

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

CJI S.A.S

JOHAN ESTEBAN CAICEDO OREJUELA
JEISON ANDRÉS QUINTERO TROCHEZ

INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMON RODRIGUEZ
TECNICO PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI

JUNIO 2025

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

JOHAN ESTEBAN CAICEDO OREJUELA
JEISON ANDRÉS QUINTERO TROCHEZ

COMO REQUISITO PARA LA OBTENCION DEL TITULO DE
TECNICO PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ha sido dirigido por el profesor

JAVIER CIFUENTES TABORDA

PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

QUIEN CONSIDERA QUE CONSTITUYE UN TRABAJO ORIGINAL DE SU AUTOR

JAVIER CIFUENTES TABORDA

ASESOR

Nota de aceptación:

Director del programa

Asesor del trabajo de grado

Santiago de Cali, 20 de junio de 2025

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestros queridos padres, quienes a lo largo de sus vidas nos han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Su dedicación y esfuerzo constante para asegurarnos una educación son un regalo que valoramos más allá de las palabras. Este trabajo de grado es el testimonio de su sacrificio y amor, un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro y la educación en nuestras vidas.

AGRADECIMIENTOS

Para nuestro asesor Javier Cifuentes Taborda, con profundo respeto y gratitud. Su sabiduría y su pasión en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo han sido una inspiración para nosotros como estudiantes. Este trabajo de grado es un homenaje a su labor, gracias por ser un mentor excepcional.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN.....	10
1. OBJETIVOS.....	11
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	11
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	11
2. JUSTIFICACION	12
3. MARCO REFERENCIAL	13
3.1 MARCO TEÓRICO	13
3.2 MARCO CONCEPTUAL.....	16
3.3 MARCO LEGAL.....	19
4. FASES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
4.1 PLANEAR	22
1.INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA	23
UBICACIÓN	24
IDENTIFICACION DE PROCESOS.....	24
2. RECURSOS	24
2.1 RECURSO HUMANO	25
2.1.1 COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	25
2.1.2 NIVELES DE COMPETENCIA DEL COORDINADOR.....	29
2.1.3 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - VIGIA.....	31
FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	32
CONFORMACION DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	33
FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITE.....	33
FUNCIONES DEL SECRETARIO.....	34
CADA CUANTO SE REÚNE EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO...	34
TIEMPO DE DURACIÓN DE LA REUNIÓN	34
LEVANTAMIENTO DE ACTAS	34
VIGENCIA DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	35
2.1.4 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	35
FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	35

2.1.5 BRIGADA DE EMERGENCIA	37
NORMATIVIDAD DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA	38
OBJETIVOS DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA	38
2.1.6 ASESORES EXTERNOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	39
2.3. RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS.....	41
2.4 RECURSOS FINANCIEROS	42
INVERSIONES EN MEDICINA PREVENTIVA	43
INVERSIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO	44
INVERSIONES EN HIGIENE INDUSTRIAL.....	45
INVERSIONES EN SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	46
3. PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL.....	47
3.1 CAPACITACION DE TODO PERSONAL.....	48
3.1.2 CAPACITACIÓN PARA EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48
3.1.3 INDUCCION Y REINDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	49
3.1.4 CAPACITACION DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA.....	50
3.1.5 CAPACITACIÓN PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	51
4. POLÍTICAS.....	51
4.1 POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	52
4.2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS	52
PSICOACTIVAS.....	52
4.3 POLÍTICA DE PREVENCIÓN EN ACOSÓ LABORAL	52
5. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	53
6. METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).....	55
7. EVALUACIÓN INICIAL	56
8. PLAN ANUAL DE TRABAJO	59
ACTIVIDADES PROGRAMADAS	60
9. CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN.....	61
10. RENDICION DE CUENTAS	64
11. MATRIZ LEGAL.....	66
12. COMUNICACIÓN	68
COMUNICACIÓN INTERNA	69

COMUNICACIÓN EXTERNA.....	70
13. ADQUISICIONES	71
14. CONTRATISTAS.....	73
15.GESTION DEL CAMBIO	74
4.2 HACER	76
1. CONDICIONES DE SALUD	76
1.1 PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y AUTOREPORTE DE LAS CONDICIONES DE SALUD	77
2. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.....	78
CLASIFICACION DE LOS ACCIDENTES.....	78
CLASIFICACION DEL REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO	79
CLASIFICACION DEL INCIDENTE DE TRABAJO.....	81
FURAT (FORMATO UNICO DE REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO)	81
INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	82
METODOLOGIA DEL DIAGRAMA DE ESPINADA DE PESCADO.....	84
METODOLOGIA DE LOS 5 PORQUE	86
METODOLOGIA DEL ARBOL DE CAUSAS	86
ENFERMEDAD LABORAL.....	87
3. MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS	89
4. GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	97
5. ACTIVIDADES DE MP-MT-HI-SD	98
5.1 MEDICINA PREVENTIVA	98
5.2 MEDICINA DEL TRABAJO	99
PROFESIOGRAMA	101
5.3 HIGIENE INDUSTRIAL.....	102
5.4 SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	104
6. PLAN DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA	108
4.3 VERIFICAR.....	114
1.INDICADORES DE (ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO).....	114
2.REVISION POR LA ALTA DIRECCION	120
3. AUDITORIA	125
4.4 ACTUAR.....	126

1. PLAN DE ACCIÓN (ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA)	127
2. MEJORA CONTINUA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	128
5. BIBLIOGRAFIA.....	130
6. ANEXOS	132
Formato de matriz legal	132
Formato definición de recursos para el (SG-SST).....	133
Formato plan anual de trabajo.....	134
Formato anual de capacitaciones	135

RESUMEN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia constituye un modelo estructurado de gestión que integra políticas, procedimientos y mecanismos de intervención, orientados a la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales, con el fin de preservar la integridad física, mental y social de los trabajadores; Su implementación es de carácter obligatorio para todas las empresas, conforme a la normativa legal vigente.

Su propósito esencial es evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de la detección de peligros, el análisis de los riesgos y la aplicación de controles adecuados. Este sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo involucra activamente a empleadores y trabajadores, promueve la capacitación continua en prevención de los riesgos, la vigilancia constante del estado de salud del personal y la creación de condiciones laborales seguras y saludables.

Para su implementación futura, el manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) será desarrollado de manera integral, iniciando con la identificación de peligros y evaluación de riesgos, seguida de la definición de objetivos específicos y alcanzables.

La estructura del documento contemplará lineamientos de política, procedimientos operativos, asignación de funciones y responsabilidades, así como los protocolos para la atención de emergencias.

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un componente esencial dentro de la gestión organizacional, nuestro compromiso es prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional, promoviendo condiciones de trabajo seguras y saludables. En este contexto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se convierte en una herramienta clave para proteger el bienestar físico y mental de los trabajadores, mediante un enfoque sistemático de mejora continua basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Este trabajo tiene como propósito diseñar e implementar el manual del SG-SST en la empresa CJISAS S.A.S., ubicada en Santiago de Cali, dedicada a servicios de prevención acuática en espacios recreativos y residenciales. La necesidad de contar con un sistema estructurado y eficiente para gestionar los riesgos laborales llevó al desarrollo de este proyecto, que busca garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y fortalecer la cultura de la prevención en todos los niveles de la organización.

La elaboración del manual se desarrolló a partir de un diagnóstico inicial, seguido de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, para luego establecer políticas, objetivos, procedimientos operativos, planes de capacitación y protocolos de atención ante emergencias, todo esto con el fin de contribuir el bienestar integral de todos los trabajadores.

Este documento presenta los objetivos, la justificación, el marco referencial y las fases del SG-SST, conforme a los estándares mínimos de la normativa colombiana, para una implementación efectiva y sostenible.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar el manual del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa CJISAS de la ciudad de Santiago de Cali.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Definir claramente las funciones y responsabilidades de cada nivel jerárquico en lo relacionado con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer procedimientos estructurados para la identificación, análisis y control de los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo.
- Diseñar directrices específicas para la planificación y atención efectiva de emergencias y situaciones críticas que puedan presentarse.
- Promover la participación activa de los empleados en la detección y notificación de condiciones inseguras o comportamientos que representen riesgos.
- Establecer métodos para la investigación y el análisis de incidentes y accidentes laborales, con el propósito de evitar que se repitan.
- Asegurar el cumplimiento de todas las disposiciones legales vigentes relacionadas con la seguridad y salud ocupacional.

