseño de una serie de planes y programas en el SG-SST de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015. Estos se elaboran para materializar la política y los objetivos, así como para garantizar un mejoramiento continuo dentro de la organización.

Los planes en el SG-SST

Para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, se deben diseñar planes y programas en el SG-SST, entre los planes se encuentran los siguientes:

✓ Plan de trabajo anual del SST

Es el documento en el que se consignan todas las actividades que se van a realizar en materia de SST durante el período de un año. El plan de trabajo anual del SST debe incluir fechas y responsables para cada actividad. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, punto 7).

✓ Plan de comunicaciones

En este documento se incluyen todas las acciones a realizar en tres áreas: comunicación interna, comunicación a contratistas-visitantes y comunicación externa. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.14.)

Debe dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, en particular, incluir los mecanismos y procedimientos para difundir la política SST, para convocar y conformar el COPASST y para dar a conocer el plan de emergencias.

✓ Plan de emergencias

El Plan de emergencias contiene las acciones a seguir en caso de situaciones de calamidad, urgencia o catástrofe. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.25).

-  Los programas en el SG-SST
- ✓ Programa de trabajo anual

En el programa de trabajo anual deben aparecer detallados los objetivos, mecanismos y procedimientos a través de los cuales se adelantará el plan de trabajo anual. Es un correlato o un referente del mismo.

- ✓ Programa de capacitación

Regulado por el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, incluye básicamente dos componentes:

- **Programa de inducción y re inducción.** Es una capacitación obligatoria que debe impartirse a los empleados nuevos y antiguos, a los contratistas y a los proveedores. Su propósito es el de ilustrar y comunicar acerca de la políticas y normas de la empresa en materia de SST.
- **Programa de motivación SST.** Incluye diversas actividades para ilustrar al personal de la empresa sobre medidas específicas de seguridad y prevención de los accidentes y las enfermedades. Básicamente se compone de charlas periódicas en temas de seguridad y salud ocupacional.

- ✓ Programa de inspecciones

Las inspecciones son un elemento determinante para la evaluación y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dentro del programa de inspecciones se deben contemplar las siguientes:

- Inspecciones de seguridad locativa
- Inspección de botiquines
- Inspección de equipos especializados
- Inspección de EPPs
- Inspección de herramientas
- Inspección de instalaciones eléctricas
- Inspección de instalaciones sanitarias
- Auditorías internas y externas
- Revisión por la alta dirección

Regulado por el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.12, punto 14; artículo 2.2.4.6.21, punto 6; artículo 2.2.4.6.22, punto 5; artículo 2.2.4.6.24, parágrafo 2.

- ✓ Programa de monitoreo de Seguridad y Salud Ocupacional

Comprende todas las actividades encaminadas a prevenir y proteger la integridad de los trabajadores, contratistas y visitantes, en el espacio de la empresa. Incluye los siguientes programas:

- *Programa de gestión de riesgos prioritarios.* Actividades y medidas para prevenir, mitigar o eliminar el riesgo en los siguientes aspectos y componentes: trabajo en alturas, conducción, bloqueo y etiquetado, sustancias químicas, espacios confinados, etc. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.12., punto 16).
- *Programa de señalización.* Incluye la definición y puesta en marcha de los elementos comunicativos que se requieran para evitar o prevenir accidentes, y para lograr una eficaz aplicación de las medidas de control en seguridad y salud. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.24., punto 4; artículo 2.2.4.6.25., punto 12).
- *Programa de EPP.* Es la definición, puesta en marcha y seguimiento de los requerimientos, manejo, uso y control de los elementos de protección personal. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.24., punto 5).
- *Programa de higiene y salud ocupacional.* Incluye la programación, seguimiento, registro y control de los exámenes médicos que debe practicarse el personal. También las acciones de monitoreo sobre factores como: ergonomía, calidad del aire, riesgos microbiológicos y condiciones psicosociales en la organización. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.12., puntos 4 y 13; artículo 2.2.4.6.16., punto 6; artículo 2.2.4.6.21., punto 8; artículo 2.2.4.6.22., punto 6).

✓ Programa de gestión del cambio

Incluye todas las actividades encaminadas a verificar el cumplimiento de los objetivos del SG-SST, analizar los resultados obtenidos a partir del seguimiento a las enfermedades, accidentes e incidentes laborales, e incorporar las actualizaciones o novedades que puedan presentarse en materia legal. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.26).

✓ Programa de simulacros

Comprende la programación de simulacros para evaluar el cumplimiento de las acciones a seguir, en función de lo definido en el Plan de Emergencias. Permite evaluar la eficacia de los procedimientos de respuesta ante situaciones de incendio, sismos, emergencia médica, derrame de sustancias peligrosas y evacuación. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.25., punto 10).

✓ Programa anual de monitoreo medioambiental

Comprende, entre otros aspectos, un seguimiento a:

- Ruido ambiental
- Condiciones de iluminación
- Radiación electromagnética
- Calidad del aire
- Calidad del agua
- Factores meteorológicos

Regulado en el Decreto 1072 de 2015 en los artículos 2.2.4.6.12., puntos 4 y 13, 2.2.4.6.16., punto 6, 2.2.4.6.21., punto 8 y 2.2.4.6.22., punto 6.

✓ Programa de selección y evaluación de proveedores

A través de este programa se definen y aplican las condiciones que deben cumplir los proveedores, en materia de SST, para que sean seleccionables.

Los nombres de los planes y programas en el SG-SST pueden variar dependiendo de la actividad económica de la empresa, la normatividad aplicable y la priorización de riesgos que se realice en la evaluación de peligros.

En el Decreto 1072 de 2015 se menciona la selección de proveedores en los artículos 2.2.4.6.25 y 2.2.4.6.28.

5. Metodología

5.1 Tipo de estudio

En cuanto al tipo de estudio la investigación se desarrolló de forma sincrónica, pues se realizó en el presente en el aquí y ahora, tratándose así del segundo semestre del año 2017 y el primer semestre del año 2018.

5.2 Profundidad

La investigación se desarrolló bajo el carácter exploratorio descriptivo; por una parte y de acuerdo con Hernández Sampieri (2010)

“los estudios exploratorios se realizan cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se han abordado antes”. Esta clase de estudios son comunes en la investigación, sobre todo en situaciones donde existe poca información; de esta manera se cataloga como un estudio exploratorio, puesto que, permitió aumentar el grado de familiaridad con el fenómeno, en este caso, generar y preservar la salud de los empleados y las condiciones laborales de los empleados del restaurante.

Por otra parte, en cuanto a la descripción se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, lo que significa que se describen las tendencias de grupos o poblaciones (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, pág. 122)

Entonces el estudio es descriptivo porque se buscó detallar las propiedades y/o características de la prevención en cuanto a salud y condiciones de trabajo de la mano con la higiene y la seguridad industrial.

5.3 Método

Método inductivo utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (Bernal Torres, pág. 59)

En esta investigación se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información. En

el trabajo se aplicará este método mediante los cuestionarios que se le aplicaran a los empleados para evaluar las condiciones individuales y laborales, además de la información brindada por parte de la organización para responder hacia los enfoques que pide el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Método deductivo de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares, La inducción puede ser completa o incompleta”. (Bernal Torres, pág. 59)
Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final.

El método al aproximarse en forma sistemática a la realidad y al contar con el apoyo de categorías numéricas, el más idóneo es el inductivo – deductivo, este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general).

5.4 Variables o categorías de análisis

La investigación tiene un enfoque cuantitativo el cual se fundamenta en la *medición* de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados. (Bernal Torres, pág. 60).
Para el desarrollo del trabajo se tomó a la recolección y el análisis de todos los datos posibles para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, confiando en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

5.5 Técnicas de recolección de la información

❖ Fuentes

- **Primarias**

Como fuentes primarias utilizadas para la implementación se encuesta los empleados y empleadores. Igualmente, toda la documentación registros y seguimiento de procesos que proporcione la empresa.

- **Secundaria**

Como fuentes secundarias se apoyó de documentos bibliográficos los cuales soportan todo lo que regula la parte normativa en cuanto al desarrollo del sistema de gestión.

- La normatividad vigente, decreto 1072 del 2015
- Textos técnicos donde figura los teóricos que abordan lo que respecta al sg-sst.
- Bibliografía obtenida de los sitios web.
- Textos de apoyo: Metodología de la investigación.

- ❖ **Técnicas principales**

- **Entrevista no estructurada**

Por la cual se establece contacto directo con las personas que se consideran fuente de información. Durante la entrevista, el entrevistador puede definir la profundidad del contenido, la cantidad y el orden de las preguntas o cuestiones por tratar con las personas que van a entrevistarse. (Bernal Torres, 2010)

- **Observación**

Como técnica de investigación es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada. (Bernal Torres, pág. 257)

- **Encuesta**

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (Bernal Torres, pág. 194)

- **Análisis de documentos**

Técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material aplicado a la investigación. Se utiliza simultáneamente dos o más técnicas de recolección de información, con el propósito de contrastar y complementar los datos. (Bernal Torres, pág. 194)

5.6 Universo poblacional y muestra

El trabajo estuvo dirigido al restaurante AQUÍ ES LILI en el corregimiento de la Uribe Valle del Cauca, en el cual se desempeñan 17 personas entre esos se encuentra la dueña, parte administrativa y operarias. La empresa se caracteriza por que el 100% de sus empleados son mujeres en su generalidad cabeza de familia.

6. Análisis de la información o hallazgo

6.1. Identificación de la situación actual de la empresa en cuanto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 2: Identificación general de la empresa

Nombre comercial	Nit	Representante Legal	Actividad Económica
RESTAURANTE AQUÍ ES LILI PUESTO # 19	31670083_8	Liliana Feijo Cardona	Código: 5611
UBICACIÓN			
Dirección	Carretera central parador dulces PT19		
Municipio	Corregimiento Uribe, Valle del Cauca		
Teléfono	3147998588-3218497118		

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos suministrados por el restaurante AQUÍ ES LILI

Reseña

El Parador y restaurante AQUÍ ES LILI surgió en la Uribe Valle del Cauca en 1998 como una pequeña sociedad entre LILIANA FEIJO y MILENA RAMIREZ, comenzó como un pequeño kiosco en el sindicato de vendedores en el corregimiento de la Uribe donde solamente se vendía: manjar blanco, fritanga y confitería, atendido por sus propietarias; pero siempre con el objetivo de día a día ir aumentando el negocio. Por circunstancias de la vida esta pequeña sociedad terminó, quedando como única dueña la señora Liliana quien a pesar de las adversidades que se le presentaron decidió seguir con la meta propuesta, a medida que fue aumentando su clientela y la exigencia de los mismo fue diversificándose y cambiando su estructura e imagen hasta convertirse y posicionarse en el mercado como un restaurante reconocido a nivel nacional por su excelente servicio, variedad y exquisitez en sus comidas.

Misión

El restaurante AQUÍ ES LILI tiene como misión satisfacer las expectativas de nuestros turistas y visitantes que se desplazan por carretera, brindando alimentos, bebidas, snacks y dulces típicos de la región, producidos con los apropiados índices

de calidad y buenas prácticas de manufacturas buscando siempre fidelizar nuestros clientes para que siempre que se desplacen nos prefieran y recomienden.

Visión

Ser líder con un crecimiento importante en las principales carreteras de nuestro departamento y departamentos aledaños, abriéndonos a nuevos proyectos que consoliden nuestra marca y nos posicionen en el mercado. Siempre buscando proyección y desarrollo para que nuestros productos y servicios contengan un valor cada vez más alto.

Valores

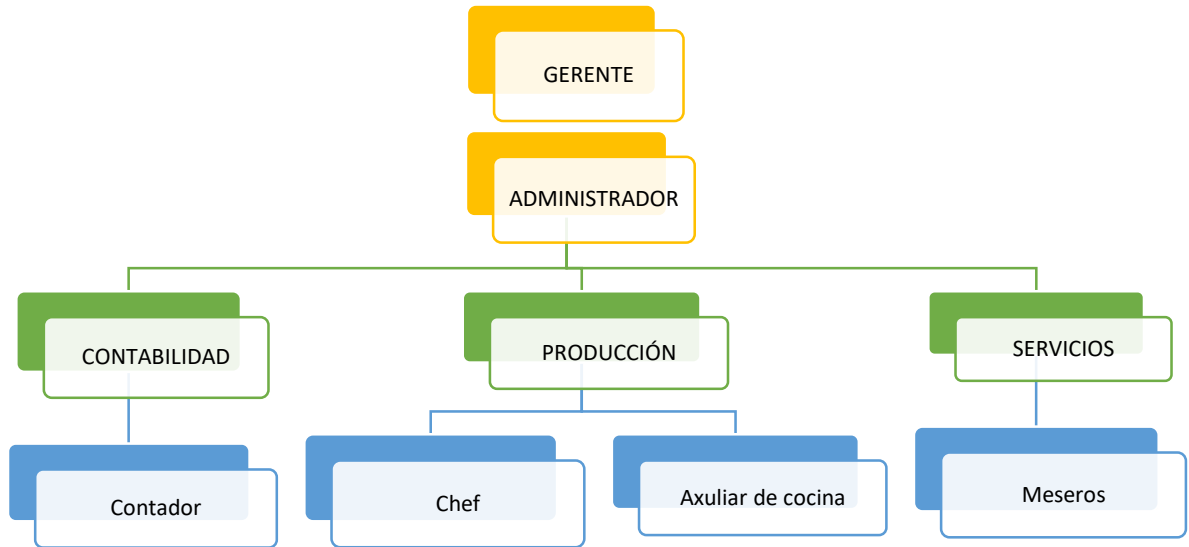
- ✓ Política de servicio
- ✓ Responsabilidad a todo nivel
- ✓ Respeto
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Compromiso

Portafolio de servicios

- ✓ **Restaurante**, con el mejor servicio, nuestros clientes puedes disfrutar de nuestros deliciosos platos a la carta o plato ejecutivo del día.
- ✓ **Rapitienda**, aquí encontraras todo lo que necesitas para tu viaje (Artesanías, Dulces típicos, medicamentos, comidas rápidas, helados, etc.)
- ✓ **Baños modernos las 24 horas del día**, contamos con una infraestructura única, cómoda y elegante, amplia y adecuada para las necesidades de nuestros clientes.
- ✓ **Zona wifi**, Pensando en las necesidades de nuestros clientes, hemos avanzado al ritmo de la tecnología incorporándola como parte fundamental de nuestros establecimientos

Estructura organizacional

Figura 2: Estructura Organizacional



Fuente: Suministrado por el Restaurante Aquí es lili”

Situación del restaurante “AQUÍ ES LILI” en cuanto al SG-SST

El restaurante **AQUÍ ES LILI** ofrece sus servicios aproximadamente hace 18 años, a lo largo de este tiempo en la empresa no se evidencio ninguna medida en lo que respecta al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

A mediados del presente año el restaurante **AQUÍ ES LILI** decide como primera instancia permitir y brindar toda la información necesaria para poder desarrollar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual se pueden evidenciar avances que llevan a mejorar el bienestar de sus trabajadores. A continuación, se describen los pocos componentes que se desarrollan dentro de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- ✚ Extintores.
- ✚ Suministro de elementos de protección personal básicos.

Tabla 3: Caracterización Restaurante “AQUÍ ES LILI”

TAMAÑO	PEQUEÑO
NUMERO DE EMPLEADOS	17
NUMERO DE PROPIETARIOS	1
ZONA O LUGAR	URBANA
TAREAS RUTINARIAS	SI
CLASIFICACION DEL RIESGO	1
SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	NO
JORNADA LABORAL	EXTENDIDA
CERTIFICADO DE CALIDAD	NO
EL PERSONAL SE ENCUENTRA AFILIADO AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES	NO
AÑOS EN EL MERCADO	18

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos suministrados por el restaurante AQUÍ ES LILI

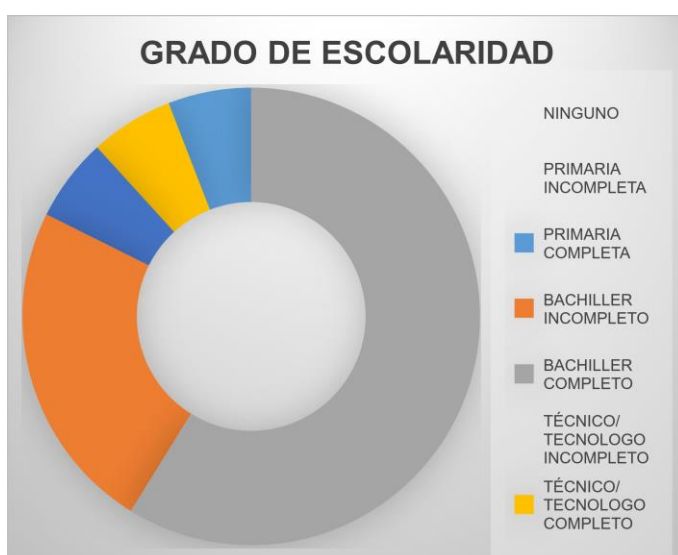
Debido a las carencias con las que cuenta la empresa en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se toma como referencia el decreto único 1072 de 2015 en el cual se encuentra condensado el decreto 1443 del 2014, en este se dictan las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que se asumirá lo concerniente solo al diseño del sistema para en un futuro llevarlo a su implementación.

Análisis del perfil sociodemográfico y las condiciones de salud.

Se documentó el perfil sociodemográfico y el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores en el restaurante “**Aquí es Lili**”, para lo cual se aplicó una encuesta (ver ANEXO 1), permitiendo establecer un diagnóstico de las condiciones de salud de la población trabajadora, sus variables demográficas, variables ocupacionales y hallazgos de morbilidad sentida.

A continuación, se presentan los resultados para el análisis perfil sociodemográfico y condiciones de salud de los trabajadores en el restaurante “**Aquí es Lili**”

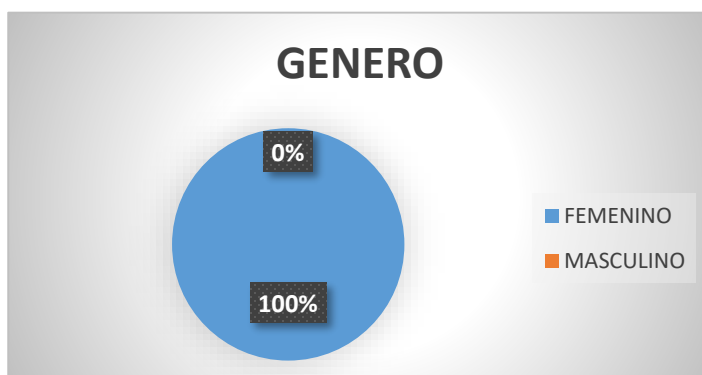
Figura 3: Nivel de escolaridad



El 82% accedieron a la educación superior de los cuales el 59% de las trabajadoras culminaron su bachiller frente a un 24% que lo dejaron incompleto; situación que facilita el desarrollo del sistema de gestión; ya que en su mayoría se presta para una interpretación del sistema además de generar aportes, involucrándose de forma participativa y darle un enfoque técnico que permitan el avance del mismo.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

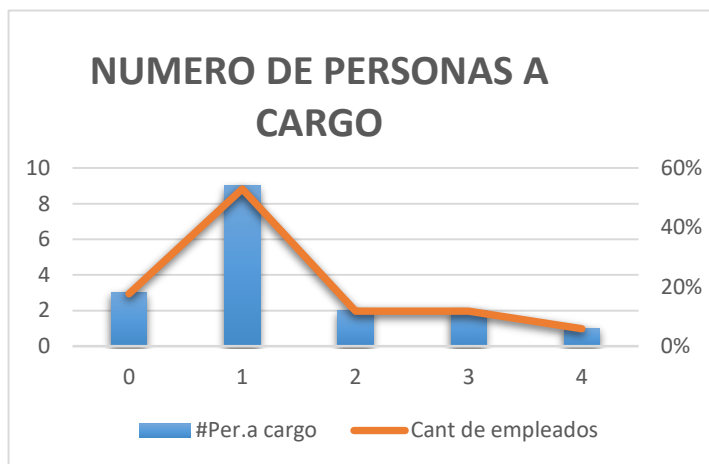
Figura 4: Genero



El 100% de la población trabajadora lo realiza personal femenino; ya que generalmente son labores de cocina y atención al cliente; a través de la experiencia de la empresa, el personal femenino se desempeña mejor en estas laborales sin discriminar en sexo opuesto

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

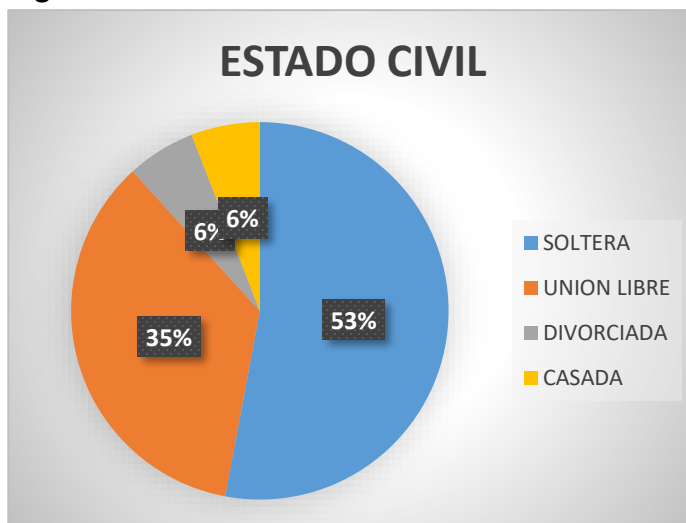
Figura 5: Número de personas a cargo



El 53% de las trabajadoras tiene una (1) persona a cargo, generalmente hijos condición que aumenta incidencia de riesgos en sus laborales por aspectos familiares que puedan verse afectados en el desempeño de sus labores teniendo.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

Figura 6: Estado civil

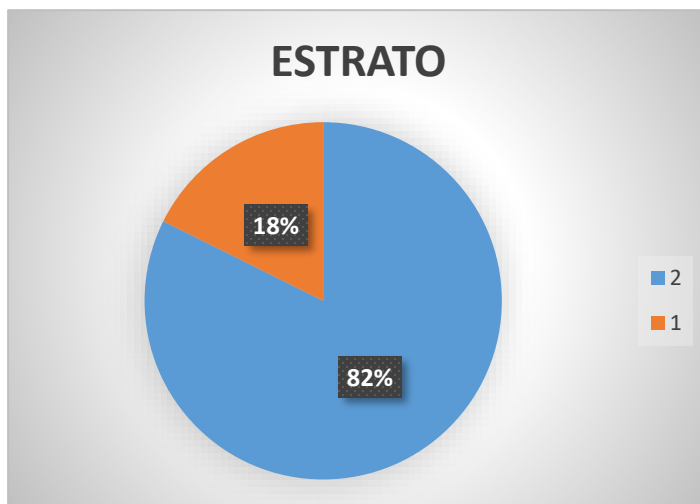


En la empresa se encuentra un 53% de las trabajadoras solteras, en su mayoría madres cabeza de familia, situación que puede verse manifestada en el desempeño de la organización; ya que son las encargadas de su entorno familiar las cuales pasan gran parte de su tiempo desempeñando su labor en la organización circunstancia que puede generar estrés, preocupación, falta de concentración entre otros

factores que generen incidentes o accidentes laborales; sin embargo, también puede ser mujeres que incentiven el desarrollo del sistema ya que les garantizaría condiciones de seguridad y confianza en su ámbito laboral.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

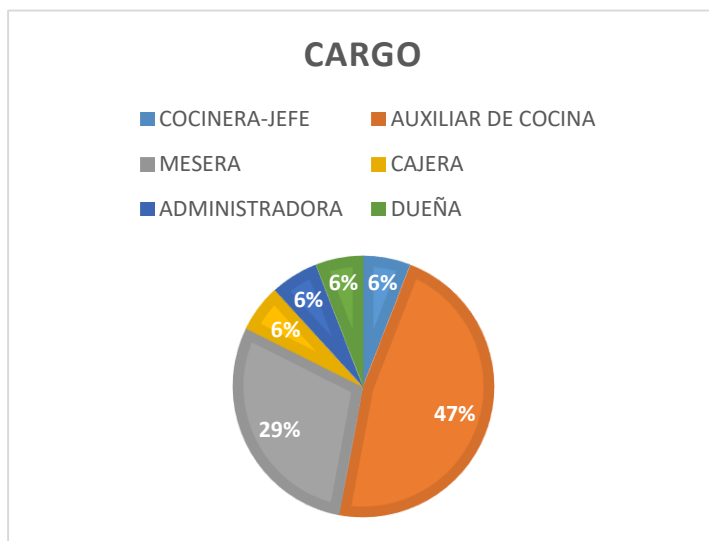
Figura 7: Estrato socioeconómico



El 82% de las trabajadoras son estrato 2, generalmente de bajos recursos generando una situación económica difícil, factor que va relacionando con el desempeño de sus labores diarias exponiéndose a riesgos por desconcentración debido a preocupaciones de índole económica.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