2. JUSTIFICACION

El manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cumple una función clave en la administración efectiva de los riesgos laborales. Este documento ofrece una estructura organizada que orienta la identificación, evaluación y control de los peligros derivados de las actividades en el entorno de trabajo. Gracias a la implementación de procedimientos definidos y medidas preventivas, contribuye significativamente a reducir los riesgos y a evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

La protección de la seguridad y la salud en el Trabajo es una prioridad fundamental para cualquier empresa. El manual del (SG-SST) establece las políticas y lineamientos necesarios para garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su alcance incluye no solo a los empleados directos, sino también a contratistas y proveedores, reconociendo que todos los actores involucrados en los procesos de la organización deben ser tenidos en cuenta dentro del sistema de gestión.

En conclusión, este manual es muy importante para la gestión integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo, define los procedimientos esenciales para el control de los riesgos laborales y cuida por la protección del personal. Así mismo, asegura la incorporación de todos los trabajadores sin importar su tipo de vínculo, y garantiza que se disponga de los recursos necesarios para mantener condiciones laborales seguras y saludables en todo momento.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 MARCO TEÓRICO

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene sus orígenes desde tiempos prehistóricos, cuando el ser humano buscaba adaptarse y sobrevivir a las condiciones del entorno en el que vivía. En la medida en que fue adquiriendo conciencia sobre la necesidad de proteger sus bienes y su vida, empezó a establecer acciones para protegerse a sí mismo y a su familia. Al refugiarse en cuevas y defenderse de animales salvajes, aprendió a utilizar el fuego como medio de protección, aunque también representaba un nuevo tipo de riesgo.

A medida que perfeccionaba sus técnicas rudimentarias, se dio paso a la división primitiva del trabajo, lo cual marcó un punto de partida en la evolución económica. Fue durante la Edad Media cuando la preocupación por la salud laboral empezó a adquirir mayor relevancia. En Italia, Bernardino Ramazzini publicó en 1700 su obra clásica de *Morbis Artificum Diatriba*, iniciada en 1670, donde describió cerca de 100 ocupaciones y los riesgos laborales asociados a cada una. Desde entonces, se considera a Ramazzini como el precursor de la medicina del trabajo.

Con el avance tecnológico, la mejora de la maquinaria y el desarrollo de la química surgieron nuevos productos y procesos industriales. Esto provocó un incremento en el número de trabajadores que operaban equipos sin formación adecuada, lo que generó un aumento considerable de los accidentes laborales.

En Colombia, el general Rafael Uribe fue pionero en abordar públicamente el tema de la salud laboral. En una intervención en el teatro municipal de Bogotá en 1904, propuso la

creación de leyes que protegieran a trabajadores, mujeres, niños y personas en situación vulnerable. Argumentaba la necesidad de que los empleadores asumieran responsabilidades en higiene, bienestar y educación de los trabajadores.

En 1910, Uribe solicitó que los trabajadores accidentados fueran indemnizados, equiparando su situación con la de los soldados heridos en combate. Poco tiempo después de su asesinato, el congreso aprobó la Ley 57 de 1915, que obligaba a varias industrias a brindar atención médica y pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte, incluyendo también los gastos de sepelio.

El 10 de mayo de 1929, el entonces ministro José Antonio Montalvo presentó el primer proyecto de ley sobre seguros sociales, aunque fue archivado. A lo largo de los años, otros legisladores como Jorge Eliécer Gaitán, Francisco José Chaux, entre otros, presentaron propuestas similares, sin éxito inmediato.

En 1934 se creó la primera Oficina de medicina laboral, con sede en Bogotá, encargada de reconocer accidentes y enfermedades laborales. Posteriormente, esta dependencia se transformó en el departamento de medicina laboral, con funciones de calificación y evaluación. En 1935 se formalizó la legislación laboral que trataba los riesgos del trabajo, y en 1936 comenzó a regir la ley. En 1938, la Ley 53 otorgó por primera vez protección a la mujer embarazada, con derecho a ocho semanas de licencia remunerada por maternidad.

La Sociedad Colombiana de medicina del trabajo fue fundada en 1946, impulsando la promoción de esta especialidad. Ese mismo año se sancionó la Ley 90, que creó el Instituto de los seguros sociales (ISS), el cual inició actividades en 1949 ofreciendo seguros de enfermedad

general y maternidad. En 1965 se amplió la cobertura a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en 1967 se incluyeron riesgos de invalidez, vejez y muerte.

En 1950 se reglamentaron los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y se adoptó la primera tabla oficial con las prestaciones a las que tenía derecho el trabajador. A partir de ese mismo año, el Código Sustantivo del Trabajo incorporó de manera formal normas de salud ocupacional que aún siguen vigentes.

En 1954, el ministerio de salud formuló el primer plan nacional de salud ocupacional, capacitando médicos e ingenieros que realizarían estudios epidemiológicos, enfocándose en enfermedades como la neumoconiosis, silicosis y la intoxicación por metales pesados. Ese año también se fundó CONALPRA, que luego, en 1958, se convertiría en el consejo colombiano de seguridad (CCS).

En 1961, el ministerio del trabajo creó la división de salud ocupacional, y en 1964 ya operaban tres entidades dedicadas a la medicina laboral y la higiene industrial. Sin embargo, pasaron muchos años antes de que el país volviera a enfocar sus esfuerzos en la seguridad industrial.

En 1993 se promulgó la Ley 100, que creó el Sistema de Seguridad Social Integral, y en 1994 el Decreto Ley 1295, que organizó el Sistema General de Riesgos Profesionales. A partir de entonces, el enfoque se amplió: ya no solo se reparaban los daños a los trabajadores, sino que se empezó a prevenir los riesgos mediante la creación de las ARP (ahora ARL), las IPS y las EPS.

En 2012 se promulgó la Ley 1562, que reformó el sistema de riesgos laborales y estableció nuevas disposiciones sobre salud ocupacional. En 2014, mediante el Decreto 1443,

se establecieron las bases para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Actualmente, el SG-SST en Colombia está regulado por la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, que define los estándares mínimos que deben cumplir las organizaciones para proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores.

Toda esta evolución demuestra la importancia que tiene la Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto desde el punto de vista legal como en términos de desarrollo organizacional, productividad y bienestar. Su implementación adecuada no solo permite cumplir con la normativa, sino que también impulsa una cultura de prevención y mejora continua en las empresas.

3.2 MARCO CONCEPTUAL

Acción correctiva: Es la medida adoptada para eliminar la causa de una no conformidad identificada o de cualquier situación no deseada que haya ocurrido.

Acción de mejora: Es la iniciativa orientada al fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de obtener un mejor desempeño organizacional en temas de seguridad y salud laboral, alineado con la política establecida.

Acción preventiva: Se refiere a la acción tomada para eliminar o reducir las causas de una posible no conformidad o de una situación que pueda representar un riesgo antes de que ocurra.

Brigada: Es un conjunto de personas organizadas y entrenadas adecuadamente con el propósito de anticiparse a situaciones de emergencia o actuar ante ellas de manera efectiva.

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST): organismo de vigilancia y control de las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la empresa, el cual se elige paritariamente dependiendo el número de trabajadores de la empresa, entre un (unos) designados por el empleador y por los empleados o trabajadores.

Condiciones: Conjunto de circunstancias que determinan el estado de una persona o una cosa. Hacer depender una cosa de una circunstancia particular.

Conformidad: Aprobación, consentimiento. Adecuación o correspondencia de una cosa o situación respecto de otra esperada.

Enfermedad laboral: Se considera enfermedad laboral aquella que se origina como consecuencia directa de la exposición a factores de riesgo propios de la labor desempeñada o del entorno en el que el trabajador ha tenido que desarrollar sus funciones.

Evaluación del riesgo: Es el procedimiento mediante el cual se establece el grado de riesgo, considerando la probabilidad de que ocurra un evento no deseado y la gravedad de sus posibles consecuencias.

Higiene industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Incidentes: Son los sucesos que, bajo circunstancias levemente diferentes, podrían haber dado por resultado una lesión, un daño a la propiedad o una pérdida en el proceso.

Indicador: Referencia que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos, constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desarrollo de un proceso.

Peligro: Es cualquier fuente, condición o acción que tenga la capacidad de provocar un daño a la salud de los trabajadores, afectar los equipos o generar deterioro en las instalaciones.

Riesgo: Es el resultado de combinar la posibilidad de que se presente una o varias situaciones peligrosas con la gravedad de las consecuencias que estas puedan generar.

Centro de trabajo: Es cualquier edificación o espacio al aire libre utilizado para llevar a cabo actividades económicas propias de una empresa en particular.

Ciclo PHVA: Es un método estructurado y secuencial que facilita la mejora continua mediante las fases de Planear, Ejecutar, Comprobar y Actuar.

Probabilidad: Es el nivel de posibilidad de que se presente un evento no deseado que pueda generar consecuencias o impactos.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Es la disciplina enfocada en prevenir accidentes y enfermedades laborales, promoviendo condiciones de trabajo seguras y el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

3.3 MARCO LEGAL

El sistema de riesgos laborales está conformado por un conjunto de normas, políticas y acciones orientadas a identificar, prevenir y controlar los riesgos presentes en el entorno de trabajo. Su propósito principal es proteger la salud y seguridad de los trabajadores, evitando que sufran enfermedades ocupacionales o accidentes durante el desarrollo de sus actividades laborales.

A continuación, se presentan algunas de las principales normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo:

- **Resolución 2400 de 1979:** Establece normas relacionadas con las condiciones de vivienda, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
- **Ley 9 de 1979:** Impone la obligación de implementar un programa de salud ocupacional en los centros laborales.
- **Resolución 2013 de 1986:** Regula la conformación y operación de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- **Resolución 1016 de 1989:** Define los lineamientos para la elaboración y ejecución de los programas de salud ocupacional.
- **Resolución 256 de 2004:** Regula la creación y funcionamiento de las brigadas de emergencia en las empresas.
- **Ley 1010 de 2006:** Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

- **Resolución 1401 de 2007:** Define el procedimiento para la investigación de accidentes e incidentes ocurridos en el lugar de trabajo.
- **Resolución 2346 de 2007:** Regula la realización de exámenes médicos ocupacionales y establece los lineamientos para el manejo y contenido de las historias clínicas laborales.
- **Decreto 2566 de 2009:** Contempla la tabla oficial de enfermedades laborales reconocidas en Colombia.
- **Decreto 884 de 2012:** Introduce modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales y dicta nuevas disposiciones en el ámbito de la salud ocupacional.
- **Ley 1562 de 2012:** Reforma el sistema de riesgos laborales y establece nuevas directrices relacionadas con la salud en el trabajo.
- **Resolución 652 de 2012:** Regula la creación y operación del Comité de Convivencia Laboral en instituciones públicas y privadas.
- **Resolución 1356 de 2012:** Modifica de forma parcial algunos aspectos establecidos en la Resolución 652 de 2012, relacionada con el Comité de Convivencia Laboral.
- **Decreto 1072 de 2015:** Compila las normas del sector trabajo y establece los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- **Resolución 0312 de 2019:** Define los estándares mínimos que deben cumplir empleadores y contratantes en la implementación y mantenimiento del SG-SST.

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

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, debe desarrollarse bajo el enfoque del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Este modelo de gestión, ampliamente reconocido en los sistemas de mejora continua, permite estructurar el SG-SST como un proceso lógico, progresivo y sistemático, orientado a optimizar permanentemente las condiciones laborales, prevenir incidentes y promover el bienestar de los trabajadores la aplicación del ciclo PHVA en el SG-SST garantiza que la implementación del sistema no sea un conjunto de acciones aisladas, sino un proceso planificado, ejecutado con base en evidencias, monitoreado regularmente y ajustado cuando sea necesario. Este enfoque contribuye al fortalecimiento de la cultura de la prevención y al cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A grandes rasgos, el ciclo PHVA se compone de las siguientes cuatro fases:

Planificar

Identificar los peligros, evaluar los riesgos y establecer los objetivos y metas del SG-SST. En esta etapa se diseña el plan de trabajo, se asignan recursos y se definen las responsabilidades necesarias para la implementación del sistema.

Hacer

Ejecutar lo planeado. Se desarrollan las actividades de capacitación, control de riesgos, promoción de la salud, gestión documental, e implementación de procedimientos, entre otras.

Verificar

Evaluar los resultados obtenidos. A través de auditorías internas, seguimiento de indicadores y revisión del cumplimiento legal, se analizan los avances y se identifican posibles desviaciones del plan.

Actuar

Tomar decisiones para mejorar. Con base en los resultados de la verificación, se adoptan acciones correctivas, preventivas y de mejora continua que permitan fortalecer el SG-SST y su eficacia en el tiempo.

El PHVA en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es un sistema reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, como su nombre lo indica, es un sistema de gestión y por eso mismo debe concebirse como un ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Esto garantiza que se implemente como un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del SG-SST.

4.1 PLANEAR

En esta etapa se definen los objetivos y se establecen los planes para alcanzarlos.

Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, identificando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y generar las ideas necesarias para solucionarlos

1.INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

La empresa CJISAS es una organización especializada en servicios de prevención acuática, ubicada en la ciudad de Cali. Su labor principal se enfoca en brindar acompañamiento profesional a unidades residenciales y parques recreativos, garantizando la seguridad en espacios acuáticos mediante personal capacitado como salvavidas. Además, la empresa ofrece clases de natación para diferentes niveles y edades, así como terapias acuáticas, contribuyendo al bienestar físico y al desarrollo de habilidades en el medio acuático.

Razón social	CJIS S.A.S
Nit	9015411355
Representante legal	Iván Fortunato Orejuela García
Teléfono	3152928071
Dirección	Calle 38 norte 3A#27 BL -15
Correo	orejuelaivan@hotmail.com
Departamento	Cali valle
ARL	Positiva

UBICACIÓN



IDENTIFICACION DE PROCESOS



2. RECURSOS

Según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, el empleador debe definir y asignar los recursos necesarios en términos de financieros, técnicos y humanos para asegurar la implementación efectiva del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye el diseño, la revisión, la evaluación y la mejora continua de las medidas de prevención y control de riesgos laborales.

2.1 RECURSO HUMANO

El administrador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),, estará a cargo de la coordinación y supervisión de todas las actividades necesarias para la implementación del sistema en la empresa. Este proceso será liderado por el responsable de liderado por el coordinador se SST, quien dedicará el tiempo necesario para garantizar la correcta ejecución de las acciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral y el administrador del SG-SST contará con el apoyo de un equipo multidisciplinario, que incluirá expertos en diversas áreas, como medicina laboral, seguridad industrial y psicología organizacional, entre otros. De este modo, se asegurará una implementación efectiva y un monitoreo continuo del sistema, con el fin de promover un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.

- Coordinador de Seguridad y vigía
- COPASST-. o vigía
- Comité de convivencia laboral
- Brigada de emergencia
- Asesores y consultores externos del SG-SST.

2.1.1 COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Conforme al decreto 1072 de 20152.2.4.6., el coordinador de SST., es el encargado de planificar, organizar, coordinar y supervisar todas las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores dentro de una empresa u organización. Su objetivo

principal es prevenir accidentes y enfermedades laborales garantizando que cumplan todas normativas establecidas en una organización.

Este perfil asegura que la persona asignada sea capaz de desempeñar de manera efectiva todas las tareas necesarias para la gestión del SG-SST, contribuyendo a la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y ejecutar tareas como:

- Elaborar actualizar los programas de prevención de riesgos laborales.
- Diseñar políticas internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover una cultura de seguridad en la organización.
- Asesorar a la alta dirección y empleados sobre SST.
- Desarrollar y aplicar planes de emergencia.
- Realizar evaluaciones de riesgos en los lugares de trabajo.
- Implementar medidas correctivas y preventivas.
- Coordinar la capacitación de los empleados sobre seguridad laboral.
- Realizar inspecciones periódicas de seguridad.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa legal de SST.
- Supervisar la correcta utilización de los equipos de protección personal (EPP).
- Elaborar informes periódicos sobre el estado de la seguridad laboral.
- Investigar accidentes de trabajo.

- Gestionar las estadísticas de accidentes y enfermedades laborales.
- Coordinar con los servicios médicos y de salud ocupacional.
- Fomentar la participación de los trabajadores en la mejora de la seguridad.
- Controlar la correcta señalización de las instalaciones y áreas de riesgo.
- Promover el uso adecuado de maquinaria, herramientas y equipos.
- Desarrollar y mantener un sistema de comunicación sobre seguridad.
- Coordinar la planificación de la seguridad en proyectos de alto riesgo.
- Revisar y actualizar los procedimientos de seguridad ante cambios productivos.
- Realizar auditorías internas y externas de seguridad.
- Gestionar el programa de bienestar y ergonomía laboral.
- Fomentar el bienestar psicológico de los empleados.
- Implementar medidas de control de riesgos químicos, biológicos y físicos.
- Asesorar sobre la gestión de residuos peligrosos.
- Realizar simulacros de evacuación y emergencias.
- Asegurar que la empresa disponga de equipos de primeros auxilios.
- Promover la salud preventiva mediante campañas de vacunación.