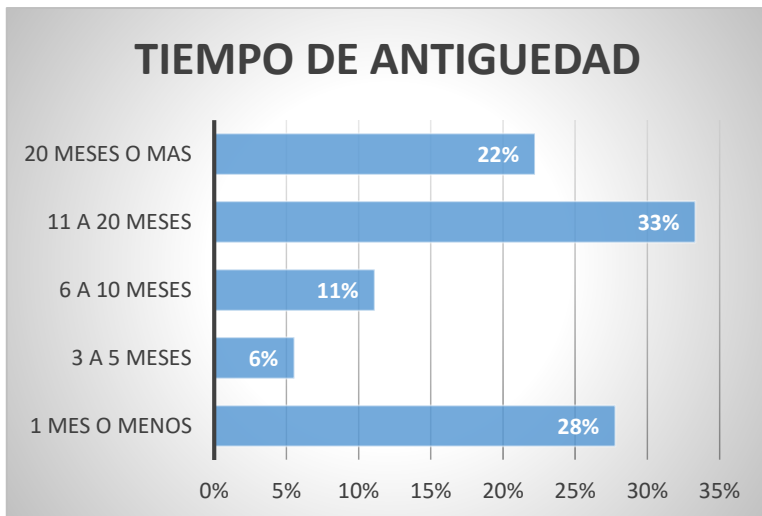
Figura 8: Cargo



El cargo en el que se ocupa la gran parte de las trabajadoras con un 47% es el de auxiliar de cocina, cargo en el cual se evidencias muchos riesgos (los cuales se analizaran posteriormente en el desarrollo del trabajo) por eso la importancia del diseño y la implementación del sistema con el fin de prever y generar condiciones seguras en las labores.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

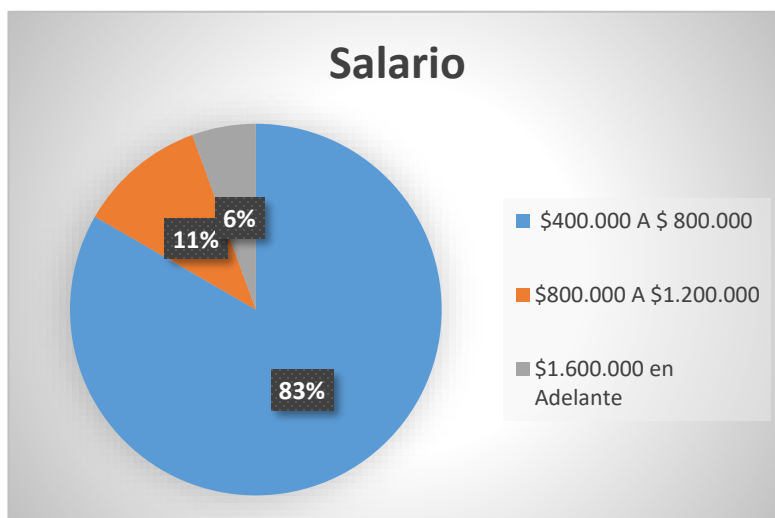
Figura 9: Antigüedad en la empresa



El 33% de los trabajadores llevan de 11 a 20 meses laborando en la organización, además se evidencia que el 28% de los trabajadores presentan un tiempo de permanencia de 1 mes o menos, esto es un indicador de inestabilidad en la población trabajadora de la empresa aumentando índices de ausentismos, renuncia desequilibrando el funcionamiento diario de la organización

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

Figura 10: Promedio de ingresos (smml)

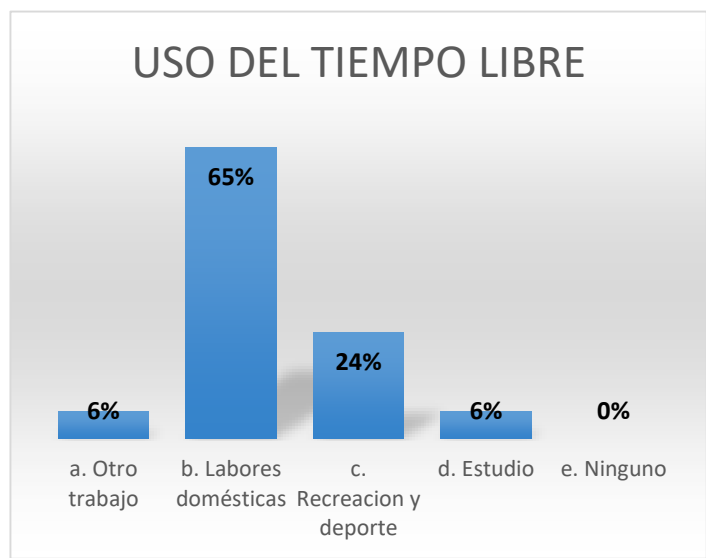


La empresa cuenta con 83% de las trabajadoras las cuales obtienen un salario que oscila de \$400.000 a \$800.000 mensuales dependiendo de los turnos que cada una realice, teniendo en cuenta que existe un factor de ausentismo el cual puede ser afectado por situaciones familiares. El salario va de la mano con este tipo de situaciones que no

siempre permiten la obtención de mejores ingresos afectando el sistema de gestión desde las condiciones psicosociales optimas que permitan una mejor remuneración.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

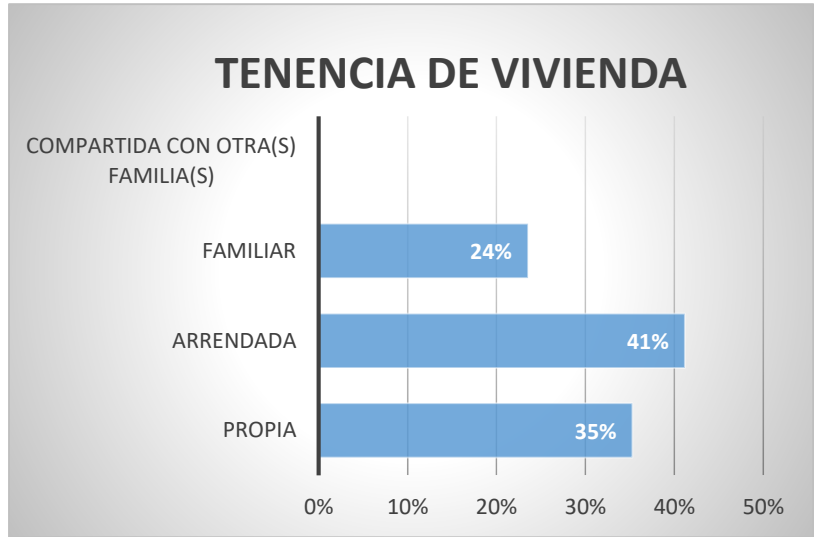
Figura 11: Tenencia de vivencia



Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

El 41% pagan arrendo frente a un 35% que cuentan con vivienda propia situación que para los colombianos es fundamental en el desarrollo de su vida genera intranquilidad angustia y preocupación no poder cumplir con obligaciones como el pago de un arrendo de esta manera causar descuidos en su entorno laboral o falta de concentración generando riesgos físicos o enfermedades causadas por estrés y preocupación.

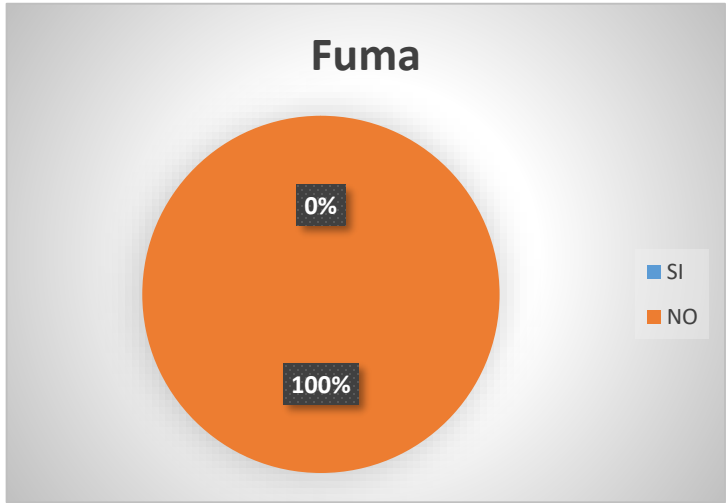
Figura 12: Uso del tiempo libre



El 65% de las mujeres que laboran en la organización dedican su tiempo libre a las labores doméstica en su mayoría porque son madres cabeza de familia situación que no permite que las mujeres encuentren otras formas de distracción incentivando la cotidianidad y rutina en sus labores aspecto que puede bajar el nivel de desempeño optimo, participativo y eficiente de las empleadas este porcentaje frente al 24% que ocupa su tiempo en recreación-deporte puede que sean más activas, con menos índices de estrés y con mejor desempeño variable que conecta el sistema de gestión el cual espera que sus empleados colaboren y participen de la implementación del mismo

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

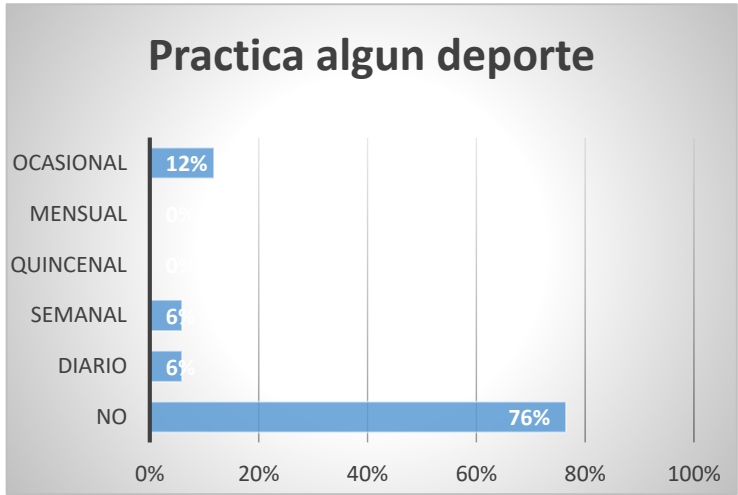
Figura 13: Fuma



El 100% de la población no fuma, variable positiva el SG-SST ya que no tendría incidencia por enfermedades a causa del tabaquismo, situaciones que entorpezcan el desempeño de las labores de cada una de las colaboradoras.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

Figura 14: Practica algún deporte

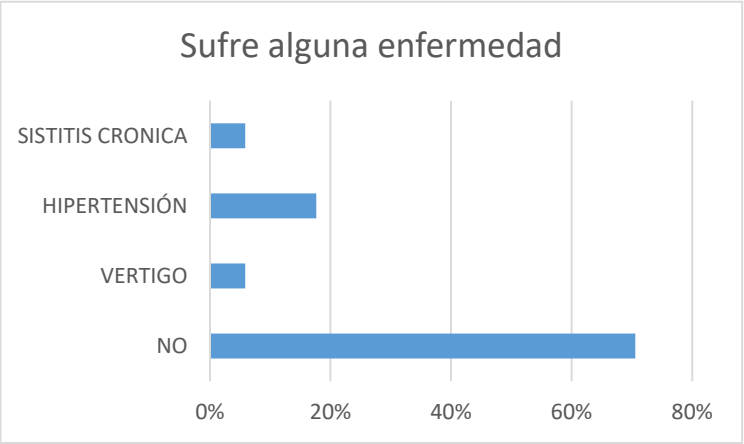


El 76% de las trabajadoras llevan una vida sedentaria y solo el 12 % ocasionalmente realiza alguna actividad física, situación no óptima para la salud de cada una de las colaboradoras el sistema debe generar entre su programa te motivación incentivos y capacitaciones acerca de prácticas saludables para tener calidad de vida.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

Figura 15: Le han diagnosticado alguna enfermedad.

El 71% de la población manifiesta que no le han diagnosticado ninguna enfermedad



aspecto positivo para la empresa y el sistema de gestión ya que se puede prevenir posible enfermedades y no atacar un problema ya existente sin embargo entre las enfermedades que cuentan las trabajadoras es la hipertensión la cual debe ser supervisada y tener un plan acorde sin exceder jornadas laborales entre otros aspectos que de la mano con el sistema se puede especificar condiciones óptimas y seguras para la

realización de las funciones.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

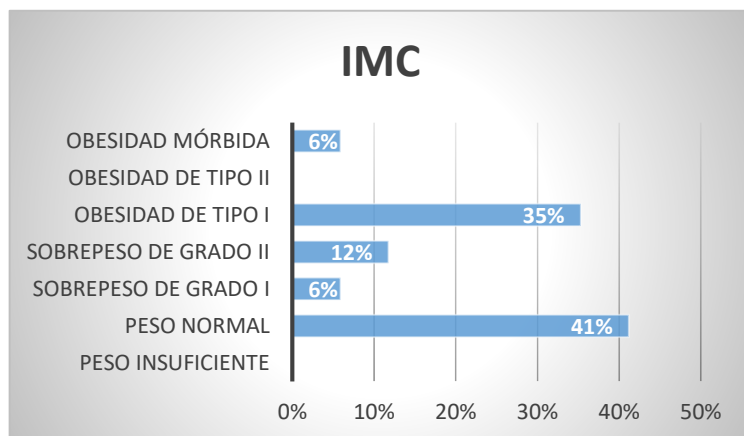
Figura 16: Consumo bebidas alcohólicas.



El 59% de las trabajadoras consume ocasionalmente bebidas alcohólicas situación que puede generar ambientes para liberar tensiones, estrés y recargar para las labores en el trabajo aspecto positivo para el desempeño de la misma; sin embargo, también sin no se realiza con responsabilidad puedo ocasionar incidentes o accidentes por descuido, sueño, traspaso entre otros.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

Figura 17: Índice de Masa Corporal



El 41% de la población cuenta con un IMC normal aspecto positivo frente al 35% de las trabajadoras que se encuentran en Obesidad tipo I, alarma que debe ser intervenido para evitar posibles enfermedades acarreando falencias en la empresa.

Fuente: Perfil sociodemográfico de la empresa Aquí es Lili

6.2. Realizar un análisis donde se puede evidenciar como está la empresa en cuanto a la normatividad legal vigente, para cumplir con el requerimiento exigido del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Uno de los parámetros fundamentales y que requiere de un análisis detallado es la identificación de los requerimientos legales concernientes al sistema y el entorno en el que desarrolla la actividad de la empresa. Por esto se propone y realiza la matriz legal con la mayor normatividad posible aplicada en la organización además de los parámetros necesarios para validar cuales son los responsables, fechas de actualización y verificación de cumplimientos. **(Ver ANEXO 2)**

6.3. Diseñar la propuesta del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para crear un estándar de seguridad y vigilancia que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Etapas proceso de diseño

Tabla 4: Etapas para el proceso de diseño del sg-sst.

DESCRIPCIÓN	REQUERIMIENTO
Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico	Realizar perfil sociodemográfico de la población vinculada. Actualización de la planteada
Política SST	Documento escrito de la Política de SST
Objetivos e indicadores SST	Documento escrito de la Objetivos e indicadores
Obligaciones de los empleadores Documentación, Requisitos legales	Elaboración de la matriz de requisitos legales
Medidas de prevención y control, Elementos de protección personal	Matriz de EPP
Obligaciones de los empleadores Documentación, Copasst	Desarrollar acta de la conformación y determinar medidas eficaces para el desarrollo del comité paritario de SST.
Obligaciones de los empleadores Documentación, Comité de convivencia laboral	Desarrollar acta de la conformación y determinar medidas eficaces para el desarrollo del comité de convivencia laboral.
Obligaciones de los empleadores Documentación, Brigada de emergencia	Desarrollar acta de la conformación y para el desarrollo de la brigada de emergencia.
Documentación	Crear el plan de emergencias de la empresa.
Documentación	Programa de Capacitación al personal según competencias

Documentación,	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
Documentación	Reportes de investigación de AT y EL.
Documentación	Crear formatos para medición y seguimiento de ausentismo.
Obligaciones de los empleadores Documentación	Fichas técnicas de sustancias químicas.
Obligaciones de los empleadores Documentación	Plan de trabajo anual, Elaboración del cronograma de actividades

Fuente: Adaptación requerimientos de diseño para el restaurante del decreto 1072 de 2015.

Política de seguridad y salud en el “Restaurante AQUÍ ES LILI”

El Restaurante AQUÍ ES LILI, tiene como razón fundamental, velar por la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales originadas en el trabajo; así como contribuir al bienestar físico y mental de sus empleados.

Consciente de los peligros y riesgos a los cuales se encuentra expuestos sus trabajadores, clientes, contratistas y partes interesadas en el desarrollo de sus actividades, está comprometida en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de la organización a través del:

- ✓ Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en el país sobre Prevención de Riesgos Laborales ocupacional establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo)
- ✓ La Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar físico y mental de todos los trabajadores, a través de actividades de promoción y prevención, buscando minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Aquí es Lili, asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo además de comunicar, socializar divulgar, la presente

política a todo el personal de todos los niveles, para el conocimiento y su participación activa en el desarrollo SG-SST.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientarán sus esfuerzos y destinarán los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

—

Firma representante legal
LILIANA FEIJO CARDONA
CC.
Fecha dd-mm-aa

Matriz de elementos de protección personal

Los elementos de Protección Personal tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad. Para la identificación, selección, dotación, reposición, uso y mantenimiento de los elementos de protección personal se documentó la matriz de EPP que se sugiere para ser implementada con los trabajadores del Restaurante AQUÍ ES LILI (**ver ANEXO 3**)

Matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo

Para la identificación y la priorización de los riesgos se realizó una visita a las instalaciones del Restaurante AQUÍ ES LILI, una vez levantada la información se procedió a diseñar la matriz de peligros donde se definió como herramienta la matriz de riesgos GTC 45 del 2012 (**ver ANEXO 1, por fuera del documento debido a la extensión del mismo**), donde se evaluaron los riesgos por cada proceso, con el fin de entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades y que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

Esta matriz establece unos parámetros para la identificación y valoración de los riesgos, los cuales deben priorizar de acuerdo con la complejidad y el nivel de peligro que representa para los trabajadores de acuerdo con la calificación dada.

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-copasst

El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (copasst) sirve como organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, así como el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Por medio de la Resolución 2013 de 1986 establece que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de paritario de seguridad y salud en el trabajo (copasst).

Mediante Decreto 1443 de 2014, se modifica el nombre de comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) a comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST implementado por el sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST, Ley 1562 de 2012.

De acuerdo a la resolución 2013 de 1986, se reglamenta los siguientes puntos de obligatorio cumplimiento:

Artículo 2: Se establece que cada comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

Tabla 5: Numero Representantes en el comité paritario de SG-SST

De 10 a 49	Trabajadores, un representante por cada una de las partes
De 50 a 499	Trabajadores, dos representantes por cada una de las partes
De 500 a 999	Trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
De 1.000	O más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

Fuente: Resolución 2013 de 1986

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.

Funcionamiento del comité

El comité se reúne con periodicidad mensual, durante la jornada laboral y en establecimiento de la empresa. En forma extraordinaria se puede reunir por ocurrencia de un accidente grave o por riesgo inminente. Para las reuniones y actividades del Comité, la legislación otorga a sus miembros cuatro (4) horas semanales, que deben ser tomadas de la jornada laboral.

Tabla 6: Funciones del Copasst

Se encuentran
en el artículo
11 de la
resolución
2013 entre las
que se
destacan

Investigación: Colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e información estadística.

Capacitación: Proponer y participar en las jornadas de capacitación las cuales deben ser dirigidas a todos los niveles de la empresa.

Coordinación: Entre la dependencia responsable de la labor de Seguridad y Salud en el trabajo, los directivos, los trabajadores y a la A.R.L.

Inspecciones: Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones de la empresa con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales mediante la detección precoz de situaciones de riesgo.

Vigilancia: Sobre el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores del reglamento de higiene seguridad y salud en el trabajo, normas y procedimientos propios del tema seguridad y salud en el trabajo.

Participación: Proponer medidas de intervención tendientes a proteger a los trabajadores y atender las sugerencias que en materia de seguridad y salud en el trabajo presenten los mismos.

Promoción: Promover la participación y conocimiento de las normas por parte de la comunidad laboral, mediante actividades de divulgación.

Fuente: Resolución 2013 de 1986

Figura 18: Responsabilidades del comité

Las siguientes son algunas de las responsabilidades que tienen los miembros del comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo



Vigilar el cumplimiento de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo



Colaborar con el análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia



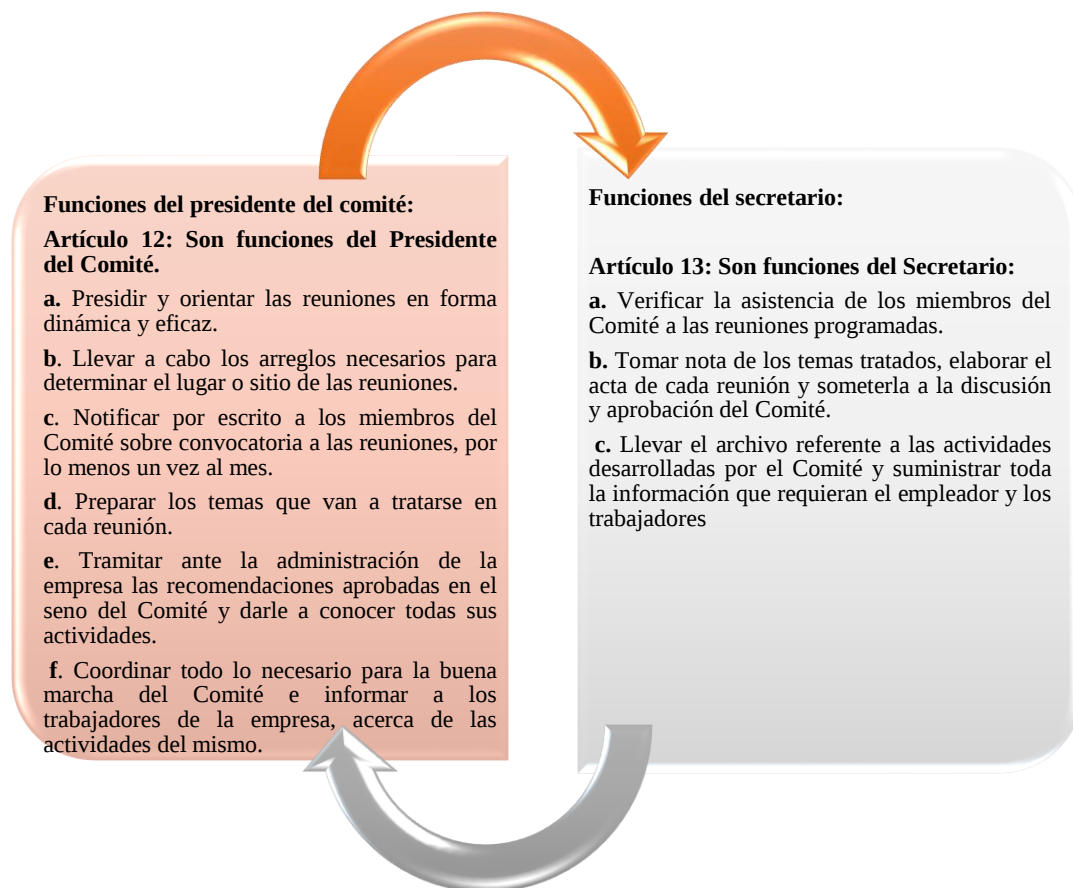
Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los equipos con los cuales se realizan las labores diarias e informar sobre su estado y los posibles riesgos que éstos conllevan con el fin de adoptar medidas correctivas



Servir como organismo de coordinación entre el empleador y trabajadores en la búsqueda de las soluciones en lo que hace referencia a seguridad y salud en el trabajo

Fuente: Resolución 2013 de 1986

Figura 19: Funciones del presidente y del secretario del comité



Fuente: Resolución 02013 de 1986

Con la creación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo se da cumplimiento a las normas legales vigentes en lo que a seguridad y salud en el trabajo se refiere.

De acuerdo con la Resolución 2013 de 1986 las empresas que tengan más de diez (10) trabajadores, están obligadas a conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El restaurante **AQUÍ ES LILI** cuenta actualmente con 17 trabajadores, por lo cual debe conformar el COPASST, recordando que para las empresas de 10 a 49 deben tener un representante por el empleador y otro de los trabajadores, con una vigencia de dos (2) años. A continuación, se expone un modelo del acta de constitución:

ACTA DE CONSTITUCIÓN.

EMPRESA: Restaurante parador “AQUÍ ES LILI”

PERIODO: XXXX

El día XX de mes XX de 2018 se eligió el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el dando así cumplimiento a las exigencias de la Ley 1562 de 2012, Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994 en su artículo 63 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social. El empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

El Representante Legal de la empresa: AQUÍ ES LILI nombró a:

 XXXXXXXXXXXX C.C. XXXXXXXXXXXX **PRINCIPAL (Presidente)**
 XXXXXXXXXXXX C.C. XXXXXXXXXXXX **SUPLENTE**

Y los trabajadores nombraron a:

 XXXXXXXXXXXX C.C XXXXXXXXXXXX **PRINCIPAL**
 XXXXXXXXXXXX C. CXXXXXXXXX **SUPLENTE**

Estos últimos nombrados por votación libre realizada el día XXX de MES XX de 2018 en las instalaciones de AQUÍ ES LILI.

Comuníquese y cúmplase por todo el personal asistencial y administrativo de AQUÍ ES LILI.

Dada en el Corregimiento de la Uribe a los XX días del XX mes de 2018.

LILIANA FEIJO CARDONA

REPRESENTANTE LEGAL

La elección del representante de los trabajadores, se hace mediante una votación de los postulados y el que mayor cantidad de votos obtenga será el representante de los trabajadores ante el COPASST y también se elige su respectivo suplente.

ACTA DE VOTACIÓN

Siendo las _____ (Hora) del _____ (día) de del 2017, se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa (XXXXXXXXXXXX), la elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo entre un total de _____ (número de empleados), siendo elegido:

PRINCIPAL (NOMBRE DEL PRINCIPAL) (# VOTOS)

Firma: _____

SUPLENTE (NOMBRE DEL SUPLENTE) (# VOTOS)

Firma: _____

Comité de convivencia laboral.