- Controlar los índices de ausentismo laboral relacionados con SST.
- Colaborar con las autoridades locales y organismos de salud.
- Atender las solicitudes de los empleados sobre condiciones inseguras.
- Desarrollar estrategias para prevenir el acoso laboral.
- Implementar procedimientos para el manejo seguro de sustancias peligrosas.
- Asegurar que los equipos de trabajo sean adecuados para las condiciones del entorno laboral.
- Asegurar la capacitación en el uso de maquinaria pesada o de alto riesgo.
- Desarrollar procedimientos para el manejo de emergencias relacionadas con fuego y explosiones.
- Analizar las condiciones de trabajo en espacios confinados y coordinar medidas preventivas.
- Gestionar la seguridad en el transporte y manipulación de cargas.
- Desarrollar programas para la prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Realizar un seguimiento de las condiciones de trabajo en empresas contratistas y subcontratistas.
- Asegurar la correcta gestión de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

- Monitorear los niveles de exposición a ruido y vibraciones en el trabajo.
- Establecer medidas preventivas contra riesgos eléctricos.
- Evaluar la efectividad de las medidas de seguridad implementadas.
- Gestionar la documentación legal y técnica relacionada con SST.
- Coordinar las actividades de los comités de seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar el trabajo en equipo para la gestión de la seguridad.
- Desarrollar e implementar estrategias para reducir el índice de accidentes laborales.
- Gestionar la integración de la seguridad y salud en la planificación estratégica de las empresas

2.1.2 NIVELES DE COMPETENCIA DEL COORDINADOR

Para desempeñarse como Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia, la Resolución 0312 de 2019, en su numeral 2.1.4, establece que es requisito indispensable contar con una formación mínima en el área de seguridad y salud en el trabajo. Esta formación debe corresponder a un diplomado, curso o formación académica equivalente, que habilite al profesional para coordinar y gestionar adecuadamente los programas de SST dentro de la organización.

El nivel de formación requerido debe estar directamente relacionado con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de asegurar que el Coordinador cuente con los

conocimientos técnicos y prácticos necesarios para identificar riesgos laborales, implementar estrategias preventivas, promover buenas prácticas de seguridad y cumplir con las normativas nacionales e internacionales en materia de SST.

Dicha formación permite que la persona encargada de coordinar el SG-SST pueda desarrollar, gestionar y monitorear de manera eficiente las acciones preventivas y correctivas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, contribuyendo a la creación de un entorno laboral seguro y saludable. Además, al cumplir con los requisitos de formación establecidos en la resolución, se garantiza que el Coordinador de SST esté capacitado para responder a los desafíos que se presenten en la implementación de políticas de seguridad, así como para asegurar el cumplimiento con las leyes laborales vigentes en Colombia.

Nivel de Competencia	Tamaño de la Empresa	Formación Requerida	Responsabilidades
Nivel 1	Menos de 10 trabajadores	Capacitación básica en SST o formación técnica	Coordinación de actividades básicas de seguridad y salud en el trabajo, asesoramiento sobre riesgos comunes.
Nivel 2	De 10 a 50 trabajadores	Formación técnica o tecnológica en SST.	Gestión y coordinación de los programas de SST, asesoría y supervisión más detallada.

Nivel 3	Más de 50 trabajadores	Formación universitaria en áreas como ingeniería, medicina laboral, SST, entre otras.	Diseño, implementación y supervisión de políticas complejas de seguridad y salud, y gestión integral del SG-SST.
----------------	------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.1.3 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - VIGIA

El COPASST es considerado un comité de gran apoyo en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que tiene la responsabilidad de gestionar y supervisar las condiciones laborales en las organizaciones, asegurándose de que se cumplan las normativas de seguridad y salud. A través de este comité, tanto empleadores como trabajadores participan activamente en la identificación y control de los riesgos laborales, el desarrollo de programas de prevención, la investigación de accidentes y enfermedades, y la capacitación en SST

Por otro lado, la función de Vigía en el ámbito de Seguridad y Salud Laboral está presente en organizaciones con menos de diez empleados Su propósito es involucrarse en las acciones de promoción comunicación e información relacionadas con la seguridad y salud en el entorno laboral, facilitando el vínculo entre los jefes y los empleados. Este enfoque busca lograr la participación activa de los trabajadores en la implementación de los programas y actividades de SST dentro de la empresa.

Cabe mencionar que, anteriormente, el COPASST y la función de Vigía estaban regulados por la Resolución 614 de 1984, la cual fue derogada por el Decreto 1072 de 2015, que ahora

establece las normativas y directrices vigentes sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Asesorar en la implementación y supervisión del SG-SST.
2. Identificación y evaluación de los riesgos laborales.
3. Fomentar una cultura de seguridad y salud en el trabajo.
4. Desarrollar y revisar programas de seguridad y salud en el trabajo.
5. Investigar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Capacitar a los trabajadores.
7. Elaborar y revisar los planes de emergencia.
8. Promover la participación activa de los trabajadores.
9. Proponer mejoras en las condiciones de trabajo.
10. Velar por el cumplimiento de la normatividad en SST.
11. Promover la salud física y mental de los trabajadores.
12. Asesorar en la implementación de medidas correctivas

CONFORMACION DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para darle conformación al comité la resolución 2013 de 1986 establece que debe haber representación paritaria del empleador y del trabajador, para ello la resolución ha dispuesto lo siguiente de acuerdo con el número de funcionarios que tenga la entidad:

Número de Trabajadores	# Representantes COPAST
Menos de 10 trabajadores	1 Vigía de SST
10 a 49 trabajadores	1 representantes de cada parte
50 a 499 trabajadores	2 representantes de cada parte
500 a 999 trabajadores	3 representantes de cada parte
1000 o más trabajadores	4 representantes de cada parte

FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITE

- Presidir las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el comité.
- Preparar los temas a tratar en cada reunión.
- Coordinar las actividades necesarias para el buen funcionamiento del comité e informar a los trabajadores sobre sus acciones.
- Gestionar los arreglos logísticos para la realización de las reuniones.

FUNCIONES DEL SECRETARIO

- Confirmar la presencia de los miembros del comité
- Registrar los puntos tratados
- Redactar el acta de cada reunión
- Mantener el archivo de las actividades

CADA CUANTO SE REÚNE EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se debe reunir al menos una vez al mes, aunque puede hacerlo con mayor frecuencia si así lo requiere la empresa o si existen temas de urgentes de que tratar

TIEMPO DE DURACIÓN DE LA REUNIÓN

No hay un tiempo específico establecido por ley para la duración de cada reunión, pero generalmente estas reuniones duran entre 1 y 2 horas, dependiendo de la cantidad de puntos a tratar en la agenda.

LEVANTAMIENTO DE ACTAS

El COPASST debe levantar actas de cada reunión que contengan los acuerdos tomados y las decisiones relevantes. Estas actas deben ser firmadas por los miembros del comité y archivadas de acuerdo con los procedimientos internos de la empresa. Es importante que estas actas estén disponibles para su consulta por parte de las autoridades competentes en seguridad y salud en el trabajo.

VIGENCIA DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tiene una vigencia de 1 año. Al finalizar el periodo, se debe realizar una nueva elección de los miembros para renovar el comité.

2.1.4 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un grupo creado dentro de las organizaciones con el objetivo de promover y velar por un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de acoso, tanto laboral como sexual, así como cualquier otra conducta que pueda afectar el bienestar de los trabajadores.

De acuerdo con la resolución 652 de 2012, este comité está compuesto por representantes en partes iguales de representantes del empleador y de los trabajadores, como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

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

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

11. El Comité de convivencia laboral debe reunirse al menos una vez al mes. Sin embargo, también puede convocarse con más frecuencia si hay situaciones que requieren atención urgente en la empresa.

2.1.5 BRIGADA DE EMERGENCIA

Según el decreto 1072 2015, artículo 2.2.4.6.25 y la Resolución 0256 del 2014 establece indica que cada empresa debe implementar y mantener las disposiciones necesarias, en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores la misma norma señala que se debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, que tome en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de amenazas y de recursos disponibles para enfrentarlas.
- Análisis de vulnerabilidad y evaluación de riesgos.
- Formulación de procedimientos para prevenir, controlar o minimizar los riesgos.
- Asignación de recursos.
- Diseño de mecanismos de información, capacitación y entrenamiento.
- Programación de inspecciones periódicas.

- Desarrollo de programas de ayuda mutua con los actores del entorno.

NORMATIVIDAD DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA

El Artículo 2.2.4.6.26 establece que las empresas deben contar con brigadas de emergencia capacitadas y debidamente entrenadas para actuar ante situaciones como incendios, evacuaciones, primeros auxilios y otras emergencias. El número de brigadistas dependerá del tamaño y de los riesgos de la empresa, pero deben ser suficientes para cubrir las áreas de trabajo y responder adecuadamente en caso de emergencia.

OBJETIVOS DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA

Según el decreto 1072 2015 en su artículo 2.2.4.6.25 establecer los lineamientos para la organización y operación de las brigadas de emergencia, asegurando que todas las empresas cuenten con personal capacitado para actuar de manera eficiente ante situaciones de emergencia, tales como incendios, evacuaciones, primeros auxilios, entre otros.

- Conocer las fuentes de riesgo.
- Inspeccionar el equipo de extinción de incendios.
- Realizar, mantener y evaluar el plan de emergencias.
- Planear y coordinar posibles acciones de salvamiento con la cruz roja, bomberos, protección civil y otras entidades de apoyo.

2.1.6 ASESORES EXTERNOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, los asesores externos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son profesionales o entidades especializadas que brindan servicios de asesoría y orientación en materia de seguridad y salud en el Trabajo a diversas organizaciones. Su rol principal consiste en colaborar en la implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) proporcionando formación y promoviendo hábitos laborales seguros en:

1. Evaluación de riesgos.
2. Desarrollo e implementación de políticas de SST.
3. Capacitación y formación.
4. Supervisión y control.
5. Investigación de accidentes y enfermedades laborales.
6. Asesoramiento a la dirección y empleados.
7. Monitoreo de condiciones ambientales.
8. Gestión de la documentación.
9. Promoción de la cultura de seguridad.
10. Cumplimiento legal.

Los asesores externos en Seguridad y Salud en el Trabajo pueden ser:

- **Médicos laborales**

El médico laboral juega un papel central en la gestión de la salud ocupacional. Se encarga de realizar exámenes médicos periódicos, de monitorear la salud de los trabajadores y de identificar posibles riesgos laborales relacionados con enfermedades profesionales.

Normativa: Según el Decreto 1072 de 2015, el médico laboral es una figura clave en la vigilancia de la salud de los empleados y en la implementación de medidas preventivas para evitar enfermedades ocupacionales.

- **Fisioterapeutas**

Los fisioterapeutas son fundamentales para la rehabilitación de los trabajadores que sufran accidentes laborales o trastornos musculoesqueléticos. Además, colaboran en la prevención de lesiones y en la ergonomía de los puestos de trabajo.

Normativa: Según las directrices del SG-SST, el fisioterapeuta debe realizar análisis ergonómicos de los puestos de trabajo y dar recomendaciones para evitar lesiones a largo plazo, lo cual se encuentra alineado con la resolución 0312 y otras normativas del SG-SST.

- **Bomberos y personal de emergencia**

Los bomberos y otros miembros del personal de seguridad industrial son esenciales para responder ante emergencias, como incendios o desastres industriales.

Normativa: De acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, las empresas deben contar con brigadas de emergencia capacitadas, las cuales deben incluir personal especializado, como bomberos industriales.

- **Higienistas ambientales**

Los higienistas ambientales se encargan de identificar, evaluar y controlar los riesgos ambientales dentro del lugar de trabajo que puedan afectar la salud de los empleados. Esto incluye la calidad del aire, contaminación acústica, exposición a sustancias químicas y condiciones de higiene en general.

Normativa: La Resolución 0312 de 2019 establece que se deben identificar los peligros ambientales en la empresa y tomar medidas preventivas para minimizar la exposición a riesgos. Los higienistas son los encargados de realizar estos estudios y asegurar que el ambiente de trabajo cumpla con las normativas de seguridad.

- **Psicólogos organizacionales**

Los psicólogos también pueden formar parte del equipo multidisciplinario, especialmente cuando se trata de manejar las consecuencias psicológicas de los accidentes laborales, el estrés y la ansiedad que pueden resultar de situaciones de emergencia.

Normativa: De acuerdo con el SG-SST, se debe hacer seguimiento a la salud mental de los trabajadores. Los psicólogos organizacionales ayudan a identificar riesgos psicosociales y a implementar medidas para mejorar el bienestar emocional de los empleados.

2.3. RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS

En el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los recursos técnicos y tecnológicos juegan un papel crucial para garantizar la protección de los trabajadores, prevenir accidentes y enfermedades laborales, y optimizar la gestión de riesgos en los ambientes

laborales. La implementación adecuada de estos recursos permite a las organizaciones cumplir con las normativas de seguridad y crear un entorno laboral saludable y seguro.

- Corresponde al listado de todos los colaboradores, internos y externos, que con sus acciones o actividades contribuirán al correcto desarrollo del SG-SST.
- Computador de escritorio para el presidente y secretario del COPASST
- Computador de escritorio para el secretario y presidente del comité de convivencia
- Impresora multiuso para copiado, impresión y escáner de archivos
- Acceso a Internet
- Sistema de almacenamiento en la nube para copias de seguridad de la información
- Equipos de comunicación fija y celular
- Telefonía IP
- Botiquín tipo A
- Sistema de alarma conectado al edificio

2.4 RECURSOS FINANCIEROS

Se refieren a los fondos asignados para llevar a cabo todas las actividades que apoyen la adecuada ejecución del SG-SST (adquisiciones, ventas, licencias, envíos o arrendamientos, entre otros). En este aspecto se determina un límite superior, que es fijado por la dirección

correspondiente conforme a las condiciones y particularidades de la empresa, así como el período durante el cual se implementará el plan (normalmente desde enero hasta diciembre de cada año). El presupuesto es el plan financiero destinado a asegurar la correcta implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en una organización. Este presupuesto define los recursos económicos necesarios para llevar a cabo las principales actividades y medidas de prevención, control de riesgos, capacitación, y demás acciones relacionadas con la seguridad y salud laboral y teniendo en cuenta estas fases:

- Medicina preventiva
- Medicina del trabajo
- Higiene industrial
- Seguridad Industrial

INVERSIONES EN MEDICINA PREVENTIVA

Son fundamentales para garantizar el bienestar de los trabajadores y mejorar la productividad dentro de las empresas. La medicina preventiva tiene como objetivo evitar las enfermedades y accidentes laborales, promover la salud y reducir los riesgos de enfermedades crónicas que pueden surgir por condiciones laborales inadecuadas.

- Evaluación de riesgos laborales
- Programas de vigilancia de la salud
- Capacitación en salud y seguridad

- Ambiente de trabajo saludable
- Promoción de estilos de vida saludables

INVERSIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO

Es una especialidad médica centrada en la salud física y mental de los trabajadores, se encarga de prevenir, diagnosticar y tratar enfermedades y condiciones relacionadas con el ambiente laboral, como problemas derivados de la exposición a riesgos físicos, químicos o psicosociales. Su objetivo principal es garantizar el bienestar de los empleados, optimizando su rendimiento y evitando factores de riesgo que puedan afectar su salud. Además, promueve la implementación de medidas preventivas y el diseño de entornos laborales seguros para reducir accidentes y enfermedades laborales.

- Exámenes de ingreso
- Exámenes periódicos
- Exámenes de reintegro
- Exámenes de postevento
- Exámenes de retiro
- Paraclínicos como: biometrías, espirometrías, koch, frotis y profesigramas

INVERSIONES EN HIGIENE INDUSTRIAL

La higiene industrial se considera la rama que se enfoca en la prevención, analizando el entorno laboral y reconociendo, midiendo y gestionando los agentes contaminantes que provienen del trabajo. Su objetivo es prevenir el impacto negativo en la salud. Se puede describir como un método no relacionado con la medicina para evitar enfermedades ocupacionales.