La empresa tiene la responsabilidad de identificar, evaluar, prevenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinación del origen de patologías causadas por estrés ocupacional. Como medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, de acuerdo con la norma para las empresas de menos de veinte (20) trabajadores, se elige un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores.

El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes,

Funciones del presidente:

- + Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- + Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- + Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- + Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Funciones del secretario:

- + Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- + Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- + Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- + Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- + Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- + Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- + Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- + Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- + Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Es necesario conformar el comité de convivencia laboral de la siguiente manera:

CONVOCATORIA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

(NOMBRE DE LA EMPRESA)

NIT:

CONVOCATORIA

No.

Dirigido a: Fecha de reunión: día, mes, año Sitio de reunión:

ATENCIÓN:

Se informa que el día xxx del mes xxx del año 2016, se llevará a cabo la elección de los representantes al comité de convivencia laboral por parte de los trabajadores, y se darán a conocer los representantes por parte de la empresa con base en la resolución 652 de 2012 y la modificación la resolución 1356 del 2012

Temas a tratar:

- ✓ Funciones del comité de convivencia laboral
- ✓ Breve explicación de la resolución 652 de 2012 y resolución 1356 del 2012
- ✓ Reuniones
- ✓ Funciones de los representantes
- ✓ Objetivos
- ✓ Responsabilidades del organismo
- ✓ Elección

Cordialmente,

(Representante Legal)

Programa de capacitación

El restaurante Aquí es Lili orientara su programa de inducción, capacitación y formación a mejorar el desempeño del trabajador.

Figura 20: Programa de capacitación

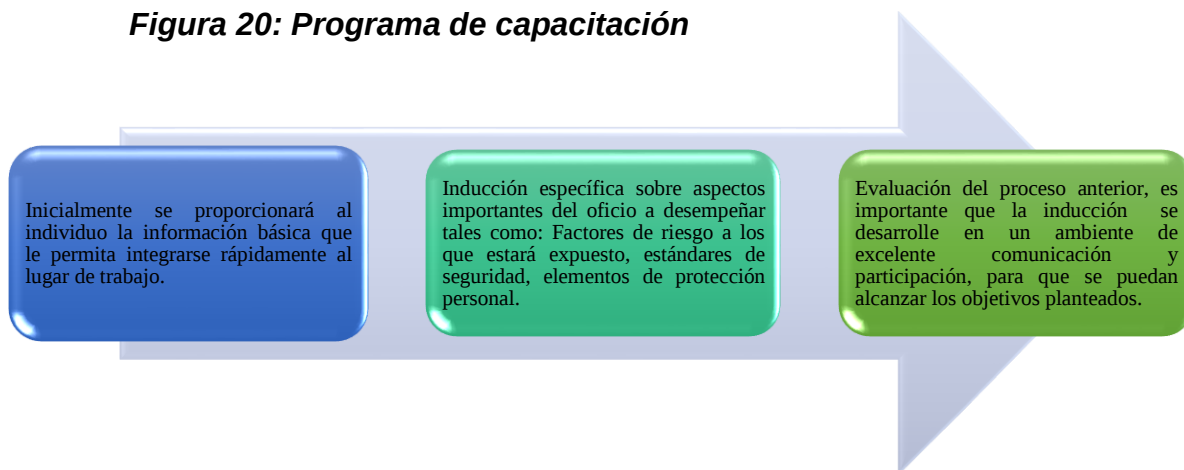


Tabla 7: Etapas para el programa de Capacitación

ETAPAS	DESCRIPCIÓN
INDUCCIÓN	La inducción está dirigida a personal nuevo. Esta debe Contemplar. ✓ Generalidades de la empresa: misión, visión, valores, filosofía. ✓ Objetivos de la empresa. ✓ Organización. ✓ Servicios. ✓ Normas generales de la empresa. ✓ Reglamento interno de trabajo. ✓ Sistema seguridad y salud en el trabajo. (riesgos del cargo y métodos de Control, plan de emergencias, COPASST, política de seguridad y salud en el trabajo, responsabilidades en sst, reporte de accidentes e incidentes de trabajo, procedimientos de operación segura).

RE-INDUCCIÓN	Anualmente el personal no nuevo, debe ser capacitado en los temas contemplados en la inducción.
CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Anualmente se realizarán evaluaciones desempeño donde se evidenciarán las falencias del personal y así mismo, se determinarán los temas de capacitación para fortalecimiento de las competencias, incluyendo las necesarias en materia de seguridad y salud en el trabajo.
EVALUACIÓN	La eficacia de las actividades de inducción y re-inducción se realizarán a través de EVALUACIÓN es de conocimiento. La eficacia de las actividades de capacitación y entrenamiento se medirá en los resultados de EVALUACIÓN es de desempeño posteriores al plan de capacitación y entrenamiento realizados.

Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Teniendo en cuenta que actualmente la empresa no cuenta con ARL, entidad que aportaría a desarrollar un buen proceso de investigación de accidentes de trabajo, se documentó a través de los trabajadores indagando sobre los sucesos vinculados a enfermedades y accidentes laborales. Sin embargo, se recomienda realizar un plan de seguimiento y control en la empresa.

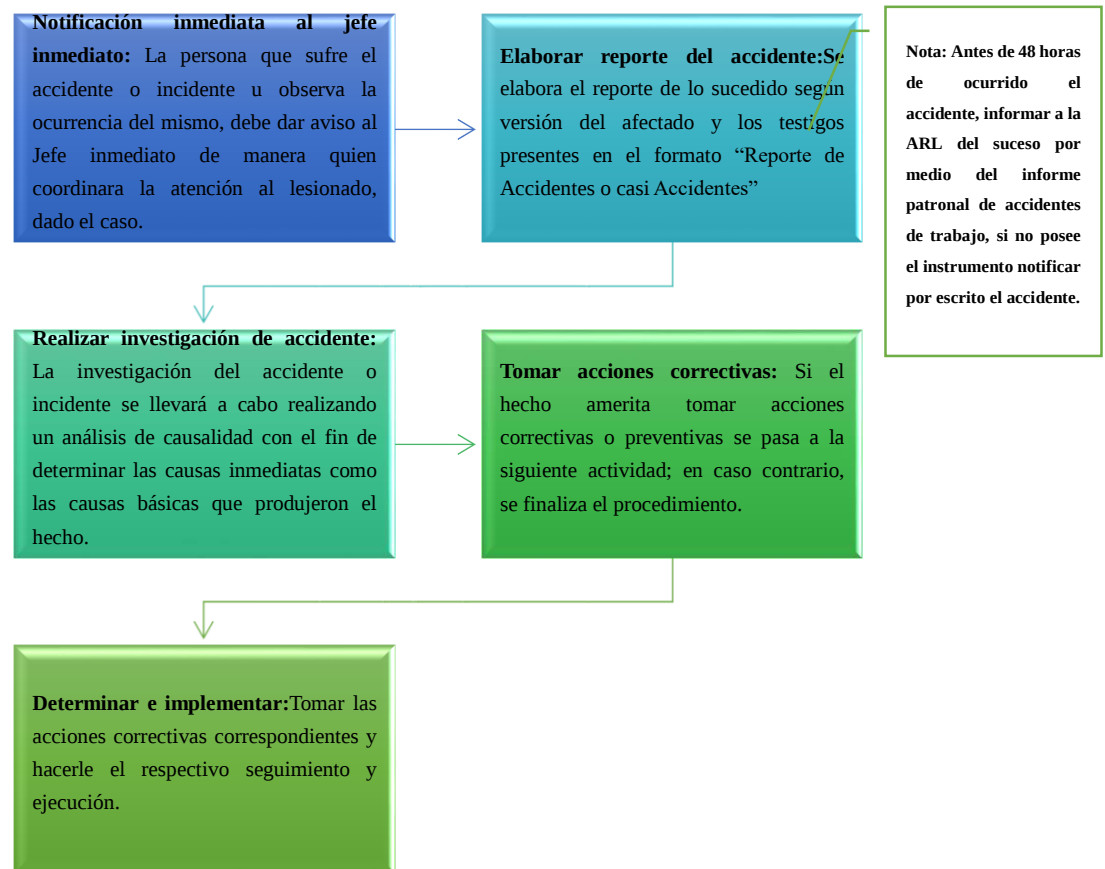
Tabla 8: Sucesos ocurridos para investigación de accidentes y enfermedades laborales

SUCESOS OCURRIDOS EN LA EMPRESA	ENFERMEDADES	ACCIDENTES
	Auxiliar de cocina: Túnel Carpiano (Certificación medica)	Cocinera: Corte de Mano.

Fuente: Proporcionada por Restaurante AQUÍ ES LILI

En el accidente ocurrido con la Cocinera, la gerente corrió con todos los gastos e incluso fue revisada por un cirujano plástico especializado quien notificara que no le impedía lo ocurrido para continuar con sus labores.

Figura 21: Procedimiento investigación de accidentes/incidentes de trabajo:



Higiene industrial

Evaluación de riesgos psicosociales.

Debido a las condiciones de trabajo en las que se encuentra el restaurante AQUÍ ES LILI se sugiere desarrollar evaluaciones de riesgo psicosociales a cada uno de los miembros de la organización, a través de los instrumentos dados por el Ministerio del Trabajo, estos son la Batería de Riesgo psicosocial y protocolo de estrés. Estas evaluaciones deben ser desarrolladas por un profesional en Psicología con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, de otra manera esta no será válida y la empresa estará expuesta a una sanción por parte del Ministerio del Trabajo.

Evaluaciones ergonómicas de puestos de trabajo.

Las evaluaciones ergonómicas se deben desarrollar en todos los puestos de trabajo y se recomienda realizarse por un profesional en Medicina o Fisioterapia con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Los instrumentos que se pueden realizar para la evaluación son el Método ANSI y Método OWHA. Para el caso el restaurante **AQUÍ ES LILI** se debe tener en cuenta posturas estáticas y prolongadas, manejo de cargas, así como también la adecuación del equipo al trabajo realizado según las capacidades anatómicas de la persona que se encuentra en el puesto de trabajo y condiciones de salud.

Programas de manejo de riesgos químicos.

Se desarrolló la ficha técnica general de todos los productos químicos que maneja el restaurante, especificando en esta ficha nombre del producto, tipo de riesgo, riesgo para la salud y medidas de control a desarrollar. **(Anexo 5 Ficha técnica de productos químicos).**

Seguridad industrial

Programas de mantenimiento.

Se sugiere realizar los debidos programas de manteamiento para cada una de las máquinas y equipos que encuentran en el restaurante (Enfriadores, neveras, hornos). Se recomienda llevar una ficha técnica u hoja de vida de cada una.

Demarcación y señalización de áreas.

Se recomienda señalar áreas de tránsito para el personal que se encuentra laborando. La señalización de las distintas zonas del restaurante, además de etiquetar y rotular rutas de evacuación, extintores, botiquín, productos o sustancias que puedan provocar daños en la salud de sus trabajadores y a los clientes. Señalizar puerta de emergencia, debe ser visible y de fácil acceso para el personal, debe medir 1,20 metros por cada 50 trabajadores.

Plan para la prevención y atención de emergencia

Política del plan de emergencias

La política del Restaurante **AQUÍ ES LILI** en materia de preparación y prevención para emergencias empresariales propende por establecer y generar condiciones y procedimientos que le permitan a los ocupantes y usuarios de las instalaciones, prevenir y protegerse en caso de emergencias que puedan poner en peligro su integridad y los bienes de la empresa; para ello la gerencia asume el compromiso de:

- Contar con una adecuada estructura organizativa para casos de emergencia.
- Generar en los funcionarios y personal vinculado, condiciones de seguridad y sensibilizar al personal para lograr su participación en las acciones de prevención de emergencias.
- Desarrollar en los ocupantes de las diferentes áreas, las destrezas necesarias para que individualmente y como grupo puedan ponerse a salvo en caso de emergencia.
- Proporcionar los recursos físicos, técnicos y financieros tanto internos como externos, requeridos para atender los eventos de emergencia generados en la empresa.
- Estructurar un procedimiento normalizado de evacuación para todos los ocupantes de la edificación (trabajadores, visitantes, clientes y proveedores).

Con lo antes expuesto, se pretende que todos los trabajadores se involucren de forma activa en la implementación del presente Plan para la Prevención y Atención de Emergencias.

LILIANA FEIJO CARDONA
REPRESENTANTE LEGAL

Tabla 9: Información general

RESTAURANTE AQUÍ ES LILI			
Nit. 31670083-8			
Actividad económica	RESTAURANTE		
Teléfono	3147998588-3218497118	Dirección:	Carretera central parador dulces PT19, Uribe, Valle del Cauca.
Empleados	Total: 17		
Horario de trabajo	Domingo a Domingo: 24 Horas		
Empresa de seguros	Tipo de seguro		
No cuenta	No afiliados/		
Características Generales de la edificación			
Características de la construcción y tipo de acabados:	Estructura en material concreto y ladrillo de 1 piso.		
Redes contra incendio	No hay	Sistema de detección de Humo y/o Calor	No hay
Sistema de Alarma	No hay	Planta de Energía	No hay
		Seguridad Privada	No hay
Equipos de comunicación	No hay	Inmovilizadores	No hay

Botiquines	No es el adecuado, no tiene nada adentro.	Camillas	No hay
------------	---	----------	--------

BOTIQUIN



El botiquín no es el adecuado, además de que se encuentra en un lugar poco visible y en si interior no tiene ninguno de los elementos requeridos.

➤ Como no se cuenta con botiquín es obligación implementarlo y realizar inspección periódica

Tabla 10: Elementos requeridos para botiquín de primeros auxilios

DESCRIPCIÓN DEL ELEMENTO DEL BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS*	
Guantes quirúrgicos	Vendaje triangular
Tapabocas	Ganchos nodriza
Copitos de algodón	Tijeras
Curas	Termómetro
Esparadrapo	Pinzas
Gasa	Linterna
Yodopavinona	Pilas para linterna
Bajalenguas	Libreta de notas
Vendas elásticas	Lápiz

Fuente: Resolución 705 de 2007

✚ Ubicación de los extintores



Tabla 11: Extintores:

No. EXTINTOR	UBICACIÓN	TIPO	Lb
1	Cocina	ABC	10
3	Salón 1	ABC	10
3	Salón 2	ABC	10

Es obligación de todas las personas reportar oportunamente las observaciones de su deterioro o daño, los extintores se deben inspeccionar mensualmente mediante lista de chequeo que es diligenciada por el grupo de brigadistas. El mantenimiento de los extintores es responsabilidad del encargado de Gestión integral, cuyo servicio se contrata con una empresa externa.

Tabla 12: Clases de extintores:

1- Tipo agua a presión: Tamaño más usual: 2 1/2 Galones Color de Fabrica: Plateado o verde Precauciones: No se emplee en incendios de Clases B y C, No se mezcla con la gasolina y es conductor de electricidad.	2- Polvo químico multipropósito A, B, C: Tamaño más usual: 10 Libras Color de Fábrica: Amarillo Agente extintor: Monofósforo de Amonio NO TOXICO Precauciones: Limpie el área o equipos después de usarlo. Debe de utilizarse en cualquier tipo de incendio. (Madera-basura-papel- líquidos-grasas-equipos eléctricos).
3- Bióxido de carbono CO2: Tamaño más usual :15 - 20 Libras Color de Fábrica: Rojo Agente extintor: Bióxido de carbono NO TOXICO Precauciones: Afirme bien el soporte o gancho en la pared para evitar que se caiga. - Nunca lo utilice o dispare sin la corneta difusora. Por estar cargado a una presión de 850 Lbs., es muy peligroso hacerlo. - Para usarlo tómelo por el mango aislante; la corneta se enfría y puede causarle quemaduras en las manos. - Se debe de utilizar en incendio de tipo B, C.	4- Polvo químico B, C: Tamaño más usual: 20 Libras Color de Fábrica: Rojo Precauciones: Sólo se debe de utilizar en incendios de tipo B, C (Líquidos-grasas – equipos eléctricos).
5- Solkaflan 123: Tamaño más usual: 3700 grs. Color de Fábrica: Azul Precauciones: Sólo se debe de utilizar en incendios de equipos de sistemas. (Computadoras – Pantallas - Impresoras) Agente extintor: Bicloro Trifloro Etano CHI-2-CF3	

Líquido incoloro: Olor etéreo
 Observaciones: Sustituto del Halon 1211
 - No afecta la capa de ozono.
 - No es conductor de electricidad.
 - Especial para usar en computadoras o equipos eléctricos

Soporte técnico – Comité de Emergencias

Lo integra el personal administrativo de alto orden Jerárquico de la empresa (Gerente, subgerente, director administrativo, jefe de sistemas, etc.), quienes serán los máximos representantes de la empresa en el desarrollo de este Plan de Prevención y Atención de Emergencia y su función es garantizar el cumplimiento del programa de preparación para emergencias asegurando los medios administrativos, financieros y técnicos necesarios para su implementación, mantenimiento y puesta en práctica.

El Comité de Emergencias del Restaurante **AQUÍ ES LILI**, deberá estar conformado por:

Tabla 13: Miembros que conforman el comité de emergencias

Director Plan de Emergencias	El Coordinador General de Evacuación	El Coordinador General de la Brigada de Emergencias
Nota1: Es necesario que esta estructura de respuesta a emergencias, sea revisado, corregido y aprobado a través de acto administrativo una vez se haya concertado con los involucrados en el mismo.		
Nota 2: Los líderes de evacuación deben ser seleccionados teniendo en cuenta el perfil, la disponibilidad en las labores que desempeñan y el apoyo incondicional de su jefe, esta selección se propone esté a cargo del Coordinador de la Brigada de Emergencias.		

Figura 22: Organigrama de respuesta a emergencias

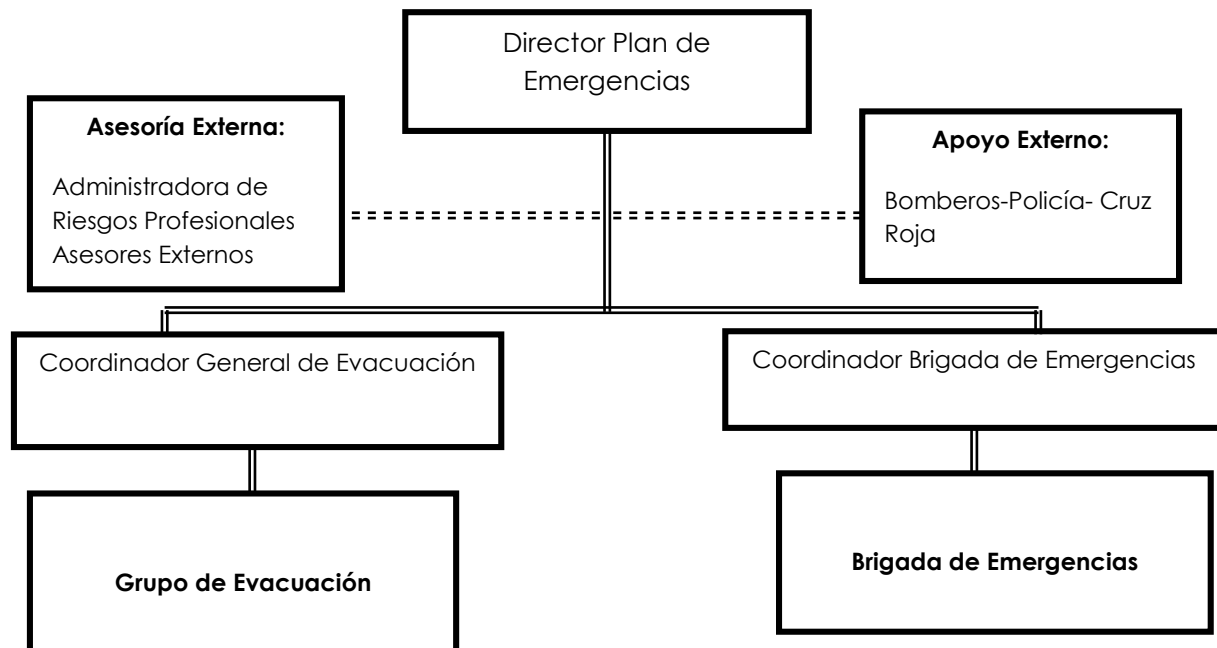


Tabla 14: Inventario de recursos para atender emergencias.

ARTICULO	CANTIDAD
Extintor con capacidad de 10 Lbs. - MULTIPROPÓSITO. (AMARILLOS).	3
Botiquín	1
Camilla	1
Teléfono fijo	2
Celular	2
Internet	/

Funciones comité de emergencia

Comité de emergencias

Las funciones generales de los integrantes del Comité de Emergencias serán:

- Dar soporte y solidez a la estructura orgánica del plan de emergencias asumiendo el liderazgo y responsabilidad desde el más alto nivel jerárquico.
- Avalar políticas, procedimientos, programas y actividades propias del plan de emergencias en fases de pre planeamiento, entrenamiento y situaciones de emergencia.
- Ejercer control y seguimiento sobre el desarrollo y continuidad del programa de preparación para emergencias, velando porque se realice por lo menos un simulacro anual del plan de emergencias con la participación de todos los niveles de la organización.
- Decidir la información que debe suministrar la Gerencia a los medios de comunicación pública en caso de emergencia.
- En muchos casos, diseñar y elaborar la documentación soporte para el manejo de las emergencias, o en su defecto coordinar con terceros su realización.
- Conformar, estructurar y controlar la Brigada de Emergencias de acuerdo con las características de la empresa.

Tabla 15: Funciones por cargo del comité de emergencia

CARGO	FUNCIONES
COORDINADOR GENERAL DEL PLAN DE EMERGENCIAS El coordinador general de emergencias es el funcionario de mayor cargo directivo en la empresa, es el encargado de crear, planear y administrar el plan de emergencias, de igual forma es el responsable de la ejecución y desarrollo del plan de emergencias y evacuación y quién a su vez se constituye en el máximo nivel de decisión en el caso de una emergencia dentro de las instalaciones de la misma.	Las funciones específicas serán: • Asumir el control y manejo de las comunicaciones dentro de la empresa. (En forma específica la operación central del comando). • El director de emergencias y su suplente deben estar disponibles las 24 horas del día, siendo fácil su localización. • De acuerdo con la magnitud de la emergencia recibe la alarma o la comunicación y activa el plan de emergencias. • Si la alarma es comunicada por una persona diferente al esquema operacional, indagará con el coordinador de la brigada de

	emergencias sobre el tipo y características de la emergencia. • Está atento a las indicaciones sobre acciones y requerimientos del coordinador de la brigada de emergencias y los coordinadores de evacuación y grupos de apoyo externo, coordinando y apoyando las respectivas labores de control y recuperación. • Autoriza o solicita el corte de energía. • Estará informado de la intervención de organismos de apoyo externo. • Coordina la emisión periódica de mensajes para activar el plan de emergencia: • Alertar sobre la emergencia. • Tranquilizar a los ocupantes de la edificación. • Instrucciones para la evacuación. • Volver a la normalidad.
COORDINADOR GENERAL DE EVACUACIÓN Es la persona responsable de la ejecución y desarrollo del plan de evacuación y quién a su vez se constituye en parte fundamental del máximo nivel de decisión en el caso de una emergencia dentro de las instalaciones de la empresa	Sus funciones serán las siguientes: • Verificar periódicamente y notificar al Director del Plan de Emergencias, los parámetros que condicionan la evacuación del edificio, según lista de chequeo que se haya definido previamente en conjunto con los líderes de evacuación de los diferentes pisos y la brigada de emergencias. • Instrucción periódica a los líderes de evacuación de áreas sobre los procedimientos de evacuación. • Mantener actualizada la lista de personal de líderes de evacuación por áreas. • Verificar (según lo establecido) la veracidad de la alarma.

	• Supervisar las acciones a efectuar de acuerdo al procedimiento de cada área. • Verificar la evacuación general del edificio. • Coordinar la evacuación en el sitio de reunión final. • Reportar las novedades en evacuación al Director del Plan de Emergencias. • Evaluar, con los líderes de evacuación por áreas, las acciones realizadas en el proceso de evacuación. • Pasar al Director del Plan de Emergencias un informe sobre el resultado del funcionamiento del plan obtenido en su área de responsabilidad.
COORDINADOR BRIGADA DE EMERGENCIA El coordinador de la brigada será el encargado de activar y mantener la brigada de emergencia de la empresa y estará disponible las 24 horas del día para atender algún caso de emergencia.	Las funciones específicas serán: • Se hará cargo de la emergencia en caso de no estar presente el director del plan de emergencias. • Clasifica la emergencia, la notifica y comunica al director del plan de emergencias. • En orden de prioridad evalúa y comunica las necesidades de: • Evacuación parcial o total. • Intervención de la brigada de emergencias. • Intervención de grupos de apoyo externo (Bomberos, Cruz Roja, Defensa Civil, Policía, etc.). • Regreso a la normalidad. • En situaciones de no emergencia planifica, promueve y coordina programas de capacitación, entrenamiento y dotación del grupo de emergencia, asumiendo la función de jefe de Brigada, de

	acuerdo con las necesidades que está presente. • Velará porque los sistemas contra Incendio siempre estén disponibles y en perfecto estado, además, determinará con el Director del Plan de Emergencia el nivel de protección con que deben contar las instalaciones en caso de riesgo de incendio. • Pasar al Director del Plan de Emergencias un informe sobre las acciones realizadas por la brigada de emergencias.
COORDINADOR GRUPOS DE APOYO EXTERNO	Las funciones específicas serán: • Mantendrá contacto permanente con el director del plan de emergencias, el coordinador general de evacuación y el coordinador de la brigada de emergencias con el fin de establecer necesidades de apoyo externo. • Se encargará de verificar los requerimientos acerca del apoyo externo necesario para la inspección y/o control de la emergencia. • Apoyará la gestión para la adquisición de equipos y elementos necesarios para la respuesta a emergencias en caso de ser necesarios. • Coordinará la intervención y apoyo de los grupos externos como, Cruz Roja, Bomberos, Policía, Defensa Civil y todos aquellos organismos externos que se hagan presentes. • Realizará evaluación de las acciones realizadas con los representantes de los organismos de apoyo externo presentes en el evento.