- Evaluación y monitoreo de riesgos ambientales en la implementación de tecnologías avanzadas y herramientas de medición para la evaluación de factores de riesgo como el ruido, las sustancias químicas, las condiciones térmicas y la calidad del aire. Esto puede incluir equipos de monitoreo ambiental, estaciones de medición de gases, dosímetros de ruido, entre otros.
- Control de agentes químicos y tóxicos en la adquisición de equipos de protección personal (EPP) adecuados, como respiradores, guantes, gafas de protección, y en la implementación de sistemas de ventilación y extracción de aire para minimizar la exposición a productos químicos peligrosos, polvos industriales o vapores tóxicos.
- Medidas para el control del ruido en la compra de equipos para medir el nivel de ruido en el lugar de trabajo y en la implementación de medidas correctivas como la instalación de paneles acústicos, el uso de maquinaria menos ruidosa, o la creación de zonas aisladas para el trabajo ruidoso y mediciones ambientales como:

- Identificación de riesgos
- Cumplimiento legal
- Prevención de enfermedades laborales
- Optimización de procesos

INVERSIONES EN SEGURIDAD INDUSTRIAL

Se denomina seguridad industrial al conjunto de normas obligatorias establecidas para evitar o minimizar, tanto los riesgos que puedan efectuarse en los ámbitos industriales, como los perjuicios derivados de la actividad industrial e incluso las enfermedades ocupacionales. Dado que por las maquinarias y las herramientas que se utilizan son áreas propensas al peligro, mediante la prevención se busca evitar el daño a las personas, a los bienes y reducir el impacto en el medio ambiente. La seguridad industrial debe ser cumplida obligatoriamente en todas las empresas y la principal finalidad del cumplimiento de estas disposiciones es brindar seguridad al trabajador dentro del ámbito laboral.

Esto también se refiere a que las empresas se encarguen de gestionar de manera organizada la prevención de lesiones y accidentes laborales. Este enfoque es especialmente relevante en entornos industriales, donde los riesgos laborales suelen ser más elevados.

Aquí mencionaremos las inversiones que elaboraremos en seguridad industrial:

- Dotación y equipos de protección personal (EPP)
- Tecnología y herramientas de monitoreo

- Plan de emergencias y simulacros
- Capacitación y formación
- Mantenimiento preventivos, predictivos y correctivos

3. PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL

Un plan anual de capacitación tiene como actividades formativas las que se llevarán a cabo durante el año en una empresa, con el objetivo de asegurar que los empleados, así como los miembros de los diferentes comités relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura y conforme a las normativas establecidas. El decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.11, establece que las empresas deberán implementar un programa de capacitación anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, que estará dirigido tanto a los trabajadores como a los miembros de los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este programa tiene como objetivo asegurar que los participantes adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura, garantizando que cumplan con las normativas y procedimientos establecidos, así como la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales. Además, el plan debe incluir actividades que permitan a los trabajadores y comités conocer los riesgos asociados con las actividades laborales, los procedimientos preventivos y las normativas que deben cumplirse.

3.1 CAPACITACION DE TODO PERSONAL

El personal de la empresa debe recibir capacitación básica y continua sobre los aspectos fundamentales del SG-SST para asegurar que todos los empleados estén conscientes de los riesgos laborales, los procedimientos de seguridad y las buenas prácticas en el lugar de trabajo y la Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Capacitación inicial sobre los riesgos generales del entorno laboral, las políticas y procedimientos de seguridad, los derechos y deberes de los trabajadores en SST.

- Uso y manejo de equipos de protección personal (EPP)
- Capacitación sobre la correcta utilización de los EPP según los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

3.1.2 CAPACITACIÓN PARA EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Investigación de accidente de trabajo
- Contribuir en el análisis de las causas de los accidentes laborales y enfermedades. También proponer al responsable del sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Evaluar los programas realizados.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos y las operaciones realizadas por los funcionarios, informar al

responsable del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

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

3.1.3 INDUCCION Y REINDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según el decreto 1072 de 2015 establece que las empresas deben incluir en su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) la implementación de procesos de inducción y reinducción para todos los trabajadores, abarcando tanto a los empleados permanentes cooperados, trabajadores en misión como a los contratistas.

La **inducción en SST** es un proceso en el que se informa a los nuevos empleados sobre los aspectos clave relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, los cuales deben ser considerados según las responsabilidades del cargo que ocuparán. Por otro lado, la **reinducción en SST** es un proceso destinado a reforzar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo para los empleados ya existentes, este refuerzo puede hacerse de manera periódica, según lo determine la empresa, o bien cuando surjan situaciones específicas, como un cambio de puesto o una reubicación en otro sitio de trabajo.

Los temas para tratar en las inducciones y reinducciones de SST son determinados por la empresa, e incluyen tanto los aspectos generales del SGSST como los temas específicos relacionados con el puesto de trabajo de cada empleado que recibe la capacitación.

3.1.4 CAPACITACION DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA

- Plan de emergencias y evacuación

Formación en los procedimientos de evacuación en situaciones de emergencia, incluyendo incendios, terremotos, y otros desastres naturales.

- Manejo de incendios

Capacitación en el uso de extintores y el control inicial de incendios, además de estrategias de prevención.

- Primeros auxilios avanzados

Entrenamiento en técnicas avanzadas de primeros auxilios, incluyendo maniobras de resucitación cardiopulmonar (RCP) y atención de heridas graves.

- Gestión de emergencias médicas

Capacitación sobre cómo gestionar y coordinar la atención médica en caso de emergencias laborales graves, y el manejo de situaciones críticas.

- Comunicación en emergencias

Entrenamiento en la comunicación efectiva durante una emergencia, tanto interna (con los empleados) como externa (con servicios de emergencia y autoridades).

3.1.5 CAPACITACIÓN PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Resolución de conflictos laborales

Formación sobre técnicas de mediación, resolución de conflictos y gestión de situaciones problemáticas entre los empleados de manera pacífica y constructiva.

- Prevención y manejo del acoso laboral

Capacitación en la identificación de situaciones de acoso laboral medidas preventivas y cómo intervenir de manera efectiva para garantizar un entorno laboral respetuoso.

- Comunicación efectiva y trabajo en equipo

Entrenamiento en habilidades de comunicación efectiva y cómo fomentar el trabajo en equipo dentro de la organización para mejorar las relaciones laborales.

4. POLÍTICAS

El Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.5 Las políticas de Seguridad y Salud en el trabajo son fundamentales para garantizar que los trabajadores operen en un entorno seguro, saludable y sin riesgos. Estas políticas deben estar en constante evolución, basadas en las normativas legales vigentes, las mejores prácticas y los comentarios de los empleados. Además, deben involucrar a todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los trabajadores, asegurando que la SST sea parte integral de la cultura organizacional.

4.1 POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Decreto 1027, en su artículo 2.2.4.6.5, establece que el empleador o contratante tiene la obligación de elaborar por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la cual debe integrarse dentro de las políticas generales de gestión de la empresa. Esta política debe abarcar todos los centros de trabajo de la organización y aplicarse a todos los empleados, sin importar su modalidad de contratación o vínculo laboral, incluyendo tanto a los contratistas como a los subcontratistas. Además, es necesario que dicha política sea comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de SST, según corresponda.

4.2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS

PSICOACTIVAS

Para la empresa CJI SAS., establece que el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas atenta contra la salud, inciden en los riesgos laborales y afectan el ambiente de trabajo, esta política busca generar una cultura preventiva a través de campañas de promoción, garantizando un estilo de vida saludable como los efectos negativos del consumo de estas sustancias, con el fin de lograr la toma de conciencia sobre el daño que pueda generar en la salud, buscando garantizar la seguridad, bienestar y salud de todos los servidores públicos, contratistas y visitantes en su entorno laboral, social y familiar.

4.3 POLÍTICA DE PREVENCIÓN EN ACOSÓ LABORAL

Establecer los lineamientos para prevenir, identificar, atender y sancionar el acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo sano, respetuoso, seguro y digno para todos los

colaboradores, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, practicantes, proveedores, visitantes y cualquier persona que tenga relación laboral directa o indirecta con la empresa.

A continuación, mencionaremos algunos de los compromisos de la empresa:

- Cero tolerancias al acoso laboral, en cualquiera de sus formas: físico, verbal, psicológico, sexual, o por discriminación.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la sana convivencia.
- Difundir y capacitar a los trabajadores sobre qué es el acoso laboral, cómo prevenirlo y los mecanismos de denuncia existentes.
- Establecer y mantener canales confidenciales, eficaces y seguros para la recepción de quejas o denuncias relacionadas con acoso laboral.
- Garantizar la debida atención, investigación y resolución de los casos reportados, respetando la confidencialidad, el debido proceso y los derechos de las partes.

5. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Los objetivos es el propósito de un SG-SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y las oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo.

El principal objetivo y los resultados que se obtienen están orientados a la prevención de lesiones y deterioro de la salud y proporciona lugares de trabajo seguros y saludables. Es

muy importante para la empresa eliminar los peligros y minimizar los riesgos de la seguridad y salud en el trabajo según las medidas de prevención y protección eficaces.