- Pasar al Director del Plan de Emergencias un informe sobre las acciones realizadas por los organismos de apoyo externo.

Análisis de vulnerabilidad

Criterios para evaluación del perfil de riesgo

Se requiere la valoración que permita cuantificar el riesgo de acuerdo a las siguientes variables:

Tabla 16: Criterios para evaluación del perfil de riesgo.

PROBABILIDAD (NIVEL)	CONCEPTO
IMPOSIBLE	Prácticamente imposible que ocurra
IMPROBABLE	Improbable que ocurra
REMOTO	Puede ocurrir
OCASIONAL	Ha ocurrido pocas veces
MODERADO	Ha ocurrido varias veces
FRECUENTE	Ha ocurrido muchas veces o es posible que ocurra frecuentemente

Para evaluar la vulnerabilidad del sistema, las intensidades de las posibles consecuencias de un siniestro se deben clasificar acorde a las siguientes variables:

Tabla 17: Clasificación de intensidades

GRAVEDAD (CATEGORIA)	CONCEPTOS
INSIGNIFICANTE	Lesión menor, poca pérdida financiera, poca incidencia en la imagen, daño menor al sistema, controlable daño ambiental.
MARGINAL	Lesión, pérdida temporal de imagen, pérdida financiera indirecta, daño al sistema, leve impacto ambiental.

CRITICO	Lesión severa con incapacidad parcial, pérdida considerable de imagen, considerable pérdida financiera, pérdida parcial del sistema; considerable impacto ambiental.
CATASTROFICO	Muerte. Incapacidad total; gran pérdida de imagen de la empresa, gran pérdida financiera, pérdida total del sistema, severo impacto ambiental.

Análisis de amenazas y determinación de la vulnerabilidad

La vulnerabilidad es entendida como la predisposición o susceptibilidad que tiene un elemento a ser afectado o a sufrir una pérdida. El análisis de la vulnerabilidad es un proceso mediante el cual se determina el nivel de exposición y la predisposición a la pérdida de un elemento o grupo de elementos ante una amenaza específica. Se valora de cero (0) a uno (1) o pérdida total.

Para el análisis se incluyen los elementos sometidos a riesgo tales como las personas, los recursos y los procesos o sistemas:

➤ Vulnerabilidad de las personas:

Las personas se definen como los trabajadores de la empresa, analizándose su organización para prevención y control de emergencias. La capacitación, el entrenamiento y la dotación completa de elementos para la seguridad y protección personal de acuerdo a la amenaza. **Cada uno de estos aspectos se califica cero (0), si de acuerdo con la definición del término se tiene suficiencia en la empresa, con 0.5 si se está en proceso y con uno (1) si se carece completamente o no se cuenta con recursos.**

➤ Vulnerabilidad en los recursos:

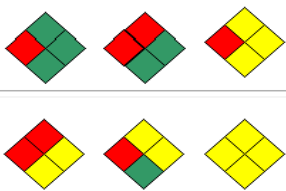
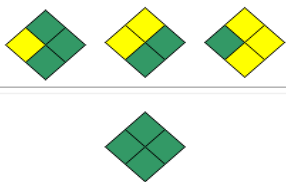
Los recursos se analizan desde dos campos, el de las construcciones (edificaciones, obras civiles) y los materiales o equipos. Para cada uno de estos campos se califica la instrumentación, la protección física y los sistemas de control. La instrumentación y monitoreo se entiende como las acciones de vigilancia y equipos utilizados para observar cualquier cambio en la amenaza que puede generar una situación de riesgo. La protección física, como la barrera o diseño estructural que disminuye los efectos que pueda ocasionar la amenaza. Los sistemas de control, como el equipo instalado o normas administrativas para responder ante la presencia de una amenaza con el fin de disminuir los efectos. **Para calificar los recursos se da a cada variable el valor de cero (0) cuando se encuentra con los implementos descritos en la definición, con 0.5 cuando se cuenta parcialmente y con uno (1) cuando no se dispone de ello.**

➤ Vulnerabilidad en los sistemas y procesos:

Los procesos se entienden como el desarrollo de las actividades productivas de los elementos bajo riesgos involucrados y los sistemas como el conjunto ordenado de normas y procedimientos. En este campo se analizan dos variables, la primera relacionada con el procedimiento de recuperación o actividades previamente concebidas que permitan ante una emergencia poner nuevamente los procesos y sistemas funcionantes ya sean por sí mismos o a través del pago de seguros o de otra forma de financiación. La segunda es el servicio alterno entendido como el proceso existente, mecanismos o sistema paralelo que permite realizar la misma función temporalmente en la fase de impacto o recuperación de una emergencia.

Para analizar las variables se da el valor de cero (0) cuando se dispone de los elementos de cero cinco (0.5) cuando se hace en forma parcial y de uno (1) cuando se carece o no se cuenta con el recurso.

Figura 23: Determinación del nivel de riesgo

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

Fuente: (Mapfre)

Identificación de amenazas restaurante “aquí es lili”

Tabla 18: Identificación de amenazas

Amenaza	Imposible	Improbable	Remoto	Ocasional	Moderado	Frecuente
Origen Técnico						
Incendio: Hornos, estufa, cocina-área de producción.				X		
Explosión.			X			
Falla estructural		X				
Inundación: Ruptura de tubería interna.			X			
Corto circuito			X			
Fugas				X		
Derrames		X				
Origen Social						
Terrorismo y Atentados Áreas internas y/o externas				X		
Asaltos y Robos Áreas internas y/o externas				X		
Desorden social o civil			X			
Origen Natural						
Sismos: Toda la edificación						X
Deslizamiento de tierra		X				
Inundación.		X				
		X				

Vendavales: Techos						
Tormentas eléctricas			X			

Componente operativo o táctico

Brigada de emergencia.

Es una organización compuesta por personas debidamente motivadas, entrenadas y capacitadas, quienes en razón de su permanencia y nivel de responsabilidad asumen la ejecución de procedimientos administrativos u operativos necesarios para prevenir y controlar la emergencia. De acuerdo con la legislación colombiana exige que las empresas cuenten con estas brigadas, las cuales deben ser debidamente capacitadas para la atención de emergencias o desastres presentes en el lugar de trabajo.

Tabla 19: Funciones de la Brigada

ANTES	DURANTE	DESPUES
• Inspección periódica de áreas críticas • Inventario e Inspección periódica de equipos contra incendios • Revisión e inventario de los equipos para atención de lesionados • Realizar prácticas para actualización • Asistir a capacitaciones y reentrenamientos • Entrenamiento físico • Actualización periódica de los procedimientos de	• Ubicar y evaluar el área afectada • Utilizar elementos necesarios para bioseguridad • Atender a los pacientes de acuerdo a la prioridad • Trasladar los equipos necesarios para el control del siniestro • Controlar brotes de pánico y/o histeria. • Informar a los ocupantes del área asignada la necesidad de evacuar • Apoyar la evacuación de las instalaciones a	• Inspeccionar el área afectada • Apoyar en el restablecimiento de la zona • Permanecer con el personal evacuado en el punto de reunión final • Verificar el área de trabajo cuando se autorice el reingreso • Coordinar el reingreso del personal del área asignada • Mantenimiento y reposición de equipos y Elementos de Protección Personal utilizados

- | | | |
|---|---|---|
| <p>respuesta a emergencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión periódica de los manuales de primeros auxilios • Conocer y dominar los planos de las instalaciones • Conocer las vías de evacuación y los puntos de reunión final • Conocer los procedimientos para evacuación • Establecer listado del personal a cargo en las evacuaciones • Discutir y practicar los procedimientos de evacuación | <p>través de las acciones de dirigir y orientar la evacuación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar la ayuda para el personal con limitaciones físicas y psicológicas • No permitir que los ocupantes se devuelvan • Transportar los pacientes en forma adecuada, rápida y segura • En el punto de reunión final verificar el listado del personal asignado • Llevar registro de pacientes atendidos • Verificar la necesidad de realizar búsqueda de personas atrapadas • Apoyar entidades externas que se hagan presentes • Comunicar al coordinador general de evacuación el resultado de la maniobra | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las maniobras realizadas y recomendaciones para ajustar el plan de emergencias • Ajuste de procedimientos de respuesta a emergencias • Informe de acciones realizadas |
|---|---|---|

Acta conformación de brigadas de emergencias.

ACTA NO. 000 CONFORMACIÓN DE BRIGADAS DE EMERGENCIAS

RESTAURANTE AQUÍ ES LILI

El día (día) de (mes) de 2016, en las instalaciones del Restaurante Aquí es Lili, se reunió la señora LILIANA FEIJO CARDONA en calidad de Representante Legal y sus trabajadores para nombrar la BRIGADA DE EMERGENCIAS, dando cumplimiento a la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y a las exigencias de la división de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, así como lo dispuesto en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El período de nombramiento es de dos (2) Años y el Empleador está obligado a proporcionar horas dentro de la jornada normal de trabajo para el funcionamiento de la BRIGADA DE EMERGENCIAS. ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de la Asistencia
2. Presentación de Generalidades sobre la Constitución y funcionamiento de la BRIGADA DE EMERGENCIAS
3. Elección de la BRIGADA DE EMERGENCIAS
4. Posesión de la BRIGADA DE EMERGENCIAS, designación del COORDINADOR de la BRIGADA DE EMERGENCIAS y COORDINADOR DE BRIGADAS.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Verificación de la Asistencia Asistieron () trabajadores de los () trabajadores con que cuenta la Empresa.
2. Presentación de generalidades sobre la Constitución y funcionamiento de la BRIGADA DE EMERGENCIAS Se presentaron las generalidades sobre la constitución y funcionamiento de la BRIGADA DE EMERGENCIAS según Decreto 1072 de 2015.

3. Elección de la BRIGADA DE EMERGENCIAS

El Representante Legal de la Empresa nombró de común acuerdo con los trabajadores a las siguientes personas:

Brigada de emergencias:

No	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
----	---------------------	-------	-------

1

2

3

4

5

Posesión de la BRIGADA DE EMERGENCIAS, designación del COORDINADOR EMERGENCIAS y DE APOYO EXTERNO.

La Brigada De Emergencias se posesionó y el Empleador designó como COORDINADOR.

Nombrada la BRIGADA DE EMERGENCIAS se procede a la firma y posteriormente se asignan funciones que se deben cumplir.

Nombre:
C.C.
COORDINADOR DE BRIGADAS

Nombre:
C.C.
COORDINADOR DE APOYO EXTERNO

Plan de evacuación

Dentro de las actividades de prevención de accidentes laborales, es de suma importancia el establecer procedimientos de emergencia que permitan hacer un adecuado manejo de este tipo de situaciones y al mismo tiempo, permitan disminuir las lesiones personales y pérdidas materiales que ellas pueden generar de llegarse a presentar. A continuación, se describen las acciones correspondientes al plan de evacuación para las instalaciones del Restaurante AQUÍ ES LILI, el cual debe ser conocido y puesto en práctica por todo el personal que hace uso de las instalaciones.

Sistema de alarma para evacuación

- La alarma de evacuación es la señal que permite dar a conocer a todo el personal, en forma simultánea, la necesidad de evacuar un lugar ante una amenaza determinada; por esta razón, es de suma importancia que sea dada en el menor tiempo posible después que se ha detectado la presencia del peligro.

Como sistema de alarma, se utilizarán silbatos para ordenar la evacuación a los puntos de encuentro, el cual se activará de la siguiente manera:

- Pitazo prolongado y se apoyarán con mensajes de voz por parte de los brigadistas que ordenaran la evacuación a las zonas o puntos de encuentro, esta señal ha sido socializada con la totalidad del personal.



NOTA: Se recomienda como sistema alternativo alarma electrónica.

¿Cuándo se debe activar la alarma?

Se debe dar la alarma únicamente en las siguientes situaciones:

- Cuando detecte un incendio en el lugar donde se encuentre.
- Cuando observe la presencia de humo en grandes proporciones dentro de la edificación.
- Cuando se presenten daños graves en la estructura de la edificación que pongan en peligro a sus ocupantes en forma inmediata.
- Cuando se descubra o sospeche la presencia de artefactos explosivos en cualquier área.

Responsable de dar alarma

- Sólo por orden expresa del Coordinador General de Emergencias, Coordinador General de Evacuación, se podrá realizar la obturación del interruptor y/o lo harán ellos mismos, el Coordinador de la Brigada de Emergencia o el Coordinador de grupos de Apoyo Externo y en casos excepcionales será activada por un Brigadista o Funcionario que detecte el peligro inminente y que no cuente con la disponibilidad o tiempo de notificar la situación de riesgo.

Puntos de reunión final

- Con el fin de realizar el conteo de los empleados evacuados y comprobar si todos lograron salir, los ocupantes de las distintas áreas deben reunirse en el sitio establecido en este plan, hasta que su correspondiente coordinador efectúe el conteo y se comunique cualquier otra decisión.
EL punto de reunión final es:

Figura 24: Punto de encuentro



Fuente: Tomada del restaurante Aquí es lili

Criterios de decisión

El Coordinador General de Emergencias o su suplente, junto con los Coordinadores de Evacuación y de la Brigada de Emergencias son los encargados de tomar la decisión de evacuar, ya sea total o parcialmente, las instalaciones.

Para poder cumplir con esta función deben tener claros los siguientes criterios:

✓ En caso de incendio

- Cuando se presente un conato de incendio, se hará una evacuación parcial. Esta incluirá el área afectada y las próximas, de ser necesario.
- Cuando se trate de un incendio declarado, se hará una evacuación total de las instalaciones.

✓ En caso de Atentados, Amenaza o Explosión

Dentro de estas situaciones se considerarán los siguientes casos:

• Amenaza o posibilidad de explosión:

- En caso de conocer la ubicación, se deberá evacuar inicialmente el área y lugares adyacentes.
- En caso de desconocer la ubicación, se evacuará totalmente la edificación.
- Explosión repentina: Una vez ocurra una explosión dentro de las instalaciones o en las edificaciones vecinas, se efectuará una evacuación total mientras se realiza una inspección general.

✓ En caso de movimientos sísmicos y/o falla estructural

- En este caso debe tenerse en cuenta que nunca se evacuará durante el sismo, solamente se hará una evacuación total de la edificación si, después de pasado el movimiento sísmico, se cree pudo haber producido daños a la estructura. Esta decisión la tomará el Coordinador General de Emergencias o su suplente, el Coordinador General de Evacuación o el Coordinador de la Brigada de Emergencias.

✓ En caso de Escapes de Gas

- Una vez ocurra un escape de gas en las instalaciones vecinas o la vía pública, se efectuará una evacuación total mientras se realiza una inspección general.

Notificación a los organismos de socorro

La forma oportuna en que se haga la notificación de una situación de emergencia dentro de la edificación es fundamental para la disminución del tiempo en que se obtenga la ayuda de organismos especializados (Bomberos, Policía, Cruz Roja, Antiexplosivos, etc.). Esto puede significar el salvar una vida o evitar graves daños en las instalaciones.

El Coordinador de Grupos de Apoyo Externo es quien debe hacer esta notificación, una vez reciba el informe del Coordinador General de Emergencias, Coordinador General de Evacuación o Coordinador General de la Brigada de Emergencias.

Para realizar esta notificación se deben tener en cuenta los siguientes pasos:

- Emplear para ello el listado telefónico de emergencias que debe permanecer en lugar visible en dicho puesto de trabajo.

Tabla 20: Listado telefónico para emergencias

INSTITUCIONES	CLASE DE AYUDA
Ambulancias	Transporte
Policía Nacional	Vigilancia- Comunicación
Clínica Los Rosales	Atención Médica
Cruz Roja Colombiana	Primeros Auxilios Rescate – Evacuación Transporte
Cuerpo Oficial de Bomberos	Extinción de Incendios Rescate – Evacuación Transporte
Defensa Civil Colombiana	Rescate – Evacuación Comunicaciones
Hospital	Atención Médica
• Suministrar en forma clara y concreta la siguiente información: ▪ Nombre de la empresa de donde se está llamando. ▪ Nombre y cargo de quién efectúa la llamada. ▪ Situación que se está presentando (según lo informado por el Coordinador General de Emergencias, Coordinador de Evacuación o Coordinador de la Brigada y requerimientos especiales si los hay). ▪ Dirección exacta de la empresa (de ser necesario dar indicaciones que faciliten la ubicación). ▪ Número telefónico a donde puedan llamar a confirmar la veracidad de la solicitud hecha.	

- Cualquier otra información que solicite el organismo de socorro.

Sistemas de comunicación

Es importante que en todo momento se cuente con una adecuada comunicación tanto a nivel interno como externo. Para tal fin se hará uso de los sistemas de celulares y es recomendable radios.

SISTEMA DE EVACUACION

Tabla 21: Evacuación del edificio

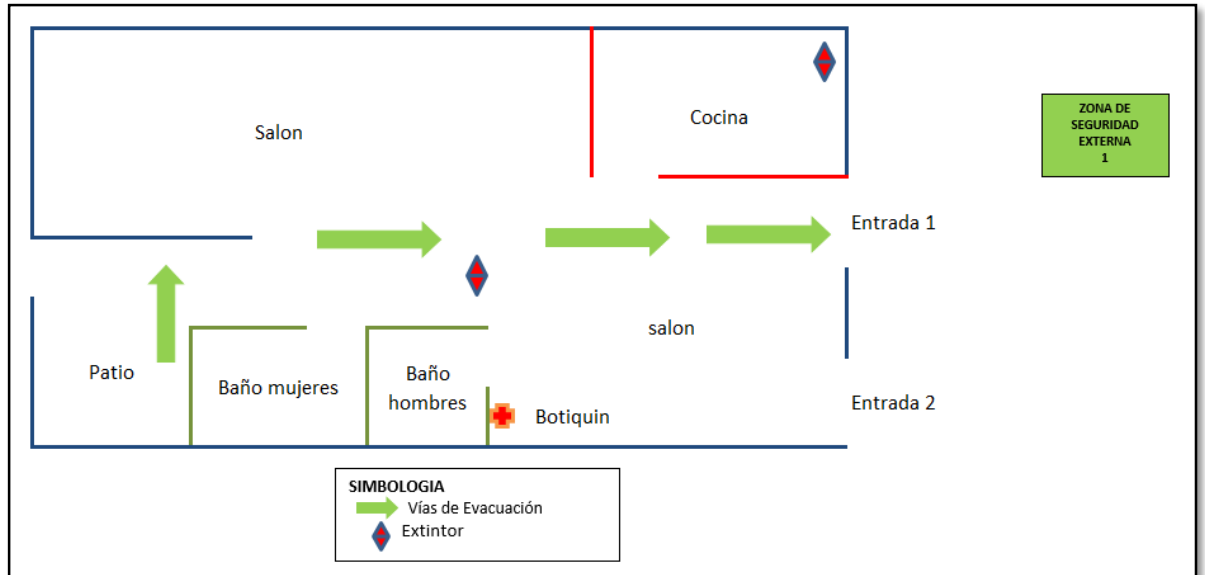
EVACUACION DEL EDIFICIO	
OBJETIVOS	Establecer Procedimientos estándar básicos en caso de Evacuación.
PUBLICO EN GENERAL 	SI ES NECESARIO EVACUAR, USTED DEBE HACER LO SIGUIENTE: ✓ Conserve la calma, no grite o corra ya que puede causar pánico y contagiarlo a los demás, averigüe rápidamente qué está pasando, para así tomar decisiones correctas. ✓ Tranquilece a los demás, hableles, muéstrese calmado, infórmeles sin detalles qué está pasando, demuestre seguridad y confianza en lo que hace y dice. ✓ Dirija al personal de visitantes junto con usted durante un proceso de evacuación. ✓ Cumpla las instrucciones de los líderes de evacuación y del personal de la brigada de emergencias y evalúe continuamente la situación, esté atento a la posibilidad de que la emergencia pueda agravarse. ✓ Apague y/o desconecte, ventiladores, aire acondicionado y cualquier otro equipo eléctrico y electrónico, siempre y cuando esta acción no ponga en riesgo su vida. ✓ Cierre válvulas o llaves y corte fluidos de energía eléctrica, cierre bien, al salir, las ventanas y puertas (sin llave). ✓ Proteja los documentos y elementos importantes o delicados ✓ Quítese o cámbiese los zapatos de tacón alto, sólo si es estrictamente necesario. ✓ Ayude a personas lesionadas o discapacitadas, mujeres embarazadas, niños y niñas, ancianos y ancianas, a los que se caen, a los que están aterrorizados, etc.

	✓ Use los pasamanos, al bajar o subir escaleras y hágalo sólo por el lado derecho. ✓ No regrese por ningún motivo al sitio evacuado. ✓ En caso de flujo de humos, evacúe en sentido contrario a la brisa o aléjese lo más pronto posible del sector inundado de humos; tírese al suelo y arrástrese hacia una salida, respire superficialmente, cúbrase boca y nariz con un trapo, preferiblemente húmedo. ✓ Antes de abrir una puerta, debe tocarse con la palma de la mano, para ver si está caliente, y en caso positivo, no abrirla, busque otra salida o refúgiase y espere ayuda. ✓ Diríjase al PUNTO DE ENCUENTRO. PROCEDIMIENTO EN CASO DE QUEDAR ATRAPADO: ✓ Conserve la calma, no se desespere, cierre (sin llave), puertas, ventanas, calados, rejillas de aire acondicionado, etc. ✓ Abra ventanas, si por ellas no entra el humo; si requiere entrada de aire, abra sólo un poco alguna ventana. ✓ Tape con trapos las ranuras de puertas, ventanas, calados, rejillas de aire acondicionado, o ductos por donde el humo pueda cundir el espacio en el que usted se encuentra. ✓ Deje en la parte exterior de la puerta una señal bien visible (prenda de ropa u otro objeto no usual). ✓ Por las ventanas haga señales o deje alguna señal grande (sábana, cortina, toalla, etc.), para que los bomberos o rescatistas sepan que usted. está ahí atrapado.
COMITÉ DE EMERGENCIAS	COORDINADOR GENERAL DE EMERGENCIAS: ✓ Está atento a las necesidades para la respuesta y la recuperación de la emergencia. ✓ Recibe información referente al evento ✓ Determina momento adecuado para ordenar evacuación, de acuerdo a los criterios de decisión consignados en el presente plan. COORDINADOR GENERAL DE EVACUACION: ✓ Coordina actividades de evacuación de la empresa. COORDINADOR DE GRUPOS DE APOYO EXTERNO: ✓ Organiza grupos de apoyo externo para la atención de la emergencia.
BRIGADA DE	COORDINADOR DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS:

EMERGENCIAS	✓ Reporta al Director de Emergencias novedades durante el proceso de evacuación. LIDERES DE EVACUACION DE AREAS: ✓ Repite las consignas establecidas para el proceso de evacuación. ✓ Repite la ubicación del Punto de Encuentro ✓ Verifica la salida ordenada y segura del personal. ✓ Verifica la total evacuación de espacios y busca personas que no hayan podido abandonar el lugar. ✓ Evita que el personal se devuelva. ✓ Instruye al personal sobre el procedimiento e informar sin detalles la situación de emergencia. ✓ Realiza el conteo del personal y establece posibles atrapados. ✓ Verifica las condiciones de seguridad antes del ingreso del personal después de una evacuación. ✓ Reporta al Jefe de la Brigada los inconvenientes y novedades presentadas durante la evacuación. GRUPO CONTRA INCENDIOS: ✓ Actúan en combate contra incendios, si estos existen. ✓ Apoyan proceso de Evacuación. GRUPO DE PRIMEROS AUXILIOS: ✓ Atienden lesionados en caso de requerirse. ✓ Apoyan proceso de Búsqueda y rescate.
--------------------	--

Rutas de evacuación

Figura 25: Plano del restaurante y rutas de evacuación.



Prácticas y simulacros

Para garantizar la comprensión y funcionamiento de este plan de evacuación, así como para detectar posibles fallas en el mismo, deberá enseñarse y practicarse periódicamente, teniendo en cuenta lo siguiente:

Objetivos

Las prácticas se deben enfocar hacia los siguientes aspectos:

-  Reconocimiento de la señal de alarma por parte del personal.
-  Identificación de los líderes de evacuación de las diferentes áreas.
-  Utilización de las rutas de evacuación establecidas.
-  Ubicación y conocimiento del punto de reunión establecido.
-  Evaluación del procedimiento de evacuación para ajustes y mejoras.

Frecuencia

La frecuencia con que se realicen las prácticas del plan de evacuación se establece teniendo en cuenta:

-  Debe realizarse un simulacro general de las instalaciones, una (1) vez al año y con la participación de los grupos externos (sí es posible) cada tres (3) años.

- ☺ Toda persona que se vincule a la empresa deberá ser instruida y entrenada en los procedimientos de evacuación.
- 1 Cada área, dependencia o departamento debe realizar una sesión teórica de mínimo 30 minutos de duración dos (2) veces al año.

Obligatoriedad

- ☺ Sin **NINGUNA EXCEPCIÓN**, las sesiones de instrucción y los simulacros de evacuación, son de **OBLIGATORIA** participación para todos los trabajadores que laboren en las instalaciones de la empresa.

Tabla 22: Procedimiento general en caso de emergencia

PROCEDIMIENTO GENERAL EN CASO DE EMERGENCIA	
OBJETIVOS	Establecer Procedimientos generales estándar en caso presentarse una Emergencia.
PUBLICO EN GENERAL	EN EL CASO EN QUE SE DECLARE UNA EMERGENCIA DENTRO DEL AREA, USTED DEBE HACER LO SIGUIENTE: ✓ Interrumpir inmediatamente las actividades que esté realizando. ✓ Mantenga la calma, no grite, no corra precipitadamente, no generar pánico. ✓ Identificar al personal de brigadistas. ✓ Atender indicaciones de los funcionarios. ✓ Atender Indicaciones de los brigadistas y de los cuerpos de socorro.
COMITÉ DE EMERGENCIAS	COORDINADOR GENERAL DE EMERGENCIAS: ✓ Toma la decisión de evacuar o no las instalaciones. ✓ Está atento a las necesidades para la respuesta y la recuperación de la emergencia. ✓ Recibe información referente al evento y prepara los comunicados de prensa. ✓ Recibe reporte del evento y del personal de seguridad. ✓ Activa el Comité de Emergencias a través de la cadena de llamadas. ✓ Activa la Brigada de Emergencias a través del Coordinador de la Brigada de Emergencias.

	✓ Hace de manera directa o a través del Coordinador de la brigada de Emergencias la verificación del evento. ✓ Contacta a la Administradora de Riesgos Profesionales para atención de funcionarios y contratistas lesionados. ✓ Determina estrategias de contingencia entre las que se encuentran: ➢ Ordenar la activación de uno o más grupos de la brigada de emergencias. ➢ Solicitar ayuda de cuerpos de socorro especializados (Bomberos, Defensa Civil, Cruz Roja, DAS, etc.). ➢ Ordenar la evacuación. ➢ Asignar o limitar recursos existentes entre cada uno de los grupos de la brigada de emergencias. ✓ Determina fin de emergencia, retorno y vuelta al estado de normalidad. COORDINADOR GENERAL DE EVACUACION: ✓ Determina la necesidad de evacuar la edificación. ✓ Coordina actividades de evacuación ✓ Informa permanentemente al Director del Plan de Emergencias. ✓ Coordina las acciones de evacuación de pacientes con el Coordinador de la Brigada de Emergencias. COORDINADOR DE GRUPO DE APOYO EXTERNO: ✓ Contacta y organiza grupos de apoyo externo para la atención de la emergencia. ✓ Contacta instituciones médicas del sector, si es requerido.
BRIGADA DE EMERGENCIAS	COORDINADOR DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS: ✓ Mantiene contacto con el Director del Plan de Emergencias, informa respecto a daños en estructuras, presencia de víctimas y riesgos potenciales. ✓ Activa la brigada de emergencias. ✓ Determina acciones de control básicas. ✓ Prepara el personal para acciones de evacuación de acuerdo a coordinación con el Coordinador General de Evacuación o instrucciones del Director del Plan de Emergencias. ✓ Apoya el proceso de Evacuación.

	✓ Evalúa la necesidad de acudir a cuerpos de socorro (Bomberos, Cruz Roja, etc.) o a las brigadas de emergencia cercanas, solicita la asignación de esos recursos y los que considere necesarios. ✓ Evalúa la necesidad de usar los otros recursos del edificio. GRUPO CONTRAINCENDIOS: ✓ Actúan en combate de incendios, determinan la clase de fuego y a su magnitud. ✓ Usan extintor apropiado de acuerdo a la clase de incendio, usan mangueras en caso de necesidad. ✓ Colaboran al cuerpo de bomberos, aíslan área del conato. ✓ Cortan suministros de energía y combustibles en maquinaria y equipos. ✓ Apoya acciones de evacuación. GRUPO DE PRIMEROS AUXILIOS: ✓ Determinan existencia de víctimas. ✓ Aseguran el área y controlan peligros inmediatos. ✓ Adelantan clasificación y valoración de víctimas. ✓ Prestan primeros auxilios de acuerdo a valoración de víctimas. ✓ Preparan a las víctimas para evacuación. ✓ Evacuan víctimas de acuerdo a la prioridad establecida. ✓ Apoyan acciones de búsqueda y rescate.
--	---

REVISADO POR:

APROBADO POR:

Ausentismo laboral

La empresa actualmente cuenta con una rotación de personal constante por abandono de puesto de trabajo o despido por ausentismo frecuente, esta información fue brindada en las visitas realizadas al restaurante.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT (2008) define el ausentismo como:

"la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, el embarazo normal y la prisión".

En esta definición quedan claramente diferenciados dos tipos de ausentismo; el llamado ausentismo voluntario que ocurre cuando el empleado toma la decisión de no ir a trabajar y el llamado ausentismo involuntario que ocurre por razones que escapan al control de los empleados (el ausentismo laboral de causa médica.

Debido a que el restaurante no lleva controles ni seguimientos se propone:

Seguimiento de ausentismo restaurante aquí es lili, lo cual arrojará información oportuna para cada cierre de mes brindar a la gerencia el informe oportuno de ausentismo que presenta la organización.

Registro de permisos laborales

Tabla 23: Formato registro de permisos

REGISTRO DE PERMISOS 2017 AQUÍ ES LILI													
FECHA			PERMISOS						TIEM PO EN HOR AS	APELLI DOS	NOMB RES	CARG O	OBSERVAC IONES
M ES	DÍ A	AÑ O	CITA MEDICA	CALAMIDAD	DILIGENCIA	ACCIDENTE O LABORAL	ENFERMEDAD	SIN MOTIVO					

Análisis de ausentismo

 **Tasa global de ausentismo (TG):** Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo, el número de empleados y los días laborados previstos. Permitirá demostrar el grado de ausencias presentes en un tiempo determinado, expresándolo en porcentajes. Esta fórmula será aplicada por mes, esto permitirá demostrar la variación de la tasa de ausentismo, número de empleados y los días perdidos en cada periodo.

$$\text{Tasa global de ausentismo (TG)} = \frac{\text{Nº de días-hombre perdidos}}{\text{Nº de empleados X días laborales}} \times 100$$

Esta fórmula permite demostrar la variación de la tasa de ausentismo, número de empleados y los días perdidos en cada periodo, expresándolo en porcentajes. Con los datos obtenidos se puede inferir y entrar a evaluar diferentes variables, realizar mediciones que permitan identificar causas de ausentismo para poder intervenir.

6.4. Establecer los indicadores propicios para evaluar y controlar cada aspecto de la propuesta establecida.

Objetivos e indicadores de sg-sst

Tabla 24: Objetivos e indicadores del SG-SST

OBJETIVOS	NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	INDICADOR
Realizar acciones de identificación evaluación y valoración de riesgos tendientes a la prevención en accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral así como de promoción de la salud de todos los colaboradores del restaurante Aquí es Lili	Tasa de accidentes de trabajo	Este indicador mide el comportamiento del número de accidentes ocurridos en el período actual frente al número de accidentes del período anterior	$\frac{\# \text{ de eventos en el período}}{\# \text{ total de trabajadores}} \times 100$
	Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Este indicador realiza el seguimiento al plan de capacitación de SST, el cual se puede reflejar en el impacto en la accidentalidad y las enfermedades laborales.	$\frac{\text{No. De actividades ejecutadas}}{\text{No total de actividades programadas}} \times 100$
	Tasa de prevalencia general de Enfermedades Laborales	Este indicador evalúa la relación de enfermedades laborales antiguas más las nuevas presentadas con respecto al total de la población.	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de EL año})}{\text{N}^\circ \text{ promedio de trabajadores año}} \times 100$
Garantizar el cumplimiento de los Requisitos Legales y otros que adopte el restaurante AQUÍ ES LILI	Revisiones de actualización de la matriz de requisitos legales	Este indicador permite mantener actualizada la matriz de requisitos legales aplicables a la Institución a través de revisiones programadas.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de revisiones realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ de revisiones programadas}} \times 100$
Mejorar continuamente la gestión de seguridad y salud en el trabajo	Ejecución del Plan de Trabajo anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Este indicador realiza el seguimiento a las actividades establecidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	$\frac{(\sum \text{ Actividades ejecutadas})}{(\sum \text{ Actividades programadas})} \times 100$

6.5. Elaborar un plan de trabajo para controlar todo lo establecido en el diseño.

Plan de trabajo anual

El plan de trabajo es un instrumento de planificación, el cual ordena la información de modo que pueda tenerse una visión de las actividades a realizar, los responsables, los recursos y los tiempos de ejecución (cronograma). De acuerdo a lo anterior se desarrolló un plan de trabajo para el año 2018, esto con la finalidad de que se puedan alcanzar los objetivos propuestos en cuanto a los componentes de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 25: Plan de trabajo 2018

PLAN DE TRABAJO 2018		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RECURSOS		
META	ACTIVIDADES	E N E R	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C	Técnico	Humano	Financiero
Evaluación inicial del SG-SST.	Conocer el estado actual de cumplimiento del SG-SST por parte de la empresa.		X											Formato de evaluación inicial del SG-SST.	Profesional en seguridad y salud en el trabajo.	Viáticos de viaje
Revisar, Actualizar, publicar y socializar los	Política en Seguridad y Salud en el Trabajo.			X										Computador e impresora	Profesional SG-SST-asistente	Costo de impresión y costo de enmarcar la política
	Definición de objetivos en SST			X										Computador e	Profesional SG-SST-asistente	Costo de impresión y costo de

lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo															impresora		enmarcar la política
	Establecer plan acción cumplimiento o objetivos			X											Computador e impresora	Profesional SG-SST-asistente	Costo de impresión y costo de enmarcar la política
	Difusión objetivos y metas			X											NA	Profesional SG-SST-asistente	NA
Cumplir con la normatividad vigente en cuanto a SG-SST	Realizar la revisión anual de la Matriz de Requisitos Legales			X	X	X									Computador e impresora	Profesional SG-SST-asistente	NA
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Elaboración de la matriz de riesgos de cada cargo existente en la empresa				X	X	X								Computador e impresora	Profesional SG-SST-asistente	NA
Establecer los comités y	Conformar el COPASST, el comité de convivencia	X													Formatos de conformación y	Trabajadores de la empresa	Impresión de documentos

la brigada de emergencias.	laboral y las brigadas de emergencia.														votación para los comités y las brigadas.		
programas de capacitación, introducción y entrenamiento	Establecer un cronograma de capacitaciones en SST para todo el personal; para los nuevos trabajadores realizar la inducción y re inducción para todo el personal.	X	X												Disponer de un área para capacitación y medios para realizar las presentaciones.	Profesional SG-SST-asistente	capacitaciones en el año, promediando que se cumplan
plan de emergencias	Elaborar el plan de emergencias y actualizar según la normatividad vigente con cobertura a todos los turnos de trabajo y todos los trabajadores				X	X									computador e impresora	Profesional SG-SST-asistente	Extintores, señalización pertinente y costos de revisión por parte de un profesional.

Realizar el reporte de inversión de incidentes y accidentes de trabajo	Realizar el debido reporte de los accidentes e incidentes laborales ocasionados en la empresa.						X	X							computador e impresora	Profesional SG-SST-asistente	Costos de impresiones
Fortalecer actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y Medicina Laboral, que permitan promover la salud y bienestar de los	Fortalecer la realización de indicadores de Ausentismo y seguimiento.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	computador e impresora	Profesional SG-SST-asistente	
	Desarrollar programas de Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad (Tamizaje, I, acondicionamiento físico, vacunación, pausas activas, orientaciones educativas, entre otros)						X	X	X						computador e impresora	Profesional SG-SST-asistente	Capacitaciones en el año, promediando profesionales encargados

trabajadores.																	
Fortalecer actividades relacionadas con Higiene y Seguridad Industrial, que contribuyan a disminuir la accidentalidad y enfermedades laborales	Gestionar la dotación de los EPP para todos los funcionarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Profesional SG-SST-asistente	
	Realizar afiliaciones de los empleados a la ARL	X													Computador e internet	GERENTE	Costo afiliación ARL
	proceso de capacitación de la Brigada de Emergencia	X														Profesional SG-SST-asistente	
	Realizar Inspecciones de seguridad en cada uno de los puestos de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Listas de inspección	Profesional SG-SST-asistente	
	Dejar registro del simulacro de evacuación y sus resultados.															Profesional SG-SST-asistente	
Revisión anual	Elaborar un informe ejecutivo en												X	computador e	Profesional SG-	NA	

al SG- SST por parte de la alta direc ción	el cual se verifica el grado de cumplimient o del SG - SST														impreso ra	SST- asistente	
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------	-------------------	--

Presupuesto aproximado para ejecución de la propuesta.

El restaurante “AQUÍ ES LILI”, no cuenta con un rubro destinado para este tipo de programas, sin embargo, la administración está abierta a la posibilidad de implementar el diseño propuesto, se planteó un presupuesto con ayuda de una asesora del sistema, tratando de reducir costos para que sea realizable en la empresa.

<i>COSTO DE LA IMPLMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS PROPUESTOS DEL SG-SST</i>			
<i>Programa de prevención y promoción de la salud</i>		\$2.000.000	
<i>Programa de inducción, capacitación y formación</i>		\$600.000	
<i>Plan y brigada de emergencia</i>		\$1.500.000	
<i>Programa de elementos de protección</i>		\$2.500.000	
<i>Elaboración, conformación y trámite COPASST, comité de convivencia</i>		\$250.000	
<i>Programa de señalización y evacuación</i>		\$300.000	
<i>Programa de manejo de extintores</i>		\$1.200.000	
<i>COSTO TOTAL</i>		<i>\$8.350.000</i>	
<i>RECURSO HUMANO</i>			
<i>Sueldo coordinador del SG-SST</i>	Mensual	\$1.000.000	<i>\$12.000.000</i>
<i>MANTENIMIENTO</i>			
<i>Papelería</i>	Mensual	\$12.000	\$144.000
<i>COSTO TOTAL</i>			<i>\$144.000</i>
<i>GRAN TOTAL</i>			<i>\$20.494.000</i>

Fuente: Propia con apoyo de un asesor en sg-sst.

Conclusiones

Por medio del análisis al Restaurante AQUÍ ES LILI, se pudo comprobar la falta de cumplimientos con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo, bajo la normatividad vigente en Colombia decreto 1072/2015. A través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se puede garantizar no solo un mayor bienestar a los trabajadores sino también una mayor eficiencia y eficacia en los procesos internos de la empresa además que debe cumplir con las directrices legales que los regulan; de esta forma permitirá lograr una mejora continua para ser más competitivos frente a la industria.

El diseño propuesto para el restaurante **Aquí es Lili** abarca los principales lineamientos en los cuales se debía direccionar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo de esta manera la necesidad de elaborar y ejecutar una política de seguridad y salud en el trabajo, un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, una matriz de peligros que garantizara una plan de control y priorización para cada uno de los riesgos y evaluación de los indicadores de impacto del sistema de gestión. Por esto se estableció un plan de trabajo que busca diseñar y desarrollar el SG-SST dentro de un cronograma establecido bajo el decreto 1072/2015.

Recomendaciones

- ✓ Diseñar estrategias administrativas y financieras que permiten de carácter urgente afiliar a los trabajadores a las prestaciones establecidas por la ley como lo son: ARL, salud, pensión, Parafiscales, además del pago de las prestaciones sociales.
- ✓ De acuerdo con los resultados obtenidos en la matriz de riesgos, se deben establecer programas enfocados a minimizar los riesgos presentes en las funciones propias de cada cargo además de extender a todas las áreas de la empresa, clientes, proveedores y los contratistas según lo establecido por el decreto 1072 del 2015.
- ✓ Presupuestar financieramente la empresa de tal modo que anexas gastos futuros en la implementación del diseño planteado.
- ✓ Desarrollar una evaluación constante de los indicadores que componen el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, esto con el fin de evaluar la gestión operativa y administrativa del mismo.
- ✓ Mejorar las condiciones administrativas, de tal manera que se pueda desarrollar un buen proceso de gestión y control del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Crear campañas de concientización al personal acerca del SGSST, para que estos tomen compromiso con la empresa y puedan llevarla a la mejora continua.
- ✓ Realizar los mantenimientos preventivos a cada uno de los equipos utilizados en el ejercicio de la labor en las fechas establecidas y reponer cuando sean necesarios las máquinas, equipos o piezas que se requieran.
- ✓ Tomar acciones correctivas y preventivas que permita mejorar las condiciones de trabajo. Buscando cada día tener ambientes de trabajo más sanos, seguros y con todas las medidas de protección necesarias para evitar accidentes de trabajo y de la generación de enfermedades laborales.

Referencias bibliográficas

- Badía Montalvo, R. (1985). Salud Ocupacional y riesgos laborales. *Boletín de la oficina sanitaria panamericana*.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración. economía, humanidades y ciencias sociales*. . Bogotá D.C: Pearson educación.
- Bugalagrande, A. d. (20 de 2 de 2018). *Sitio oficial de Bugalagrande en Valle, Colombia*. Obtenido de <http://www.bugalagrande-valle.gov.co/territorios.shtml>
- Fresquet, J. (2011). *Instituto de Historia de la Medicina y de la Ciencia* . Universidad de Valencia-CSIC.
- Guzmán Ramírez, A. F. (2012). Diseño de los procedimientos básicos aplicados al funcionamiento del Programa de Salud Ocupacional del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP: monografía. ZARZAL: Universidad del Valle.
- Henao Robledo, F. (2010). Salud Ocupacional. Conceptos Basicos. Ecoe Ediciones.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Mapfre. (s.f.). *Mapfre ARP*. Obtenido de http://mapfre.primelms.com/cscorm/SCORM_6651_Plan_Preencion_curso2/fscommand/Tabla_de_Valores_e_Interpretacion.pdf
- Maps, G. M. (2018). *Datos de mapas*. Obtenido de <https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?mid=1WZEYWBj5tr5U6cQ3tgIl5f7Doak&hl=es&ll=4.254663884753298%2C-76.11702693121339&z=15>
- Martinez Polo, L. (18 de Marzo de 2017). El día que los chefs rinden tributo a la cocina francesa. *EL TIEMPO*.
- Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad autonoma de Madrid.
- Poveda Pinilla, J. D. (2014). Desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en P3 Carboneras los Pinos S.A.S. Bogotá: Universidad Libre .
- Ramazzini, B. (2011). *Galenus*. Obtenido de Revista para los médicos de Puerto rico: <http://www.galenusrevista.com/Bernardino-Ramazzini-1633-1714.html>

Tamayo Poveda, M. J. (2011). Modelo estándar de control interno-MECI- componente de administración del riesgo ara la Universidad del Valle sede Zarzal. Zarzal: Universidad del Valle.

trabajo, O. i. (14 de 5 de 2008). <http://www.ilo.org>. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_092707.pdf

Anexos

Anexo 1: Encuesta del perfil sociodemográfico y condiciones de salud

ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO RESTAURANTE "AQUÍ ES LILI"			
NOMBRE COMPLETO:			
CARGO	EDAD		
1. ESTADO CIVIL a. Soltero (a) b. Casado (a)/unión libre c. Separado (a)/Divorciado d. Viudo (a)	2. GÉNERO a. Masculino b. Femenino	3. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO a. Ninguna b. 1 - 3 personas c. 4 - 6 personas d. Más de 6 personas	
4. NIVEL DE ESCOLARIDAD a. Primaria Incompleta b. Primaria completa c. Bachiller incompleto d. Bachiller completo e. Técnico/Tecnólogo incompleto f. Técnico/Tecnólogo completo g. Profesional	5. TENENCIA DE VIVIENDA a. Propia b. Arrendada c. Familiar d. Compartida con otra(s) familia(s)	6. USO DEL TIEMPO LIBRE a. Otro trabajo b. Labores domésticas c. Recreación y deporte d. Estudio e. Ninguno	
7. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.) a. \$400.000 a \$800.000 b. \$800.000 a \$1.200.000 c. \$1.600.000 en adelante	8. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA a. Menos de 1 mes b. De 3 a 5 meses c. De 6 a 10 meses d. De 11 a 20 meses e. 20 meses o más		
9. PRACTICA ALGUN DEPORTE a. No b. SI Diario _____ Semanal _____ Quincenal _____ Mensual _____ Ocasional _____	10. FUMA a. Si b. No Promedio diario _____		
12. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD a. Si b. No CÚAL: _____	13. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS a. No b. SI Semanal _____ Mensual _____ Quincenal _____ Ocasional _____		
PESO: _____ ESTATURA: _____	CONSENTIMIENTO INFORMADO a. No b. SI Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales.		

Anexo 2: Matriz de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo restaurante aquí es lili

RESPONSABLE:				FECHA DE ACTUALIZACION: DD __, MM __, AA __				
NORMA	AÑO DE EMISIÓN	EMISOR	DESCRIPCIÓN GENERAL	ARTICULOS APLICABLES	DESCRIPCION DEL REQUISITO	RESPON-SABLE	EXISTE EVIDEN-CIA ACTUALI-ZADA	
							SI	NO
LEY 9	1979		Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 84	Responsabilidades empleador: a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción. Programa de seguridad y salud en el trabajo b) Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones. Programa de medicina, higiene y seguridad industrial d) Adoptar Medida efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistema y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo.			

					e) Registra y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores. g) Realizar Programas Educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre métodos de prevención y control			
				ART. 85	Responsabilidades trabajador: a) Cumplir las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones, como con las normas del reglamento de higiene y seguridad industrial que se establezca. b) Usar y Mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo. c) Colaborar y Participar en la implementación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo			
				ART.88	Toda persona que entre a cualquier lugar de trabajo deberá cumplir las normas de higiene y seguridad establecidas por esta			

				Ley, sus reglamentaciones y el reglamento de Medicina, higiene y seguridad industrial.			
				ART.96 Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.			
				ART.111 En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de salud ocupacional dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al ministerio de Salud dictar las normas sobre su organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial en representación de empleadores y trabajadores.			
				ART.117 Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, contruidos, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión.			

				ART.122	Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para este, elementos de protección personal en cantidad y calidad acorde con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.			
				ART.125	Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúan actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.			
				ART.127	Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores			
				ART.198	Toda edificación estará dotada de un sistema de almacenamiento de basuras que impida el acceso y la proliferación de insectos, roedores y otras plagas			
				ART.199	Los recipientes para almacenamiento de basuras serán de material impermeable, provisto de tapa y lo suficientemente livianos para manipularlos con facilidad.			
				ART.205	Todas las edificaciones deberán estar dotadas de elementos necesarios para controlar y combatir accidentes por fuego de			

					acuerdo con las reglamentaciones que existan al respecto.			
RESOLUCIÓN 2400	1979	Ministerio de trabajo y seguridad social		ART: 2	Son obligaciones del patrono: a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan. b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución. c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la Salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico-laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico-social. d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina Preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los			

					comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente levantando las actas respectivas a disposiciones de la División de Salud Ocupacional. e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato. f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo. g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

				ART: 3 Son obligaciones de los trabajadores: a) Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono en concordancia con el literal a) del Artículo anterior. b) Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo. c) Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distintos a los que les han sido asignados. d) Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos. e) Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios. f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo, ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes,			
--	--	--	--	---	--	--	--

				estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores.			
				ART: 5 Las edificaciones de los lugares de trabajos permanentes o transitorios, sus instalaciones, vías de tránsito, servicios higiénico-sanitarios y demás dependencias deberán estar construidas y conservadas en forma tal que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y del público en general. Parágrafo. Las instalaciones, máquinas, aparatos, equipos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable, desagüe, gas industrial, tuberías de flujo, electricidad, ventilación calefacción, refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por las reglamentaciones vigentes, o que al efecto se dicten sobre la materia.			