Cuando una empresa aplica todas estas medidas mediante un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mejora el desempeño, será mucho más eficaz y eficiente cuando toma acciones tempranas para abordar oportunidades de mejora del desempeño de seguridad y salud en el trabajo.

Cada uno de los objetivos establecidos debe contar con metas e indicadores claramente definidos, con el fin de poder medir los avances y resultados alcanzados dentro del sistema, al menos de manera semestral.

En el numeral 2.2.4.6.7 del Decreto 1072 de 2015, se detallan los Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras que en el numeral 2.2.4.6.18 se definen los criterios para desarrollar los objetivos del sistema. Estos dos puntos abordan aspectos diferentes, y en el presente artículo se explicará lo que se establece para cada uno de estos aspectos normativos.

Primero, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe considerar los siguientes objetivos:

- **Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos:** Esto incluye establecer los controles necesarios para mitigar los riesgos identificados.
- **Proteger la seguridad y salud de los trabajadores:** A través de la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- **Cumplir con la normativa vigente:** Es decir, la legislación nacional aplicable relacionada con los riesgos laborales.

Por otro lado, los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben alinearse con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.18). Esto implica que la Política actúa como marco de referencia para establecer los objetivos del SG-SST.

Adicionalmente, los objetivos del SG-SST deben basarse en los resultados obtenidos de la evaluación de los estándares mínimos (según la Resolución 0312 de 2019), así como en los informes de auditorías internas y en la revisión por parte de la dirección que se lleve a cabo. Esto garantiza que los objetivos sean coherentes con la realidad de la organización y con los requisitos legales y normativos.

6. METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El artículo 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015 establece un aspecto esencial para la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): una vez que la empresa ha definido con claridad los objetivos que desea alcanzar en materia de seguridad y salud laboral, es imperativo avanzar hacia la identificación y priorización de las acciones necesarias para cumplir dichos objetivos este proceso no es simplemente un paso administrativo, sino una estrategia organizacional clave, ya que permite transformar los objetivos abstractos en acciones concretas, medibles y programables. Identificar las acciones necesarias implica analizar cuidadosamente los riesgos identificados en el entorno de trabajo, los recursos con los que cuenta la organización, el impacto potencial de las decisiones a tomar y

las obligaciones legales que deben ser atendidas una vez identificadas las acciones, el siguiente paso es su priorización, lo cual permite distinguir entre las actividades que deben ejecutarse de forma inmediata por su urgencia o impacto directo en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y aquellas que, aunque importantes, pueden programarse a mediano o largo plazo. Esta jerarquización de tareas facilita la optimización de los recursos disponibles, ya sean económicos, técnicos o humanos, permitiendo a la organización enfocar sus esfuerzos en lo verdaderamente esencial y estratégico y además, este enfoque evita la dispersión de esfuerzos y minimiza el riesgo de invertir tiempo, personal y presupuesto en actividades que no aportan significativamente al logro de las metas propuestas. Una planificación bien estructurada y priorizada garantiza que el sistema avance en la dirección correcta, generando resultados sostenibles en el tiempo y mejorando progresivamente las condiciones laborales.

Por tanto, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.18 no solo es una exigencia normativa, sino una práctica de gestión eficaz que favorece la toma de decisiones informadas, la eficiencia en la implementación del SG-SST y el fortalecimiento de la cultura preventiva dentro de la organización.

7. EVALUACIÓN INICIAL

Es aquel diagnóstico que deben realizar las organizaciones para analizar y valorar su nivel de cumplimiento frente a los estándares mínimos establecidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Su principal finalidad es evidenciar en qué aspectos se presentan deficiencias o incumplimientos, de manera que los esfuerzos de mejora se enfoquen estratégicamente en corregir esas falencias. Estos aspectos serán posteriormente abordados

mediante la formulación de un plan de trabajo anual, que servirá como hoja de ruta para el fortalecimiento progresivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Este diagnóstico debe ser objetivo, verificable y documentado, y constituye la línea base sobre la cual se construye todo el sistema de gestión, permitiendo identificar tanto fortalezas como oportunidades de mejora dentro de la organización.

El Decreto 1072 de 2015 aborda directamente la evaluación inicial en su numeral 2.2.4.6.16, en el cual establece la obligación de realizar esta evaluación en cualquier tipo de empresa, sin importar su tamaño o actividad económica. Allí se señala que el análisis debe contemplar, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual.
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa.
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores.
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.

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

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

Lo que busca la Resolución 0312 de 2019 es establecer un conjunto de criterios técnicos y jurídicos mínimos que permitan evaluar el grado de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de los empleadores y contratantes en Colombia. Esta resolución se convierte en la herramienta clave para que tanto las empresas como los entes de control puedan llevar a cabo procesos de verificación, seguimiento y mejora continua en SST, asegurando así condiciones laborales seguras y saludables.

La Resolución 0312 de 2019 es la norma que define una estructura de estándares mínimos, los cuales se deben aplicar en función del número de trabajadores con que cuente la empresa y su nivel de riesgo (según la clasificación I a V asignada por la ARL). Esto permite un enfoque más proporcional y realista, reconociendo que una microempresa con bajo riesgo no puede tener los mismos requerimientos que una gran empresa con alto riesgo. Por esta razón, se establecen tres niveles de exigencia:

- Empresas de 10 o menos trabajadores (riesgo I, II o III): deben cumplir con 7 estándares.
- Empresas de 11 a 50 trabajadores (riesgo I, II o III): deben cumplir con 21 estándares.

- Empresas de más de 50 trabajadores o clasificadas en riesgo IV o V: deben cumplir con los 61 estándares completos.

8. PLAN ANUAL DE TRABAJO

En Seguridad y Salud en el Trabajo es un implemento útil que permite organizar de forma estructurada las acciones a desarrollar durante el año, asignando responsables, recursos y tiempos para su ejecución. Su enfoque es flexible y se orienta a prevenir los riesgos laborales y fomentar condiciones seguras y saludables en el entorno de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, define que este plan debe diseñarse teniendo como base los riesgos más relevantes identificados en la evaluación inicial. A partir de ello, se deben definir objetivos concretos, responsables específicos y los medios necesarios para su cumplimiento. El objetivo central es reducir los factores de riesgo que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, asegurando así la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a los Estándares Mínimos del Sistema General de Riesgos Laborales.

Para la empresa CJIS S.A.S., el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser elaborado de manera práctica y eficiente, teniendo en cuenta el contexto organizacional y ajustándose a la disponibilidad presupuestal. Esta planificación estratégica permite evitar la suspensión de actividades por falta de recursos, asegurando así el cumplimiento integral de las acciones contempladas en el plan.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Cada actividad incluida en el plan debe ser específica y orientada a cumplir con los objetivos propuestos. Las actividades pueden variar en frecuencia (mensual, semestral o anual), pero lo importante es que sean relevantes para la realidad y necesidades actuales de la empresa. Entre estas actividades pueden incluirse capacitaciones, auditorías internas, evaluaciones médicas y jornadas de sensibilización sobre riesgos laborales.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Auto evaluación del SG-SST	SST
Diseño o Actualización de las políticas y objetivos del SG-SST	SST
Evaluaciones medico de rutina, ingreso y post incapacidad	SST
Diseño o actualización de la matriz de IPVR.	SST
Inducción y reinducción	SST
Inspecciones de SST	SST
Auditoria del SG-SST	SST
Diseño y actualización del plan de emergencias	SST

Conformación de la brigada de emergencia	SST
Realización del simulacro anual de emergencia	SST
Elección de los comités de STT	SST
Reuniones mensuales del COPASST	SST
Reuniones trimestrales del comité de convivencia	SST

9. CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN

La conservación de la documentación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un aspecto fundamental para garantizar la trazabilidad, el cumplimiento legal y la mejora continua del sistema. Toda organización debe asegurar que los documentos generados en la implementación, seguimiento y evaluación del SG-SST estén debidamente organizados, actualizados, disponibles y protegidos contra pérdida, deterioro o acceso no autorizado.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.13, así como en la resolución 0312 de 2019, se deben conservar los registros y documentos por el

tiempo que la normativa exija, el cual puede variar según el ecosistema del documento.

Algunos ejemplos de documentación que debe conservarse son:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador.

2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.

5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.

7. Los procedimientos e instructivos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.

9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.