				ART: 6 En la construcción, reformas o modificaciones de los inmuebles destinados a establecimientos de trabajo, se deberán tener en cuenta, además de los requisitos exigidos en el artículo quinto, los corredores, pasadizos, pasillos, escaleras, rampas, ascensores, plataformas, pasamanos, escalas fijas y verticales en torres, chimeneas o estructuras similares que serán diseñados y construidos de acuerdo a la naturaleza del trabajo y dispondrán de espacio cómodo y seguro para el tránsito o acceso de los trabajadores.			
				ART: 7 Todo local o lugar de trabajo debe contar con buena iluminación en cantidad y calidad, acorde con las tareas que se realicen; deben mantenerse en condiciones apropiadas de temperatura que no impliquen deterioro en la salud, ni limitaciones en la eficiencia de los trabajadores. Se debe proporcionar la ventilación necesaria para mantener aire limpio y fresco en forma permanente.			
				ART: 8 Los locales de trabajo tendrán las dimensiones necesarias en cuanto a extensión superficial y capacidad de los locales, de acuerdo con los requerimientos de la industria, para una mejor distribución de equipos, aparatos, etc., en el flujo de materiales,			

				teniendo en cuenta el número de trabajadores en cada lugar de trabajo.			
				ART: 9 La superficie de pavimento por trabajador no será menor de dos (2) metros cuadrados, con un volumen de aire suficiente para 11,5 metros cúbicos, sin tener en cuenta la superficie y el volumen ocupados por los aparatos, equipos, máquinas, materiales, instalaciones, etc. No se permitirá el trabajo en los locales cuya altura del techo sea menor de tres (3) metros, cualquiera que sea el sistema de cubierta. Parágrafo. El piso pavimento constituirá un conjunto homogéneo y liso sin soluciones de continuidad; será de material resistente, antirresbaladizo y en lo posible fácil de ser lavado.			
				ART: 10 En las cercanías de hornos, hogares, y en general en todas las operaciones en donde exista el fuego, el pavimento en las inmediaciones de éstas será de material incombustible, en un radio de un (1) metro. Se procurará que todo el pavimento se encuentre al mismo nivel; en caso de existir pequeños escalones, estos se sustituirán por rampas de pendiente suave,			

				para salvar las diferencias de altura entre un lugar y otro.			
				ART: 11 Las paredes serán lisas, protegidas y pintadas en tonos claros, susceptibles de ser lavadas o blanqueadas y serán mantenidas al igual que el pavimento, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier clase de desperfectos			
				ART: 12 Los corredores que sirven de unión entre los locales, escaleras, etc., y los pasillos interiores de los locales de trabajo que conduzcan a las puertas de salida, deberán tener la anchura precisa teniendo en cuenta el número de trabajadores que deben circular por ellos, y de acuerdo a las necesidades propias de la industria y establecimiento de trabajo. La anchura mínima de los pasillos interiores de trabajo será de 1,20 metros Parágrafo 1º. La distancia entre máquinas, aparatos, equipos, etc., será la necesaria para que el trabajador pueda realizar su labor sin dificultad e incomodidad, evitando los posibles accidentes por falta de espacio, no			

				será menor en ningún caso de 0,80 metros. Parágrafo 2º. Cuando las máquinas, aparatos, equipos, posean órganos móviles, las distancias se contarán a partir del punto más saliente de recorrido de dichos órganos. Alrededor de los hogares, hornos, calderas o cualquier otro equipo que sea un poco radiante de energía térmica (calor), se dejará un espacio libre de 1,50 metros.			
				ART: 13 Todo lugar por donde deben transitar los trabajadores, tendrá una altura mínima de 1,80 metros, entre el piso y el techo, en donde se encuentren instaladas estructuras que soportan máquinas, equipos, etc., para evitar accidentes por golpes, etc.; y se colocarán pasarelas metálicas con pasamanos que ofrezcan solidez y seguridad.			
				ART: 14 Todos los locales de trabajo deberán tener una cantidad suficiente de puertas y escaleras, de acuerdo a las necesidades de la industria. Las escaleras que sirvan de comunicación entre las distintas plantas del edificio ofrecerán las debidas condiciones de solidez, estabilidad y seguridad.			

				Parágrafo. Se procurará que sean de materiales incombustibles, espaciosas y seguras, y deberán estar provistas de pasamanos a una altura de 0,90 metros y de barandilla, que evite posibles caídas.			
			ART: 17	Todos los establecimientos de trabajo (a excepción de las empresas mineras, canteras y demás actividades extractivas) en donde exista alcantarillado público, que funcionen o se establezcan en el territorio nacional, deben tener o instalar un inodoro un lavamanos, un orinal y una ducha, en proporción de uno {1} por cada quince (15) trabajadores, separados por sexos, y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio, consistentes en papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes. PARÁGRAFO 1o. Los artefactos sanitarios (inodoros, orinales, lavamanos), deben ser contruidos de un material impermeable inoxidable, y con acabado liso que facilite la limpieza, porcelana, pedernal, hierro esmaltado, cementa y gres impermeable, mosaico, granito. PARÁGRAFO 2o. Cuando los lavamanos sean comunes o colectivos, se puede considerar que cada sesenta (60)			

				centímetros longitudinales con su grifo correspondiente, equivale a un lavamanos individual. PARÁGRAFO 3o. Los orinales colectivos tendrán su fondo con un desnivel por lo menos del cinco por ciento (5%) y hacia el desagüe, y se considerará que cada sesenta (60) centímetros de longitud equivalen a un orinal individual. PARÁGRAFO 4o. Los orinales no se podrán colocar contra un muro de ladrillo, madera u otro material permeable. La parte de atrás del orinal, sus lados y el piso, se deben cubrir con baldosín, mosaico, o granito.			
			ART: 20	Los pisos de los sanitarios deben tener sus desagües o sumideros, en la proporción de uno (1) por cada quince (15) metros cuadrados de piso. El desnivel del piso hacia el sumidero será por lo menos de 1 a 12 por ciento.			
			ART: 21	Los cuartos sanitarios deben tener sus ventanas para ventilación forzada que produzca seis (6) cambios de aire por hora. PARÁGRAFO. La iluminación debe ser suficiente para asegurar una intensidad uniforme por lo menos de 30 bujías pié, equivalente a 300 lux.			

				ART: 22 Los establecimientos de trabajo con ocupaciones en las cuales haya exposición excesiva a polvo, suciedad, calor, humedad, humos, vapores, etc., deben tener salones especiales destinados a facilitar el cambio de ropas de los trabajadores, separados por sexos, y se mantendrán en perfectas condiciones de limpieza y protegidos convenientemente contra insectos y roedores. Estas salas o cuartos deben estar constituidas por casilleros individuales (lookers metálicos), para guardar la ropa. PARÁGRAFO 1o. En aquellos establecimientos de trabajo en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas, infecciosas, o irritantes se deben suministrar casilleros dobles para evitar que su ropa ordinaria se ponga en contacto con la ropa de trabajo. PARÁGRAFO 2o. En todos los establecimientos de trabajo en donde haya concurrencia de más de diez (10) trabajadores, se instalarán los respectivos lookers metálicos individuales. PARÁGRAFO 3o. En las partes superior e inferior de las puertas de los casilleros se deben dejar pequeñas aberturas de ventilación con el fin de inducir la circulación interior del aire. PARÁGRAFO 4o. La ventilación en los cuartos para cambio de ropas debe ser		
--	--	--	--	--	--	--

					satisfactoria, y la iluminación debe ser suficiente, con intensidad uniforme de unas 20 bujías/pié.			
				ART: 23	El agua para consumo humano debe ser potable, es decir, libre de contaminaciones físicas, químicas y bacteriológicas, Para la provisión de agua para beber se deben instalar fuentes de agua con vasos individuales, o instalarse surtidores mecánicos, Los surtidores mecánicos deben cumplir con las siguientes especificaciones: a) El chorro de la fuente debe emanar de una boquilla de material impermeable, e inoxidable, colocada con un ángulo de 45º. con la vertical, aproximadamente, de manera que el chorro sea producido en dirección oblicua, evitando en esta forma que la boquilla o abertura sea contaminada por salpicaduras de agua o saliva. La boquilla no debe ser inundada o sumergida en el caso de un atascamiento de la fuente.			

				b) La boquilla debe estar protegida por guardas de materiales inoxidables, para evitar que las personas puedan tener contacto con ella. c) El chorro inclinado que mana de la boquilla no debe tocar las guardas, para evitar las salpicaduras. d) La taza será construida de modo que no se produzca salpicadura en el sitio donde el chorro caiga sobre la taza. e) La tubería de entrada de agua a la fuente estará provisto de válvula ajustable con su llave, para regular la rata de flujo del chorro, cuya intensidad debe permitir beber cómodamente sin que las personas se acerquen a menos de 15 centímetros de la boquilla. La válvula usada por el público servirá solo para abrir y cerrar el chorro de agua. f) La fuente se instalará a una altura que de la mayor comodidad a las personas que la utilicen. Cuando se empleen vasos individuales, estos deben estar en un estuche; además, debe haber un recipiente para los vasos usados. Queda prohibido el uso de vasos comunes.			
			ART: 25	En los establecimientos de trabajo, los comedores, casinos, se deberán ubicar fuera de los lugares de trabajo, y separados			

				de otros locales, y de focos insalubres o molestos.			
				ART: 26 Los pisos, paredes y techos serán lisos y de fácil limpieza. Tendrán iluminación, ventilación y temperatura adecuada. Las aberturas hacia el exterior, deben estar provistas de anejo, y las puertas deben cerrar automáticamente.			
				ART: 27 Todos los gases, humos y vapores producidos y dispersados en la cocina, serán extraídos por ventilación local constituida por una campana de succión, colector, ventilador y ducto de salida con sombrerete; se suministrará aire de reemplazo en el lugar donde se instale el sistema de ventilación.			
				ART: 28 Se mantendrá en todo momento limpio el local; los residuos de los alimentos o sobrantes se depositarán en un recipiente cerrado para su evacuación. Se conservarán los alimentos que se descomponen a temperatura ambiente, en neveras o congeladores. Se dispondrá de agua potable para el cocimiento de las comidas y para el lavado de los utensilios de la cocina.			
				ART: 29 Todos los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en buenas condiciones de higiene y limpieza. Por ningún motivo se			

				permitirá la acumulación de polvo, basuras y desperdicios.			
				ART: 34 Se evitará la acumulación de materias susceptibles de descomposición, de producir infección, o en general, nocivas o peligrosas, y se evacuarán o eliminarán por procedimientos adecuados los residuos de primeras materias o de fabricación, aguas residuales, etc. y los polvos, gases, vapores, etc., nocivos y peligrosos.			
				ART: 35 Los útiles para el aseo se guardarán en casilleros especiales ubicados cerca a los servicios sanitarios.			
				ART: 36 Se deberán tomar medidas efectivas para evitar la entrada o procreación de insectos, roedores u otras plagas dentro del área de trabajo.			
				ART: 38 Todos los desperdicios y basuras se deberán recolectar en recipientes que permanezcan tapados; se evitará la recolección o acumulación de desperdicios susceptibles de descomposición, que puedan ser nocivos para la salud de los trabajadores.			
				ART: 39 La evacuación y eliminación de estos residuos se efectuará por procedimientos adecuados y previo tratamiento de los mismos de acuerdo a las disposiciones higiénico sanitarias vigentes.			

				ART: 40	Cuando se manipulen materias orgánicas susceptibles de descomposición o de contener gérmenes infecciosos, se extremarán las medidas higiénicas de limpieza y protección del personal, y si es factible, cometer dichas materias a desinfecciones previas.			
				ART: 41	Se dispondrá de drenajes apropiados, capaces de asegurar la eliminación efectiva de todas las aguas de desperdicios, y provistos de sifones hidráulicos u otros dispositivos eficientes para prevenir la producción de emanaciones, manteniéndose constantemente en buenas condiciones de servicio.			
				ART: 42	El suministro de aguas para uso humano y de alimentos, el procesamiento de aguas industriales, la disposición de aguas negras, excretas, basuras, desperdicios y residuos en los lugares de trabajo, deberán efectuarse en forma que garantice la salud y el bienestar de los trabajadores y de la población en general.			
				ART: 43	Las aguas de desechos industriales, y demás residuos líquidos o sólidos procedentes de establecimientos industriales, comerciales y de servicios no podrán ser descargados en fuentes o cursos de agua (ríos), alcantarillados, lagos, represas, a menos que las personas responsables adopten las medidas			

				necesarias, para evitar perjuicios, molestias o daños a la fauna o flora acuática con destrucción de los procesos bioquímicos naturales.			
				ART: 44 Los recipientes empleados para depositar residuos líquidos o que sufran descomposición, deberán construirse de material impermeable, y de acuerdo a modelos que no permitan escapes, y que puedan limpiarse fácilmente.			
				ART: 45 Los residuos producidos en los sitios de trabajo deberán removerse, en lo posible, cuando no haya personal laborando, y se usarán métodos que eviten la dispersión de los materiales, especialmente de aquellas sustancias nocivas para la salud.			
				ART 63 La temperatura y el grado de humedad del ambiente en los locales cerrados de trabajo, será mantenido, siempre que lo permita la índole de la industria, entre los límites tales que no resulte desagradable o perjudicial para la salud. PARÁGRAFO. Cuando existan en los lugares de trabajo fuentes de calor, como cuerpos incandescentes, hornos de altas temperaturas, deberán adaptarse dispositivos adecuados para la reflexión y aislamiento del calor, y los trabajadores deberán utilizar los elementos de protección adecuados, contra las radiaciones dañinas de cualquier fuente de calor.			

				ART: 64 Los trabajadores deberán estar protegidos por medios naturales o artificiales de las corrientes de aire, de los cambios bruscos de temperatura, de la humedad o sequedad excesiva. Cuando se presenten situaciones anormales de temperaturas muy bajas o muy altas, o cuando las condiciones mismas de las operaciones y/o procesos se realicen a estas temperaturas, se concederán a los trabajadores pausas o relevos periódicos. PARÁGRAFO. Para realizar la evaluación del ambiente térmico se tendrá en cuenta el índice WBGT calculado con temperatura húmeda, temperatura de globo y temperatura seca; además se tendrá en cuenta para el cálculo del índice WBGT, la exposición promedia ocupacional. También se calculará el índice de tensión térmica, teniendo en cuenta el metabolismo, los cambios por convección y radiación expresados en kilocalorías por hora. Para el cálculo del índice de temperatura efectiva, se tendrá en cuenta la temperatura seca, la temperatura húmeda y velocidad del aire.			
				ART: 75 Cuando se empleen sistemas de ventilación por extracción se utilizarán campanas o casillas que se acoplen directamente, cubriendo totalmente el sitio de operación, y deberá existir en el interior de éstas una presión negativa. En caso que se utilicen campanas con extracción frontal, lateral o			

				suspendida, deberán estar lo más cerca posible de la fuente contaminante y con capacidad necesaria para obtener la velocidad de control, evitando así la dispersión del contaminante. Estas campañas deberán instalarse en tal forma, que eviten que las corrientes de aire contaminado pasen por la zona respiratoria del trabajador. La instalación de captación y de evacuación, en cuanto a sus elementos, materiales de los mismos, disposición y funcionamiento, será de tal forma que ofrezca absolutas garantías de seguridad.			
				ART: 76 Las cocinas instaladas en hospitales, hoteles, restaurantes, escuelas, fuentes de soda y otros sitios de trabajo que no tengan ventilación natural adecuada, se ventilarán mecánicamente, extrayendo aire a razón de treinta (30) cambios por hora como mínimo. Cualquiera que sea el sistema de ventilación general, deberán instalarse campanas de aspiración.			
				ART: 78 LOS SISTEMAS DE VENTILACIÓN SE MANTENDRÁN EN TODO MOMENTO EN CONDICIONES DE PERFECTO FUNCIONAMIENTO. Los colectores que retienen las sustancias molestas o nocivas y que evitan su dispersión en la atmósfera general, serán descargados o renovados con la frecuencia debida para lograr una			

				buena operación. Los materiales recogidos en los colectores se dispondrán de tal manera, que no constituyan peligro para la salud del personal.				
				ART: 79	Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice según la modalidad de la industria; a la vez que deberán satisfacer las condiciones de seguridad para todo el personal. La iluminación podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos. La iluminación natural debe disponer de una superficie de iluminación (ventanas, claraboyas lumbreras, tragaluces, techos en diente de serrucho, etc.) proporcional a la del local y clase de trabajo que se ejecute, complementándose cuando sea necesario con luz artificial. Cuando no sea factible la iluminación natural, se optará por la artificial en cualquiera de sus formas y deberá instalarse de modo que: a. No produzca deslumbramientos, causa de reflexión del foco luminoso en la superficie de trabajo o foco luminoso en la línea de visión. b. No produzca vaciamiento de la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o sea perjudicial para la salud de los trabajadores. PARÁGRAFO. El número de focos, su distribución e intensidad estará en relación			

				con la altura, superficie del local y de acuerdo al trabajo que se realice.			
				ART: 80 Se procurará que el trabajador no sufra molestias por la iluminación solar directa; para este fin es indispensable utilizar un vidrio difusor, con coloración apropiada u otro dispositivo que evite el resplandor.			
				ART: 83 Se deberán tener en cuenta los niveles mínimos de intensidad de iluminación, ya sean medidas en Lux o en Bujías /pié, de conformidad con la tabla mencionada en este artículo. PARÁGRAFO. Para los efectos de esta tabla, la unidad de medida será el Lux, que se define como la intensidad producida en una superficie por una bujía estándar colocada a un metro de distancia. La unidad de iluminación más empleada es la BUJIPIE, que se define como la iluminación que recibe una superficie de un pié cuadrado, en la cual se distribuye un flujo de un Lumen Una bujíapié equivale a 10,76 Lux.			
				ART: 84 Todas las ventanas, tragaluces, lumbrreras, claraboyas y orificios por donde deba entrar la luz solar, así como las pantallas, lámparas fluorescentes, etc. deberán conservarse limpios y libres de obstrucciones. PARÁGRAFO. Las ventanas, tragaluces, etc., se dispondrán en tal forma que la iluminación natural se reparta			

				uniformemente en los lugares de trabajo, instalándose cuando sea necesario, dispositivos que impidan el deslumbramiento.			
				ART: 85 La iluminación general de tipo artificial debe ser uniforme y distribuida adecuadamente de tal manera que se eviten sombras intensas, contrastes violentos y deslumbramientos. PARÁGRAFO 1o. La relación entre los valores mínimos y máximo de iluminación, medida en lux, no será inferior a 0.8 para asegurar la uniformidad de iluminación de los lugares de trabajo. PARÁGRAFO 2o. Cuando en determinado trabajo se requiera iluminación intensa, ésta se obtendrá mediante combinación de la iluminación general y la iluminación local complementaria, que se instalará de acuerdo con el trabajo que se va a ejecutar.			
				ART: 86 En los establecimientos de trabajo en donde se ejecutan labores nocturnas, deberá instalarse un sistema de iluminación de emergencia en las escaleras y salidas auxiliares. Este sistema se instalará igualmente en los sitios de trabajo que no tengan iluminación natural.			

				ART: 87 SE DEBERÁ TENER EN CUENTA LA CALIDAD Y LA INTENSIDAD DE LA ILUMINACIÓN PARA CADA TIPO DE TRABAJO. La calidad de la iluminación se referirá a la distribución espectral, brillos, contrastes, color, etc. La cantidad de iluminación se referirá al tamaño forma del objeto, al contraste, al tiempo disponible para ver el objeto, etc. PARÁGRAFO 1o. En todo lugar de trabajo se deberá disponer de adecuada iluminación, manteniendo dentro de los límites necesarios los niveles de intensidad, relaciones de brillantes, contrastes de color y reducción de destellos o resplandores para prevenir efectos adversos en los trabajadores y conservar apropiadas condiciones ambientales de visibilidad y seguridad. PARÁGRAFO 2o. En los locales de trabajo se permitirá el uso de lámparas fluorescentes, siempre que se elimine el efecto estroboscopia.			
				ART: 124 Las herramientas manuales eléctricas, lámparas portátiles y otros aparatos similares, serán de voltaje reducido; además los equipos, máquinas, aparatos, etc., estarán conectados a tierra para su seguridad.			

				ART: 125 En los sistemas eléctricos, las instalaciones deberán estar protegidas contra toda clase de rozamiento o impacto; las paredes al descubierto de los circuitos y equipos eléctricos estarán resguardados de contactos accidentales. Se evitará la presencia de cables dispersos en el piso y zonas de trabajo para evitar deterioro y riesgos de cortos circuitos y accidentes a los trabajadores.			
				ART: 126 En los sistemas eléctricos las entradas y controles de alta tensión deberán estar localizados en sitios seguros para tal efecto y protegidos convenientemente, para evitar todo riesgo, y se prohibirá al personal no autorizado el acceso a dichos sitios.			
				ART: 127 Las cajas de distribución de fusibles e interruptores se mantendrán en perfectas condiciones de funcionamiento y siempre tapadas para evitar riesgos de accidente. PARÁGRAFO. Los tableros de distribución o los tableros que controlan fusibles para corriente alterna o tensión que exceda de 50 voltios a tierra, que tengan elementos metálicos bajo tensión al descubierto, se instalarán en locales especiales y accesibles únicamente al personal autorizado. Los pisos de dichos locales serán construidos de material aislante.			

				ART: 128 Los generadores y transformadores eléctricos situados en los lugares de trabajo, estarán aislados por medio de barreras u otros dispositivos de protección, y no se permitirá la entrada a estos sitios al personal extraño; se colocarán avisos sobre tal medida. PARÁGRAFO. Se prohibirá a los trabajadores efectuar reparaciones en las máquinas cuando estén en funcionamiento, a la vez que hacer uso de máquinas, herramientas, materiales o útiles que no hayan sido entregados a su propio cuidado; solamente los Jefes de Planta, por razón de no suspender el servicio de energía, o para las máquinas, etc., podrán hacer las "reparaciones de emergencia" con las máquinas en funcionamiento, cuando a juicio, dicha reparación se pueda efectuar sin peligro. Ninguna máquina podrá ponerse en marcha antes de comprobar que todas sus piezas estén en el sitio preciso y debidamente aseguradas.			
				ART: 155 Para obtener en los establecimientos de trabajo un medio ambiente que no perjudique la salud de los trabajadores, por los riesgos químicos a que están expuestos, se deberán adoptar todas las medidas necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos preferentemente en su origen, pudiéndose aplicar uno o varios de			

				los siguientes métodos: sustitución de sustancias, cambio o modificación del proceso, encerramiento o aislamiento de procesos, ventilación general, ventilación local exhaustiva y mantenimiento. Otros métodos complementarios, tales como limitación del tiempo de exposición y protección personal; solo se aplicarán cuando los anteriormente citados sean insuficientes por sí mismos o en combinación.			
				ART: 162 El sistema de extracción localizada constará de los siguientes elementos: a) Campana o estructura diseñada para encerrar total o parcialmente una operación o proceso productor de contaminante, y conducir el flujo de aire de manera eficaz, para capturar el agente contaminante. La campana se conectará al sistema de ventilación mediante un conducto que absorba el contaminante desde la campana. b) Conducto o canal para el flujo del aire contaminado desde la campana al punto de descarga. c) Aparato limpiador del aire (purificador) que consiste en un ciclón separador. d) Ventilador de tipo centrífugo para el movimiento del aire, que se instalará a continuación del aparato limpiador o recolector, para que aspire aire limpio.			

				ART: 163 En los establecimientos de trabajo, relacionados con las industrias de alimentos, fabricación de grasas y aceites, empaquetado de carnes, pescados, mariscos, etc., empaquetado de frutas y verduras, embutidos, curtido de pieles, industrias lecheras, granjas avícolas, porcicultura, etc., tratamiento de huesos, mataderos, etc., elaboración de productos biológicos (vacunas, sueros, antígenos, etc.), especialidades farmacéuticas, y en donde se presentan los riesgos biológicos productores de enfermedades como infecciones fungosas, ántrax, infecciones sépticas, fiebre ondulante (brucelosis), carbunco, funiculitis, celulitis, erisipelas, etc., los patronos estarán obligados a ejercer un control de higiene, sanidad y asepsia en todas las dependencias de estos lugares de trabajo, para evitar que los trabajadores se contaminen por la descomposición o putrefacción de las materias de origen animal o vegetal y por la presencia de gérmenes o virus en los ambientes de trabajo.			
				ART: 164 Los recipientes que contengan sustancias peligrosas estarán pintados, marcados o provistos de etiquetas de manera característica para que sean fácilmente identificables, y acompañados de instrucciones que indiquen como ha de			

				manipularse el contenido y precauciones que se deben tomar para evitar los riesgos por inhalación, contacto o ingestión, y en caso de intoxicación, el antídoto específico para la sustancia venenosa. PARÁGRAFO. Las etiquetas indicarán el nombre y los ingredientes activos de la sustancia peligrosa (tóxica) o el uso o empleo de dicha sustancia, las cantidades y los métodos de aplicación y mezcla, las advertencias para su manejo, el equipo auxiliar protector que se recomienda, los primeros auxilios, y los antídotos.			
				ART: 165 En todos los establecimientos de trabajo en donde se manejen o procesen productos de origen animal, vegetal, productos biológicos y tóxicos, los patronos estarán obligados a tomar todas las medidas necesarias para impedir la propagación o exposición de los agentes biológicos y tóxicos, nocivos para la salud de los trabajadores.			
				ART: 171 Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotas, corbatas, cadenas de llaveros, o pulseras de relojes, etc., no se usarán en proximidades a los elementos en movimiento de las máquinas.			
				ART: 175 Se prohibirá a las mujeres el uso de calzado de tacones altos en los pisos de los establecimientos industriales, para evitar accidentes por tropezones, resbalones, etc.			

				ART: 177	En orden a la protección personal de los trabajadores, los patronos estarán obligados a suministrar a éstos los equipos de protección personal, de acuerdo con la clasificación mencionada en este artículo.			
				ART: 203	Los colores básicos que se emplearán para señalar o indicar los diferentes materiales, elementos, máquinas, equipos, etc., son los mencionados en este artículo de acuerdo a su clasificación.			
				ART: 213	Los recipientes de las sustancias peligrosas (tóxicas, explosivas, inflamables, oxidantes, corrosivas, radiactivas, etc.) deberán llevar rótulos y etiquetas para su identificación, en que se indique el nombre de la sustancia, la descripción del riesgo, las precauciones que se han de adoptar y las medidas de primeros auxilios en caso de accidente o lesión.			
				ART: 214	Quedará terminantemente prohibido mantener o almacenar líquidos inflamables dentro de locales destinados a reunir gran número de personas, como cines, teatros, escuelas, clubes, hospitales, clínicas, hoteles, pensiones, liceos, universidades y similares.			
				ART: 215	En los locales de trabajo donde se trasieguen, manipulen o almacenen líquidos o sustancias inflamables, la iluminación de lámparas, linternas y cualquier extensión			

				eléctrica que sea necesario utilizar, serán a prueba de explosión.			
				ART: 216 No se manipularán ni almacenarán líquidos inflamables en locales situados sobre o al lado de sótanos o fosos, a menos que tales áreas estén provistas de ventilación adecuada para evitar la acumulación de vapores y gases.			
				ART: 218 Los locales de trabajo, los pasillos y patios alrededor de las edificaciones, los patios de almacenamiento y lugares similares, deberán mantenerse libres de basuras, desperdicios y otros elementos susceptibles de encenderse con facilidad.			
				ART: 219 Se evitará que botellas, cristales, equipos de vidrio de laboratorios, lupas, espejos y similares, sean causa de incendio por efecto de los rayos del sol.			
				ART: 220 Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de incendio, de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo. El equipo que se disponga para combatir incendios, deberá mantenerse en perfecto estado de conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo una vez al año.			
				ART: 221 El número total de extinguidores no será inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extinguidores se colocarán en las			

				proximidades de los lugares de mayor riesgo o peligro y en sitios que se encuentren libres de todo obstáculo que permita actuar rápidamente y sin dificultad. El personal deberá ser instruido sobre el manejo de los extinguidores según el tipo, de acuerdo a la clase de fuego que se pueda presentar.			
				ART: 222 En las industrias o lugares de trabajo que o frezan peligro de incendio o explosión deberán tomarse las medidas necesarias para que todo incendio en sus comienzos, pueda ser rápidamente combatido, para salvar el personal y los bienes materiales, según las siguientes normas: a) Si en los locales existe agua o presión, se dispondrá de suficiente número de tomas o bocas de agua y de las correspondientes mangueras con lanza; o se tendrá un depósito de agua con la presión y cantidad suficiente para combatir el incendio. b) Siempre que sea posible, se dispondrá de una instalación avisadora y extintora automática. c) Se dispondrá además de recipientes llenos de arena, de cubos, palas y picos y de algunas cubiertas de lona ignífuga. d) Todos los equipos, aparatos y materiales de que se disponga para combatir el incendio se deberán mantener en perfecto estado de conservación y funcionamiento. e) Se instruirá al personal sobre los métodos			

					de salvamento y actuación, en los casos de incendios, y se les proporcionarán todos los medios y elementos necesarios para el cumplimiento de su función.			
				ART: 223	Los establecimientos de trabajo por sus características industriales y tamaño de sus instalaciones establecerán entre sus trabajadores una Brigada de Incendio, constituida por personal voluntario debidamente entrenado para la labor de extinción de incendios dentro de las zonas de trabajo del establecimiento.			
				ART: 224	Se usará pintura de color rojo para identificar el sitio de ubicación de los equipos de extinción, de manera que puedan ser identificados por las personas que trabajen en el lugar.			
				ART: 230	No deberá usarse agua, excepto pulverizada (Neblina de alta presión), en los incendios de grandes cantidades de líquidos, grasas, o pinturas inflamables, o en los incendios de polvos orgánicos inflamables. No se empleará el agua para			

				extinguir incendios de polvos de aluminio o magnesio o que se ponga en presencia de carburo de calcio o de sustancias susceptibles de desprender gases inflamables o nocivos o en incendios que impliquen equipos eléctricos, excepto para corriente de baja tensión en la forma de pulverización fina			
				ART: 231 Los sistemas de alarmas para los conatos de incendio, como medida de seguridad y actuación rápida para extinguir el fuego, deberán reunir los siguientes requisitos: a) Deberán transmitir señales dignas de confianza. b) Las señales deberán llegar a las personas capacitadas para que respondan a ellas. c) Deberán llamar inmediatamente la atención "fuego" en forma inequívoca. d) Deberán indicar el lugar del incendio. e) Los medios para transmitir la alarma deberán ser accesibles y muy simples, no dando ocasión a demoras o errores, por parte de la persona encargada. f) La alarma será fuerte para que los ocupantes del edificio o local de trabajo, etc. queden advertidos			

				ART: 232 Las alarmas de incendio que se empleen, a excepción de otros sistemas más técnicos y modernos, serán de tipo manual y de tipo automático. En el sistema manual la alarma se trasmite a punto central, tirando de una palanca que se halla dentro de una caja. Este tipo de alarma se instala por lo general en las vías públicas de las ciudades. En el sistema automático, la alarma funcionará por medio de un dispositivo sensible al calor, como la fusión de una aleación metálica, la expansión del aire o de algún líquido o una pila termoeléctrica. Los dispositivos sensibles al calor del sistema de alarma automática son de dos clases: PARÁGRAFO. Los dispositivos sensibles al calor del sistema de alarma automática son de dos clases: a) De temperatura fija diseñados para funcionar cuando la temperatura llega a determinado grado. b) De relación de aumento de la temperatura, diseñados para que funcionen cuando la rapidez en la elevación de la temperatura exceda la predeterminada. También se utilizan equipos para descubrir la presencia de humo y fuego en los sistemas automáticos de alarma			
--	--	--	--	--	--	--	--

				ART: 356	Los patronos están en la obligación de suministrar a sus trabajadores herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo, y darles entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta			
				ART: 362	Las herramientas manuales no se abandonarán, aunque sea provisionalmente, en los pasajes, escaleras o en lugares elevados de donde puedan caer sobre personas que se encuentren debajo. PARÁGRAFO. Se proporcionarán a los trabajadores gabinetes o cajas de herramientas adecuadas, y otros medios convenientes para guardar las herramientas no utilizadas durante el trabajo; además se dispondrá de gabinetes, porta herramientas o estantes adecuados y convenientemente situados en los bancos o en las máquinas, para guardar las herramientas en uso			
				ART: 388	En los establecimientos de trabajo, en donde los trabajadores tengan que manejar (levantar) y transportar materiales (carga), se instruirá al personal sobre métodos seguros para el manejo de materiales, y se tendrán en cuenta las condiciones físicas del trabajador, el peso y el volumen de las cargas, y el trayecto a recorrer, para evitar los grandes esfuerzos en estas operaciones. PARÁGRAFO. Los patronos elaborarán un			

				plan general de procedimientos y métodos de trabajo; seleccionarán a los trabajadores físicamente capacitados para el manejo de cargas; instruirán a los trabajadores sobre métodos correctos para el levantamiento de cargas a mano y sobre el uso del equipo mecánico y vigilarán continuamente a los trabajadores para que manejen la carga de acuerdo con las instrucciones, cuando lo hagan a mano, y usen en forma adecuada las ayudas mecánicas disponibles			
				ART: 392 La carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de 25 kilogramos de carga compacta; para las mujeres, teniendo en cuenta los anteriores factores será de 12,5 kilogramos de carga compacta. PARÁGRAFO. Se concederá a los trabajadores dedicados constantemente al levantamiento y transporte de cargas, intervalos de pausa, o períodos libres de esfuerzo físico extraordinario.			
				ART: 393 No se permitirá el levantamiento de objetos pesados a las personas enfermas del corazón, a las que padecen hipertensión arterial, las que han sufrido de alguna lesión pulmonar, a las mujeres en estado de embarazo, a las personas que han sufrido de lesiones en las articulaciones o que padecen de artritis, etc.			

				ART: 699	Las mujeres embarazadas no podrán ser empleadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas			
				ART: 700	Las mujeres embarazadas no podrán realizar trabajos que demanden levantar pesos, o para los cuales deba estar parada o en continuo movimiento; en trabajos que demanden gran equilibrio del cuerpo, tales como trabajar en escaleras o el manejo de máquinas pesadas o que tengan puntos de operación peligrosa.			
				ART: 701	Todo patrón o empleador que tenga a su servicio personal femenino deberá cumplir las siguientes normas: a) Las ropas de trabajo deben ser especiales, confortables a cualquier temperatura, apropiadas al trabajo y atractivas. b) Cuando las faldas resulten un peligro, se reemplazarán por pantalones u overoles. c) Deberán evitarse las mangas, tiras sueltas, faldas anchas, solapas y puños doblados. d) El ajuste de las prendas es importante, las ropas demasiado ajustadas causarán tensiones, aumentarán la fatiga e impiden los movimientos. e) Deberá prohibirse el uso de prendas, alhajas, etc., que puedan ser atrapadas por las máquinas. f) Para evitar que el cabello de las mujeres			

				sea atrapado por las correas, transmisiones y demás partes en movimiento de las máquinas, equipos o herramientas deberán suministrarse viseras duras, turbantes ventilados, cofias y se deberá exigir el uso de las mismas. g) Cuando sea necesario se ordenará el uso de anteojos y caretas protectoras, los cuales se mantendrán en buenas condiciones. h) Los zapatos de las mujeres que trabajan deberán calzar con comodidad, ser adecuados en peso y tener punteras de acero cuando los peligros del trabajo así lo requieran. Los zapatos deberán proveer la estabilidad necesaria; por inconveniencia del uso de tacos o tacones altos. i) Los trabajadores deberán disponer de facilidades sanitarias tales como cuartos de baño limpios, agua potable para beber, salas de descanso, sillas, duchas, ventilación, calefacción, iluminación adecuada en los sitios de trabajo, a fin de evitar la fatiga y las tensiones.			
			ART: 702	Las condiciones de trabajo deben adaptarse a la estructura más pequeña del cuerpo de la mujer y a su fuerza física menor que la del hombre.			
			ART: 703	Toda empresa que ocupe más de cincuenta (50) mujeres, estará en la obligación de nombrar como Director o Jefe de Consultas			

				para mujeres, a una mujer, o a una asistente Social en su caso.			
				ART: 704 Las empresas estarán en la obligación de proporcionar a las mujeres las mismas oportunidades que a los varones, las condiciones generales de seguridad, sanidad e higiene deberán ser las mismas.			
				ART: 705 Las Empresas que ocupen mujeres, estarán en la obligación de impartirles periódicamente instrucción sobre prevención de accidentes, y enfermedades profesionales, lo mismo que sobre normas generales de higiene.			
				ART: 707 Las normas consignadas en esta Resolución estarán sujetas a posteriores modificaciones, y serán complementadas con otras disposiciones, teniendo en cuenta el desarrollo industrial, comercial y agroindustrial, y los nuevos riesgos que se originen como consecuencia del avance tecnológico del país.			
				ART: 710 En caso de infracción o incumplimiento de las disposiciones de esta Resolución por parte de los patronos, de acuerdo al Informe (Acta de visita de inspección) elaborado por los funcionarios competentes, la División de Salud Ocupacional de la Dirección General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de Resolución motivada impondrá las sanciones previstas en el artículo 41 del			

					Decreto 2351 de 1945 y tomará las medidas que estime necesarias.			
DECR ETO 614	1984	El presi dente de la Repú blica de Colo mbia	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.	ART: 4	Dirección y coordinación. Las entidades que desarrollen planes, programas y actividades de Salud Ocupacional en el país, lo harán bajo la dirección de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud y actuarán bajo la coordinación del Comité Nacional de Salud Ocupacional de tal manera que se garantice la mayor eficiencia en el ejercicio de las obligaciones y responsabilidades en la prestación de los servicios y en el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional sobre la materia.			
				ART: 6	Información. Todas las entidades públicas y privadas que desarrollen actividades de Salud Ocupacional en el país están en la obligación de suministrar la información requerida en este campo por las autoridades gubernamentales de Salud Ocupacional, conforme, al sistema de información que se establezca para tal efecto.			

				ART: 24 Responsabilidades de los patronos. Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades: a) Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo; b) Comprobar ante las autoridades competentes de Salud Ocupacional, si fuere necesario mediante estudios evaluativos, que cumplen con las normas de medicina, higiene y seguridad industrial para la protección de la salud de los trabajadores; c) Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional correspondiente; d) Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presentan; e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas		
--	--	--	--	--	--	--

				correspondientes; f) Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la intervención de los riesgos profesionales; g) Permitir que representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación que practiquen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo; h) Presentar a los funcionarios de Salud Ocupacional los informes, registros, actas y documentos relacionados con la medicina, higiene y seguridad industrial; i) Entregar a las autoridades competentes de Salud Ocupacional para su análisis las muestras de sustancias y materiales que utilicen, si se consideran peligrosas; j) Proporcionar a las autoridades competentes la información necesaria sobre procesos, operaciones y sustancias para la adecuada identificación de los problemas de Salud Ocupacional.			
				ART: 25 Comités de medicina, higiene y seguridad industrial de empresas. En todas las empresas e instituciones públicas o privadas, se constituirá un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores cuya organización y			

				funcionamiento se registrará por la reglamentación especial que expiden conjuntamente los Ministerios de Salud, Trabajo y Seguridad Social.			
				ART: 26 Responsabilidades de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial de empresas. Los comités de medicina, higiene y seguridad industrial, tendrán las siguientes responsabilidades: a) Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de Salud Ocupacional de la empresa; b) Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud Ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo; c) Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo.			

				ART: 28 Programas de Salud Ocupacional en las empresas. Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos: a) El programa será de carácter permanente; b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos; 1. Actividades de medicina preventiva; 2. Actividades de medicina de trabajo; 3. Actividades de higiene y seguridad industrial; 4. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa. c) Las actividades de medicina preventiva, y medicina del trabajo e higiene y seguridad industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada; d) Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo; e) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social.			
--	--	--	--	--	--	--	--

				ART: 29	Forma de los Programas de Salud Ocupacional. Los programas de Salud Ocupacional dentro de las empresas podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas: a) Exclusivos y propios para la empresa; b) En conjunto con otras empresas; c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines.			
				ART: 30	Contenido mínimo que deben tener de los programas de Salud Ocupacional			
				ART: 34	Contratación de Servicios de Salud Ocupacional. La contratación, por parte del patrono de los Servicios de Salud Ocupacional con una empresa especialmente dedicada de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del patrono al contratista. La contratación de los servicios de Salud Ocupacional por parte del patrono no lo exonera del cumplimiento de la obligación que tiene el patrono de rendir informe a las autoridades de Salud Ocupacional, en relación con la ejecución de los programas.			
RESOLUCIÓN 2013	1986	Ministerio de trabajo y	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento	ART:1	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad			

		segur idad social	nto de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo		Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.			
				ART: 2	Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así: - De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes. - De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes. - De 500 a 999 trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. - De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.			
				ART 7	El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo			
				ART 10-	El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la			

					salud ocupacional dentro de la empresa, y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.			
				ART 11	Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las mencionadas en el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:			
				ART 12	Son funciones del Presidente del Comité			
				ART 13	Son funciones del Secretario			
				ART 14	Son obligaciones del empleador:			
				ART 15	Son obligaciones de los trabajadores			
RESOLUCIÓN 1016	1989	Ministerio de trabajo	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	ART: 4	: El programa de salud ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y			

					disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.			
				ART: 5	El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: a) Subprograma de Medicina Preventiva. b) Subprograma de Medicina del Trabajo. c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial. d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.			
				ART:14	. El programa de Salud Ocupacional, deberá mantener actualizados lo siguientes registros mínimos: 1. listado de materias primas y sustancias empleadas en la empresa. 2. Agentes de riesgos por ubicación y prioridades. 3. Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo. 4. Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados. 5. Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores. 6. Recopilación y análisis estadísticos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 7. Ausentismo general, por			

				accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común. 8. Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional. 9. Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento. 10. Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control clínico y biológico. 11. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.			
			ART:15	Para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos. 1. Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo. 2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año. 3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año. 4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades			

				ART:17	Las autoridades competentes exigirán los programas de Salud Ocupacional, dentro de los siguientes términos establecidos de acuerdo con el número de trabajadores y contados a partir de la vigencia de la presente resolución: - Seis (6) meses para las empresas de cien (100) o más trabajadores - Doce (12) meses para las empresas de veinticinco (25) a noventa y nueve (99) trabajadores, inclusive. - Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de veinticinco (25) trabajadores			
DECR ETO 919	1989	Presidencia de la república	Por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones	ART: 4	Participación de las entidades y organismos públicos y privados en la elaboración y ejecución del plan. Todas las entidades y organismos a los cuales la Oficina Nacional para la Atención de Desastres solicite colaboración a fin de elaborar y ejecutar el plan a que se refiere el artículo precedente, estarán obligados a prestarla dentro del ámbito de su competencia. La renuencia o retraso en la prestación de la colaboración será causal de mala conducta del funcionario o empleado responsable y será sancionable con destitución. Así mismo, las entidades privadas deberán colaborar en las solicitudes que les eleve la Oficina Nacional para la Atención de Desastres			

				ART: 22	Participación de entidades públicas y privadas durante la situación de desastre. En el mismo decreto que declare la situación de desastre, se señalarán, según su naturaleza, las entidades y organismos que estarán obligados a participar en la ejecución del plan específico, las labores que deberán desarrollar y la forma como se someterán a la dirección, coordinación y control por parte de la entidad o funcionario competente. Igualmente, se determinará la forma y modalidades de participación de las entidades y personas privadas y los mecanismos para que se sometan a la dirección, coordinación y control por parte de la entidad o funcionario competente			
LEY 100	1993	Congreso de la república	Por lo cual se organiza el sistema de seguridad social integral	Todos	Toda la ley- Estableció la estructura de la Seguridad Social en el país			
Decreto 1295	1994	Presidencia de la república	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos	ART:16	Obligatoriedad de las cotizaciones: Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales. El no pago de dos o más cotizaciones periódicas, implica, además de las sanciones legales, la desafiliación automática del Sistema General de Riesgos Profesionales,			

			profesionales		quedando a cargo del respectivo empleador la responsabilidad del cubrimiento de los riesgos profesionales. Para la afiliación a una entidad administradora se requerirá copia de los recibos de pago respectivos del trimestre inmediatamente anterior, cuando sea el caso			
				ART:21	Obligación del empleador El empleador será responsable: a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio; b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento; c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; e. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; g. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y h. Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros. PARÁGRAFO. Son además			

				obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este decreto.			
			ART:22	Obligación de los trabajadores. Son deberes de los trabajadores: a. Procurar el cuidado integral de su salud. b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. c. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto. d. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa. e. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales. f. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento. g. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual			

				desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión			
				ART:61 Estadística de riesgos profesionales. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.			
				ART:62 . Información de los riesgos profesionales. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado			

Decreto 1772	1994	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales"	ART: 3	por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Selección. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. La selección de la entidad administradora de riesgos profesionales es libre y voluntaria por parte del empleador			
LEY 797	2003	Congreso de la república	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales	ART: 13	Características del Sistema General de Pensiones. A) La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores dependientes e independientes;			

			exceptuados y especiales.					
Resolución 156	2005	Ministerio de la protección social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.	ART: 3	Obligación de los empleadores y contratantes: Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional. Cuando el empleador o el contratante no haya diligenciado íntegramente el formato, las entidades administradoras de riesgos profesionales, las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud, podrán solicitarle la información faltante, la cual deberá ser suministrada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud			
Ley 1010	2006	Congreso de la república	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos.	ART: 9	Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir			

			os en el marco de las relaciones de trabajo.		funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo			
Decreto 231	2006	Presidencia de la República	Por medio del cual se corrige un error de la ley 1010 de 2006	ART: 9	Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral parágrafo 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.			
RESOLUCIÓN 2346	2007	Ministerio de protección social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	ART: 4	Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso: El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pres ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.			
				ART: 5	Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas			
				ART:6	Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso			

Resolución 1401	2007	Ministerio de protección social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Todos	Toda la resolución			
RESOLUCIÓN 2646	2008	Ministerio de protección social	Define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	Todos	Toda la resolución			

Ley 1280	2009	Congreso de la república	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se establece la licencia por luto	ART: 1	Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos: 10. Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Parágrafo: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia. Aplicación			
LEY 1468	2011	Congreso de la república	Por el cual se modifican los artículos 236,239,57 58 del código sustantivo del trabajo y se dictan	Todos	Toda la ley-			

			otras disposiciones					
Decreto 19	2012	Presidencia de la República	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la administración pública	Todos	Todo el decreto			
Resolución 652	2012	Ministro de Trabajo	Por el cual se establece la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	ART:6	Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: 1. Recibir y dar trámite a las quejas. 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales. 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual. 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. 5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes. 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos			

					por las partes involucradas. 7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.			
				ART:7	Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones: 1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias. 2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz. 3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité. 4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.			
				ART: 8	Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo.			
				ART: 9	Modificado. Res. 1356/2012, art. 3º. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres			

					(3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.”			
				ART: 14	Modificado. Res. 1356/2012, art. 4º. Período de transición. Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente Resolución.			
Ley 1562	2012	Congreso de la república	Por lo Cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Todos	Toda ley			
RESOLUCIÓN 2674	2013	Ministerio de salud y protección social	Por la cual se reglamenta el artículo 126 del Decreto-ley 019 de 2012 y se dictan otras disposiciones	Todos	Toda la Resolución- Artículo 126 del Decreto-ley 019 de 2012, establece que los alimentos que se fabriquen, envasen o importen para su comercialización en el territorio nacional, requerirán de notificación sanitaria, permiso sanitario o registro sanitario, según el riesgo de estos productos en salud pública, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de			

					Salud y Protección Social. Que conforme con lo anterior, se hace necesario establecer los requisitos y condiciones bajo las cuales el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invita), como autoridad sanitaria del orden nacional, deberá expedir los registros, permisos o notificaciones sanitarias.			
Decreto 1443	2014	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Todos	Todo el decreto			
Decreto 1507	2014	Presidencia de la República	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.	Todos	Todo el decreto			

Decreto 1477	2014	Presidencia de la República	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Todos	Todo el decreto			
Decreto 472	2015	Ministerio del Trabajo	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización	Todos	Todo el decreto			

			o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones					
Decreto 1072	2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo	Todos	Todo el decreto			
Decreto 171	2016	Presidencia de la República	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo,	Todos	Todo el decreto			

			sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).					
Resolución 1111	2017	Ministerio del Trabajo	Por la cual se define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.	Todos	Todo el decreto			

Anexo 3: Matriz de elementos de protección personal- EPP. Restaurante AQUÍ ES LILI

MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL - EPP													
ACTIVIDAD	PERSONAS EXPUESTAS	FACTOR DE RIESGO	EQUIPO / HERRAMIENTA/ SUSTANCIA / UTENSILIO	PART E DEL CUERPO	ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL		NORMA	FUNCIONES / CAPACIDAD	LIMITACIONES	MANTENIMIENTO	TIEMPO DE REPOSICIÓN	DISPOSICION FINAL	INSPECCIONES
(ASEO)		RIESGO BIOLÓGICO: HONGOS, BACTERIAS Y VIRUS	N.A	CABEZA	Cofia		Ley 9 de Enero 24 de 1979 (Titulo III, Artículos 122 a 124) y en la Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979 (Titulo	Cofia desechable , de 21 pulgadas fabricada tipo acordeón en tela de propileno. La formación multidireccional con la que cuenta, la hace más resistente al desgarre o ruptura.	No protege de golpes.	Debe mantenerse limpio y seco y debe reemplazarse cuando se presente deteriorado o defectuoso.	Por deterioro y condiciones de higiene.	Rellenos sanitarios, componente biodegradable.	BIMESTRAL

							IV, Capítulo II, Artículos 176 a 201).	Su forma de acordeón la hace más práctica para su almacenamiento. Retiene la caída del cabello. Perfecta ventilación. Material aceptado por la FDA para la manipulación de alimentos.					
		N.A	N,A	OID OS	Tapa oídos		N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A

		RIESGO QUÍMICO: SALPICADURAS DE PRODUCTOS QUÍMICOS Y POLVO	N.A	OJOS Y CARA	Gafas transparentes (polycarbonato, ventilación lateral, incoloro). Específicamente para realizar labores de aseo exhaustivo con alta carga contaminante o áreas		ANSI Z87.1	Lente claro: Para uso en interiores donde es necesaria la protección contra salpicaduras de productos químicos	No protege de radiación solar	Lavar diariamente bajo un chorro de agua, secar con un pañito, o al aire; Al remover los lentes después de haber estado trabajando en áreas con mucho polvo o material articulado, incline la cabeza hacia delante y	Cuando se rompan, o se rayen de tal forma que impidan la visibilidad, o cuando se manchen con una sustancia que no sea posible quitar.	Rellenos sanitarios, componentes biodegradables	TRIMESTRAL
--	--	--	-----	-------------	--	--	------------	--	-------------------------------	--	--	---	------------

					con alto riesgo biológico					remueva los lentes de atrás hacia adelante , esto evitará que las partículas ingresen a los ojos lesionándolos. Use banda elástica para evitar que los lentes se caigan al piso o disponga de un lugar higiénico para su			
--	--	--	--	--	------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

										almacenamiento.			
		RIESGO QUIMICO: INALACIÓN POLVOS, VAPORES, PRODUCTOS QUIMICOS.	COLOR, DENG RASANTE, CERA, LIMP IAVI DRIOS, JAB	SISTEMA RESPIRATORIO	Respirador o tapabocas, eficiencia mínima 95% (N-95). Para uso continuo durante		NTC 3852(Nivel de Protección) N 95% - NIOSH. Z-88	La válvula de exhalación disminuye la condensación como efecto de la exhalación del aire caliente permitiendo que su capacidad	No protege de humos	Por sus características de fabricación este tipo de elementos son desechables	Por deterioro y condiciones de higiene.	Rellenos sanitarios, componentes biodegradables	TRIMESTRAL

			ON AXI ON, JAB ON EN POL VO		e labore s de aseo			de retención se concentre por mayor tiempo de uso; Retiene partículas sólidas de tamaño mayor a 5 micras					
		RIESG O QUIMIC O: CONTA CTO CON PRODU CTOS QUIMIC OS RIESG O BIOLO GICO: HONGO S, BACTE	CLO RO, DES ENG RAS ANT E, CER A, LIMP IAVI DRI OS, JAB ON AXI ON, JAB	PRO TEC CIÓN CO RPO RAL	Ropa de trabaj o. Ø Delant al en tela encau chada o PVC imper meabl e con soport e en cuello y		Ley 9 de Enero 24 de 1979 (Título III, Artícu los 122 a 124) y en la Resol ución 2400 de Mayo 22 de 1979	Trabajos en el sitio de obra.	No es aisla nte térmico	Lavar a mano periódic amente y reempla zar cuando presente rasgaduras o deterio ro visible	Cuan do exista deterio ro, roto s, quem adas, desgast e norma l.	Rellen os sanita rio, comp onent e biode gradab les	TRIM ESTR AL

		RIAS Y VIRUS	ON EN POLVO, QUÍMICOS Y ABONOS PARA JARDINERÍA		ajuste en la cintura (72 cm., 82 de alto) para labores de aseo exhaustivo con agua abundante (ej. uso de hidrolavadora o Karcher)		(Título IV, Capítulo II, Artículos 176 a 201).							
--	--	--------------	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		RIESGO QUÍMICO: CONTACTO CON PRODUCTOS QUÍMICOS RIESGO BIOLÓGICO: HONGOS, BACTERIAS Y VIRUS	CLORO, DESENGRAASANTE, CERA, LIMPIAVIDRIOS, JABÓN, AXICIÓN, JABÓN EN POLVO	MANOS	Guantes industriales de caucho calibre 35, para uso continuo durante labores de aseo o Guantes de nitrilo calibre para manejo de químicos usados durante		NTC 1726 Z-81	Controla riesgos químicos líquidos, como ácidos orgánicos, algunas soluciones saturadas, alcalinas y alcoholes Para manipulación de ácido acético, fórmico, tánico, Soluciones de amonio, acetato, carbonato, lactato, hidróxido de amonio, de potasio, de sodio; etanol, metanol, butanol, amílico.	No protege de contacto con superficies calientes	Lavar con chorro de agua después de cada uso con jabón o detergente, secar al aire; almacenar en un lugar higiénico y adecuado. Si los guantes se encuentran rotos, defectuosos, deteriorados o representan un riesgo para el desarrollo	Cuando están rotos o deteriorados.	Rellenos sanitarios, componente biodegradable.	TRIMESTRAL
--	--	--	--	-------	--	---	---------------	--	--	--	------------------------------------	--	------------

					e las labores de aseo					o de la operación deben ser cambiados.			
		RIESGO LOCATIVO: CAIDAS POR CONTACTO CON SUPERFICIE RESBALOSA RIESGO QUIMICO: CONTACTO CON	COLOR, DESGASTANTE, CEREA, LIMPIAVIDRIOS, JABONACION, JABONEN	PIES	Botas de caucho, caña alta para uso continuo durante labores deaseo o en lavado y aseo de depósi		NTC 2396N TC 2257A NSI Z41Z-41 y Z-195	Protege de riesgos químicos líquidos como ácidos, Solventes, riesgos biológicos como ambientes extremadamente húmedos, Para el desarrollo de operaciones que requieran	No tiene punta de acero, no protege de caída de objetos pesados.	Debe mantenerse limpio y seco y debe reemplazarse cuando se presente deteriorado o defectuoso. En lugares donde se suministre botas	cada cuatro meses	Rellenos sanitarios, componente biodegradable.	TRIMESTRAL

		PRODU CTOS QUIMIC OS	POL VO		tos de residu os o similar es			la manipulación de ácidos, como industrias, químicas y farmacéuticas, Industrias que exijan manipulación de grasas y solventes, actividades de la industria de alimentos y productos cárnicos, Actividades de lavado y limpieza de automotores, maquinaria, equipos e instalaciones.		para visitantes deben establecerse normas de desinfección. Deben almacenarse en un lugar cerrado e higiénico a temperatura ambiente, nunca cerca a altas temperaturas			
--	--	-------------------------------	-----------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--

COCINA		RIESGO BIOLÓGICO: HONGOS, BACTERIAS Y VIRUS	N.A	CABEZA	Cofia		Ley 9 de Enero 24 de 1979 (Título III, Artículos 122 a 124) y en la Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979 (Título IV, Capítulo II, Artículos 176 a 201).	Cofia , gorra con visera y malla; manejo de alimentos, requerimiento para cubrir el cabello	No protege de golpes.	Debe mantenerse limpio y seco y debe reemplazarse cuando se presente deteriorado o defectuoso.	Por deterioro y condiciones de higiene.	Rellenos sanitarios, componente biodegradable.	BIMESTRAL
		N.A	N,A	OIDOS	Tapa oídos		N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A

		RIESGO QUIMICO: SALPICADURAS DE PRODUCTOS QUIMICOS - PARTICULAS SOLIDAS	N.A	OJOS Y CARA	Mica cóncava panorámica fabricada en 100% Policarbonato. Armazón fabricado en nylon resistente. Tipo de mica: Clara.		ANSI Z.87.1 .2010.	Protegen los ojos al frente y a los lados de una gran variedad de peligros o riesgos, tales como: partículas sólidas voladoras y salpicaduras químicas. Aplicación e industria de Alimentos.	No protege de radiación solar	Lavar diariamente bajo un chorro de agua, secar con un pañito, o al aire; Al remover los lentes después de haber estado trabajando en áreas con mucho polvo o material particulado, incline la cabeza hacia delante y	Cuando se rompan, o se rayen de tal forma que impidan la visibilidad, o cuando se manchen con una sustancia que no sea posible quitar.	Rellenos sanitarios, componentes biodegradables	TRIMESTRAL
--	--	---	-----	-------------	--	---	--------------------	--	-------------------------------	---	--	---	------------

										remueva los lentes de atrás hacia adelante , esto evitará que las partículas ingresen a los ojos lesionándolos. Use banda elástica para evitar que los lentes se caigan al piso o disponga de un lugar higiénico para su			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

										almacenamiento.			
		RIESGO QUIMICO: INALACIÓN POLVOS, VAPORES, PRODUCTOS QUIMICOS.	JABONACIÓN, JABON EN POLVO, COMPLEMENTOS	SISTEMA RESPIRATORIO	Respirador o tapabocas, en acrílico. Transparente, Reutilizable Usos:		Resolución 2374 de 2013.	Protege la inocuidad del alimento, y evita contacto con posibles agentes del ambiente. Diseño moderno, ergonómico y	No protege de humos	Por sus características de fabricación este tipo de elementos son desechables	Por deterioro y condiciones de higiene.	Rellenos sanitarios, componentes biodegradables	TRIMESTRAL

					Industrias Alimenticias Restaurantes Hoteles			ajustable. Puede usarse en tiempos prolongados y no produce cansancio.					
		RIESGO QUIMICO: CONTACTO CON PRODUCTOS QUIMICOS RIESGO BIOLOGICO: HONGOS, BACTERIAS Y VIRUS	JABONACION, JABON EN POLVO, QUIMICOS, ALIMENTOS	PROTECCIÓN CORPORAL	Ropa de trabajo. Ø Delantal en tela encauchada impermeable con soporte en cuello y ajuste en la cintura (72 cm., 82 de		Ley 9 de Enero 24 de 1979 (Titulo III, Artículos 122 a 124) y en la Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979 (Titulo IV, Capitulo II,	Trabajos en el sitio de obra.	No es aislante térmico	Lavar a mano periódicamente y reemplazar cuando presente rasgaduras o deterioro visible	Cuando exista deterioro, rotos, quemaduras, desgaste normal.	Rellenos sanitarios, componentes biodegradables	TRIMESTRAL

					alto) para labores de aseo exhaustivo con agua abundante manipulación de alimentos		Artículos 176 a 201).						
		RIESGO FISICO: Corte Durante maniobras inadecuadas con elementos cortantes RIESGO	CUCHILLAS, TIJERAS, MOLDEADORAS.	MANOS	Guantes de protección contra cortes proporcionan un nivel excelente de comodidad		254X-ISO 13997: 14.1 N	Protección reforzada contra cortes para la industria agroalimentaria. Corte de carnes y pescados, deshuesado.	No proteja de contacto con superficies calientes	Lavar con chorro de agua después de cada uso con jabón o detergente, secar al aire; almacenar en un lugar higiénico	Cuando están rotos o deteriorados.	Rellenos sanitarios, componente biodegradable.	TRIMESTRAL

		O BIOLO GICO: HONGO S, BACTE RIAS Y VIRUS			y protec ción de la mano y se ha diseña do especi almen te para realiza r divers os tipos de trabaj o que prese ntan un riesgo de corte.				y adecua do. Si los guantes se encuentr an rotos, defectu osos, deteriora dos o represen tan un riesgo para el desarroll o de la operació n deben ser cambiad os.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		RIESGO BIOLÓGICO: HONGOS, BACTERIAS Y VIRUS, CONTAMINACIÓN CRUZADA	ALIMENTOS	MANOS	Guante Látex natural Flocado- Destreza con flexibilidad y precisión		Resolución 2374 de 2013	Protección para la manipulación ligera de alimentos grasientos y la reducción de contaminantes en los productos.	No protege de contacto con superficies calientes	Lavar con chorro de agua después de cada uso con jabón o detergente, secar al aire; almacenar en un lugar higiénico y adecuado. Si los guantes se encuentran rotos, defectuosos, deteriorados o representan un riesgo para el desarroll	Cuando están rotos o deteriorados.	Rellenos sanitarios, componente biodegradable.	BIMESTRAL
--	--	--	-----------	-------	---	---	-------------------------	--	--	---	------------------------------------	--	-----------

										o de la operaci n deben ser cambiad os.			
		RIESG O LOCATI VO: CAIDAS POR CONTA CTO CON SUPER FICIE RESBA LOSA RIESG O QUIMIC O: CONTA CTO CON	CLO RO, DES ENG RAS ANT E, CER A, LIMP IAVI DRI OS, JAB ON AXI ON, JAB ON EN	PIE S	Botas de cauch o, caña alta para uso contin uo durant e labore s dease o o en lavado y aseo de depósi		NTC 2396N TC 2257A NSI Z41Z- 41 y Z-195	Protege de riesgos químicos líquidos como ácidos, Solventes, riesgos biológicos como ambientes extremada mente húmedos, Para el desarrollo de operacione s que requieran	No tiene punta de acero , no prote ge de caída de objet os pesa dos.	Debe mantene rse limpio y seco y debe reempla zarse cuando se presente deteriora do o defectu oso. En lugares donde se suminist re botas	cada cuatro mese s	Rellen os sanita rios, comp onent e biode grada ble.	TRIM ESTR AL

		PRODU CTOS QUIMIC OS	POL VO		tos de residu os o similar es			la manipulación de ácidos, como industrias, químicas y farmacéuticas, Industrias que exijan manipulación de grasas y solventes, actividades de la industria de alimentos y productos cárnicos, Actividades de lavado y limpieza de automotores, maquinaria, equipos e instalaciones.		para visitantes deben establecerse normas de desinfección. Deben almacenarse en un lugar cerrado e higiénico a temperatura ambiente, nunca cerca a altas temperaturas			
--	--	-------------------------------	-----------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--

MES ERA S Y CAJ ERA		RIESG O BIOLO GICO: HONGO S, BACTE RIAS Y VIRUS	N.A	CAB EZA	Cofia		Ley 9 de Enero 24 de 1979 (Titulo III, Artículos 122 a 124) y en la Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979 (Titulo IV, Capítulo II, Artículos 176 a 201).	Cofia , gorra con visera y malla; manejo de alimentos, requerimiento para cubrir el cabello	No protege de golpes.	Debe mantenerse limpio y seco y debe reemplazarse cuando se presente deteriorado o defectuoso.	Por deterioro y condiciones de higiene.	Rellenos sanitarios, componente biodegradable.	BIMESTRAL
--	--	--	-----	------------	-------	--	---	---	-----------------------	--	---	--	-----------

		RIESGO QUÍMICO: INALACIÓN POLVOS, VAPORES, PRODUCTOS QUÍMICOS.	JABÓN, AXI, JABÓN EN POLVO, COMPLEMENTOS	SISTEMA RESPIRATORIO	Respirador o tapabocas, en acrílico. Transparente, Reutilizable Usos: Industrias Alimenticias, Restaurantes, Hoteles		Resolución 2374 de 2013.	Protege la inocuidad del alimento, y evita contacto con posibles agentes del ambiente. Diseño moderno, ergonómico y ajustable. Puede usarse en tiempos prolongados y no produce cansancio.	No protege de humos	Por sus características de fabricación este tipo de elementos son desechables	Por deterioro y condiciones de higiene.	Rellenos sanitarios, componentes biodegradables	TRIMESTRAL
--	--	--	--	----------------------	---	--	--------------------------	--	---------------------	---	---	---	------------

		RIESGO QUIMICO: CONTACTO CON PRODUCTOS QUIMICOS RIESGO BIOLOGICO: HONGOS, BACTERIAS Y VIRUS	JABONACION, JABON EN POLVO, QUIMICOS, ALIMENTOS	PROTECCION CORPORAL	Ropa de trabajo.		Ley 9 de Enero 24 de 1979 (Titulo III, Artículos 122 a 124) y en la Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979 (Titulo IV, Capitulo II, Artículos 176 a 201).	Trabajos en el sitio de obra.	No es aislante térmico	Lavar a mano periódicamente y reemplazar cuando presente rasgaduras o deterioro visible	Cuando exista deterioro, rotos, quemaduras, desgastes normales.	Rellenos sanitarios, componentes biodegradables	TRIMESTRAL
--	--	--	---	---------------------	------------------	--	---	-------------------------------	------------------------	---	---	---	------------

		RIESGO LOCATIVO: CAIDAS POR CONTACTO CON SUPERFICIE RESBALOSA RIESGO QUIMICO: CONTACTO CON PRODUCTOS QUIMICOS	CLORO, DESENGRASE, CERA, LIMPIAVIDRIOS, JABON, AXI, JABON EN POLVO	PIES	Mocasín Liso cerrado		DIN 53516 NTC ISO 20344 NTC 2038 #6	Resistente a hidrocarburos, dieléctrica, alta resistencia a la abrasión y flexible. Utilizado para Aseo, casinos, alimentos y cocinas industriales y que a la vez requiera de resistencia a hidrocarburo	No tiene punta de acero, no protege de caída de objetos pesados.	La limpieza y mantenimiento debe efectuarse con el uso de un textil libre de elementos abrasivos. Para darle brillo aplique ceras de color neutro o colores similares al tono del material. Se pueden causar manchas	cada 5 meses	Rellenos sanitarios, componente biodegradable.	TRIMESTRAL
--	--	--	--	------	----------------------	---	---	--	--	--	--------------	--	------------

										s al entrar en contacto con la humeda d. No lavar, ni secar al sol.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

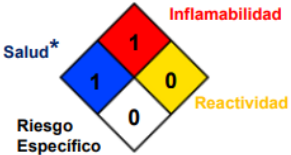
Anexo4: Fichas técnicas de productos químicos utilizados en el Restaurante “Aquí es lili”

Tabla26: fichas Técnicas de productos químicos

PRODUCTO QUIMICO	PROPIEDADES FISICO QUIMICAS	IDENTIFICACION DE PELIGRO	MANEJO Y ALMACENAMIENTO
 HIPOCLORITO DE SODIO 150 g/l Uso del producto: Blanqueador, desinfectante, tratamiento de aguas, salinización en diferentes industrias.	Nombre Químico: Hipoclorito de Sodio Nombre alternativo: Hipoclorito de Sodio en solución, Agua de javel, blanqueador. Familia Química: Sal de Ácido Clorhídrico Formula Molecular: NaOCl Peso Molecular: 74.4 g/gmol (100%) Apariencia: Solución acuosa, clara, ligeramente amarilla o verdosa. Olor: penetrante e irritante a cloro PH: 11 – 13,6	El contacto con ácidos libera gas de cloro tóxico. Causa quemaduras en la piel, ojos, tracto respiratorio y membranas mucosas. Dañino o fatal si se ingiere. Puede provocar sensibilización por contacto con la piel. Tóxico para organismos acuáticos.	Precauciones: Tenga disponible y a la mano el equipo de atención de emergencias (para incendios, derrames, fugas, etc.) Asegúrese que todos los recipientes estén etiquetados. Use equipo de protección personal adecuado. La gente que trabaja con este producto químico debe estar adecuadamente capacitada con respecto a sus riesgos y su uso seguro. Almacenamiento: Almacénelo en un área fresca, seca, bien ventilada y alejada de la luz solar directa. Almacene los recipientes a una temperatura de 15 a 29°C (59 a 84°F). No lo almacene a más de 30°C (86°F) ni por debajo del punto de congelación. Mantenga los recipientes bien cerrados cuando no los esté utilizando y

	Presión de vapor :12 mm Hg a 21°C Densidad: Relativa del vapor (Aire=1) 2,5 Punto de ebullición: Se descompone lentamente por encima de 40°C /104°F) Punto de Fusión o congelación: -13.6°C (7.5°F) Solubilidad en agua Soluble: (293 g/L) Peso específico o densidad relativa como líquido 1.20 a 20°C y 1 atm de presión (Agua = 1 g/cm³), solución al 12,5% viscosidad 78.3 centipoise a 20°C (68°F)		cuando estén vacíos. Protéjalos contra danos. Almacénelo lejos de materiales incompatibles como los materiales reductores, ácidos fuertes, compuestos de nitrógeno, cobre, níquel y cobalto. Utilice materiales estructurales resistentes a la corrosión y sistemas de iluminación y ventilación en el área de almacenamiento. Temperatura de almacenamiento: Se recomienda almacenar a temperaturas entre 15 y 29°C (59 a 84°F).
--	--	--	--

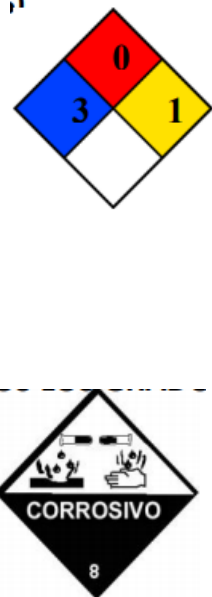
 JABON LIQUIDO PARA MANOS Uso del producto: Limpiador Para Manos.	Apariencia: Líquido viscoso, blanco nacarado (puede contener colorantes). Biodegradable: En un 99% dentro de 7 días. - Punto de ebullición: 100° C / 212° F - Solubilidad en el agua: 100% - Acidez: 0.1 % (m/v) Alcalinidad Libre y Total: máx. 0.03% - Densidad: 1.082 gr/ml. Microbiológico: Recuento de Mesófilos, Mohos y Levaduras < 10 UFC/g	Ninguno de los ingredientes del Jabón Líquido para Manos está considerado o registrado como agente potencialmente carcinógeno por OSHA, Norma NTC 4435 y el Decreto 1609/2002.	No requiere precauciones especiales. No es peligroso su almacenamiento y transporte. No requiere portar etiqueta o rótulos especiales. Almacenar a temperatura ambiente. Almacenamiento: En su envase original bien tapado, temperaturas superiores a 5°C, apartado de los rayos solares.
 JABON EN CREMA “LAVAPLATOS”	Aspecto: Cremoso viscoso. Olor: Característico de la fragancia (perfumado limón.) Color: Generalmente verde (puede cambiar según el olor)	Para el hombre: Los contactos repetidos con cualquier producto de limpieza pueden ocasionar leves molestias en la piel. PRECAUCIONES: En pieles sensibles es aconsejable el	Manipulación: No se requieren medidas especiales, no obstante, se recomienda tener en cuenta las precauciones habituales en el manejo de productos químicos. Almacenamiento: Conservar en recipientes de origen, cerrados. Almacenar en lugar

Uso del producto: Limpieza de vajillas.	característico de la fragancia). pH: 10.5 -11.0 - % activo: Mínimo 18.0 Solubilidad en agua: Total	uso de guantes de caucho. No deje la esponja mojada sobre la crema. Almacene en lugar fuera del alcance de los niños.	fresco y seco. Lejos de fuentes de calor.
LIMPIADOR DE VIDRIOS Y COCINA PARA SUPERFICIES MÚLTIPLES  Uso del producto: Limpiador especializado listo para usar en usos domésticos y aplicaciones de aseo sobre vidrio, espejos, acero inoxidable, mármol, granito, cromo, y otras superficies reflectivas. Puede rociar el producto sobre un trapo o una toalla de limpieza	Apariencia / olor: Líquido azul translúcido / Esencia floral Presión de Vapor: @100°F = 0.5 lb/pulg2 : @ 77°F < 0.1 lb/pulg2 Gravedad Específica: 0.98 Densidad: 8.31 lbs./galón pH: 6.5 – 7.0 Evaporación: 1.1 (butil acetato = 1) Punto de Ebullición: 100°C (212 °F) Punto de Congelación: -1°C (30.2 °F) CVOs: 38 g/L con el Método EPA 24 / Método CARB 310. Este	Irritante Ocular	Manejo: Evite el contacto con los ojos. Use las medidas higiénicas apropiadas cuando manipule el producto Almacenamiento: Almacene en un lugar fresco, seco y bien ventilado. Evite la congelación. MANTENGA FUERA DEL ALCANCE DE LOS NIÑOS. Transporte: Clasificación DOT: 48560 Nombre Apropiado de Embarque DOT– Producto de Limpieza, Líquido Número UN: No requiere Clasificación de Material Peligrosa: “No peligroso”

	producto cumple con las medidas para limpiadores de vidrios del Reporte de CVO para el Consumidor 2005 de la Junta de Recursos del Aire de California. (< 40 gm/L) Solubilidad en Agua: Completamente soluble en agua		
ACIDO MURIATICO DOMESTICO   Uso del producto: Limpiador para baños, cocinas, servicios sanitarios, azulejos, tinas y lavatorios, de manchas de óxido	Estado Físico: Líquido Color: Incoloro Olor: Fuerte, pungente, penetrante e irritante. Valor PH (20°C): 0.1 (1,0 N) 1.1 (0,1 N) 2,02 (0,01N) Punto de fusión: -74° C (sol 33%) % volátiles por volumen 100% a 21°C (HCl) Presión de vapor: 190 mmHg (25°C) Peso Molecular: 36.49	Riesgos principales para la salud: Puede causar irritación y/o quemaduras a las vías respiratorias, piel, ojos y aparato digestivo. Puede causar daño permanente a la vista Otros peligros: Puede ser corrosivo para los metales. - Resultados de la valoración PBT (Sustancia persistente,	Seguridad y manejo: Use guantes de hule, protéjase los ojos y la ropa. Mantenga el envase bien cerrado, lejos del alcance de los niños y en un lugar ventilado. En caso de derrames, recolecte con material absorbente. Este producto es corrosivo y puede causar daño permanente a pisos de mosaico, terrazo, lujados, etc.

manchas del agua o sarro.	Gravedad específica: 1.18 Densidad de vapor (20°C): 1.3 (HCl gas) Solubilidad en aguas (20°C): completa	bioacumulativa y tóxica) y mPmB (sustancias muy persistentes y muy bioacumulativas) -PBT: No aplicable. -mPmB: No aplicable.	
 FOSFATO TRISODICO CRISTAL	Estado Físico: Cristalino polvo Color: Blanco Olor: Inodoro pH: 11.9 solución al 1% a 20°C Punto de Fusión: Se descompone a 75 °C	Advertencia nociva si es ingerido o inhalado. Causa irritación a la piel SGA Indicaciones de peligro: Provoca quemaduras graves en la piel y lesiones oculares [Peligro de corrosión / irritación	Manipulación: Evitar la formación de polvo. No fumar, beber o comer durante su manipulación. Cumplir con todas las normas de higiene después de su manipulación. Almacenamiento: Disponer en un lugar fresco y seco. Un exceso de humedad puede dar lugar a apelmazamiento del producto, Mantener los

	perdiendo moléculas de agua. Punto de Destello: No inflamable Densidad Aparente: 560 kg/m³ a 20 °C Inflamabilidad: No inflamable Solubilidad: 258 g/l a 20 °C	dérmica - Categoría 1A, B, C] -Provoca lesiones oculares graves [Peligro Lesiones oculares graves / irritación ocular - Categoría 1] -Nocivo para los organismos acuáticos [Peligroso para el medio ambiente acuático, peligro Categoría 3] -Nocivo para los organismos acuáticos, con efectos nocivos duraderos [peligrosos para el medio acuático, a largo plazo peligro - Categoría 3]	contenedores perfectamente cerrados
--	---	---	--

 SODA CAUSTICA (EN ESCAMAS O PERLAS)	Apariencia u Color: Pellets o flakes blancos deliquescentes Punto de Fusión: 1390°C Solubilidad en agua: 111 g/100g de agua Densidad Relativa: 2.13 Calor de Solución: Exotérmico Peso Molecular: 105.9 pH (solución acuosa 0.5%): 13-14	Corrosivo. Higroscópico. Reacciona con agua y otros materiales. Causa quemaduras a la piel y ojos. Puede ocasionar irritación severa del tracto respiratorio y digestivo con posibles quemaduras. En casos crónicos puede producir cáncer en el esófago y dermatitis por contacto prolongado con la piel.	Mantenga los recipientes herméticamente cerrados. Estibe las fundas o sacos, en arrumes de máximo tres metros de alto. No coloque los sacos o fundas directamente sobre pisos húmedos. Use ballets. Evite polvos contaminantes. Evite el daño físico a los empaques. Aísle las sustancias incompatibles. Almacene bajo techo, en lugar fresco, ventilado y con buen drenaje. No almacene este producto junto a materiales de rápida ignición. No mezcle con ácidos o materiales orgánicos. No almacene junto al aluminio o magnesio. Los sacos o fundas vacíos de este material pueden ser peligrosos por cuanto pueden tener residuos, además no deben ser limpiados para uso en otros propósitos temporales. Instale avisos de precaución donde informe los riesgos y la obligación de usar los equipos de protección personal. Se debe disponer de una ducha de emergencia y una estación lavaojos cerca al
---	--	--	---

			lugar de trabajo. Transporte en vehículos con plataforma cerrada. Siempre añada el hidróxido de sodio al agua, mientras agita, nunca lo contrario.
--	--	--	---