TABLA DE DOCUMENTACION

Tipo de Documento	Contenido	Responsable del Archivo	Medio de Conservación	Tiempo de Conservación
Historia clínica ocupacional	Exámenes de ingreso, periódicos, egreso, etc.	Médico laboral / SST	Físico y digital	20 años
Registros de exámenes médicos	Ficha de examen médico, firmas, restricciones, recomendaciones	SST / Médico laboral	Físico y digital	20 años
Registros de exposición a riesgos ocupacionales	Reportes de medición de ruido, químicos, radiación, etc.	SST / HSE	Digital	20 años
Investigación de enfermedades laborales	Actas de investigación, diagnósticos médicos, resultados	SST	Físico y digital	20 años
Reportes de accidentes graves o mortales	Formato de ARL, investigación, causas y acciones correctivas	SST / Seguridad Industrial	Físico y digital	20 años
Reportes de incapacidad laboral	Incapacidades emitidas por EPS o ARL	Talento Humano / SST	Físico y digital	20 años
Evaluaciones ergonómicas y psicosociales	Informes técnicos, resultados de encuestas	SST / Ergonomía	Digital	20 años

10. RENDICION DE CUENTAS

El Decreto 1072 de 2015 establece como una obligación para todas las organizaciones la rendición de cuentas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta responsabilidad se encuentra definida en el numeral 3 del artículo 2.2.4.6.8, el cual señala que el empleador o contratante debe presentar, de forma periódica, un informe detallado sobre el estado de implementación y los resultados del SG-SST.

En términos generales, la rendición de cuentas es entendida como un proceso mediante el cual las entidades y sus responsables informan, explican y justifican su gestión frente a los distintos actores involucrados como los trabajadores, contratistas, administradoras de riesgos laborales (ARL) y autoridades de control, promoviendo así la transparencia, la participación y la mejora continua.

En el marco del SG-SST, esta rendición de cuentas implica dar a conocer los avances, logros, dificultades, acciones correctivas y resultados obtenidos con respecto al plan de trabajo anual, la gestión de los riesgos prioritarios, los indicadores de desempeño, los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, investigaciones, actividades de capacitación, entre otros aspectos relevantes.

Alta Dirección / Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobar política y recursos del SG-SST - Tomar decisiones estratégicas - Liderar el compromiso 	Ministerio de Trabajo, auditorías externas, empleados
Responsable del SG-SST	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar todo el sistema - Elaborar matriz legal, plan anual, informes - Ejecutar y hacer seguimiento 	Gerencia, comité paritario, auditorías
Comité Paritario de SST (COPASST) o Vigía	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en inspecciones y en la investigación de incidentes - Promover la cultura de SST 	A los trabajadores y la gerencia
Jefes de área / Supervisores	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que se cumplan los procedimientos en el lugar de trabajo - Reportar riesgos y accidentes 	Gerencia y responsable SST
Recursos Humanos / Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar exámenes médicos, afiliaciones, capacitaciones - Manejo documental del personal 	Gerencia, auditorías
Brigadas de emergencia	<ul style="list-style-type: none"> - Atender emergencias - Participar en simulacros y capacitaciones 	SST, COPASST, gerencia

Alta Dirección / Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobar política y recursos del SG-SST - Tomar decisiones estratégicas - Liderar el compromiso 	Ministerio de Trabajo, auditorías externas, empleados
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir normas de seguridad - Reportar actos o condiciones inseguras 	Jefes directos y SST.
Contratistas / Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir requisitos del SG-SST de la empresa contratante 	Coordinador de contratistas / SST.
ARL (Administradora de Riesgos Laborales)	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoría y apoyo técnico - Verificación del cumplimiento - Intervención en accidentes graves 	Ministerio de Trabajo y empresa afiliada

11. MATRIZ LEGAL

La matriz de requisitos legales, también conocida como matriz legal, está definida en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.2, como el documento que reúne todos los requisitos normativos que deben cumplirse en función de las actividades propias de la empresa. Esta recopilación normativa ofrece los lineamientos técnicos y legales necesarios para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y debe ser actualizada conforme se emitan nuevas disposiciones que le resulten aplicables.

Sin embargo, su utilidad no se limita únicamente a identificar las normas que rigen en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su verdadero valor radica en la necesidad de verificar de forma constante si la empresa está cumpliendo con dichas obligaciones legales, asegurando así el control del riesgo jurídico, previniendo posibles sanciones por parte de las autoridades competentes y reduciendo la probabilidad de enfrentar demandas por incumplimientos.

La matriz legal, por tanto, representa una herramienta clave de gestión, que fortalece el cumplimiento normativo y apoya el proceso de mejora continua dentro del SG-SST.

#	Norma	Tema / Objeto	Aplica (Sí/No)
1	Decreto 1072 de 2015	SG-SST	Sí
2	Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos	Sí
3	Ley 1562 de 2012	Riesgos laborales	Sí
4	9 del 79	Salud pública y condiciones sanitarias	si
5	1016 de	Reglamentación de programa de salud	si
6	1562 de 2012	Fortalecer el sistema general de riegos	Si
7	Decreto 1295 de 1994	Organización del sistema general	Si
8	Ley 9 de 1979	Código sanitario nacional	Si
9	Resolución 2400 de 1979	Reglamento de higiene y seguridad industrial	Si

12. COMUNICACIÓN

Es un proceso estratégico y continuo mediante el cual se transmite, intercambia y gestiona información relacionada con los riesgos laborales, medidas preventivas, políticas institucionales, normativas legales y actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este proceso abarca tanto la comunicación formal como informal, vertical y horizontal, y está orientado a garantizar que todas las personas que forman parte de una organización ya sean empleados directos, contratistas o visitantes comprendan y se comprometan con las prácticas de seguridad y salud establecidas.

Este tipo de comunicación permite que los trabajadores conozcan los peligros a los que están expuestos en el desarrollo de sus actividades laborales, las medidas de control implementadas, los protocolos de actuación ante emergencias, y los objetivos del SG-SST. Además, es una herramienta esencial para promover la cultura del autocuidado, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y la participación de todos los niveles de la organización en la mejora continua del sistema.

1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo

2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas

3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna garantiza que el personal propio y contratado por la Institución conozca el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los riesgos a los que se encuentran expuestos, así como los objetivos del Sistema de Gestión, y puedan además contribuir al cumplimiento de la Política del Sistema de Gestión y a la mejora continua. También sirve como medio de recepción de sugerencias e información para la revisión de los procedimientos y programas.

La Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo difundirá entre el personal la información, resoluciones y novedades relacionadas con el Sistema de Gestión mediante los siguientes medios, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015, que compila y reglamenta las normas del sector trabajo, y el Decreto 1443 de 2014, por medio del cual se establecen disposiciones para la implementación del SG-SST:

- Circulares informativas, boletines
- Intranet
- Capacitaciones, charlas, talleres
- Reunión Comités
- Correos electrónicos
- Inducción y reinducción

COMUNICACIÓN EXTERNA

Es toda aquella información relacionada con Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que es proporcionada a personas, entidades o partes interesadas que no forman parte de la estructura organizacional de la institución.

Las comunicaciones externas en materia de SST pueden abordar, entre otros, los siguientes temas:

- Reportes de incidentes y accidentes laborales.
- Información sobre programas y actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Auditorías externas relacionadas con riesgos laborales.
- Evaluaciones de riesgos ocupacionales.
- Solicitudes de información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Interacción con entes de control o vigilancia en materia de SST.
- Las comunicaciones deben gestionarse de forma clara, precisa y oportuna, garantizando la transparencia institucional y el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones vigentes.

13. ADQUISICIONES

Los productos de bienes y servicios que sean adquiridos o alquilados y que puedan generar algún impacto en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deben ser evaluados previamente, estableciendo los requisitos de adquisición desde el enfoque de SST. Es indispensable que dichos criterios sean comunicados a los proveedores, asegurando que comprendan y cumplan con los lineamientos establecidos por la organización en esta materia.

Así mismo, se deben identificar de manera anticipada los posibles peligros y riesgos asociados a los productos, bienes o servicios que se reciban, garantizando que durante su utilización o funcionamiento se mantengan las condiciones seguras requeridas. Para ello, se deben implementar las medidas de prevención y control recomendadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente cuando se trate de nuevas adquisiciones que puedan afectar la integridad y bienestar del personal.

Estas disposiciones están en concordancia con lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.27 del Decreto 1072 de 2015, el cual indica que el empleador debe establecer mecanismos para garantizar que los bienes y servicios adquiridos, incluidos los suministros y equipos, cumplan con los requisitos de seguridad y salud en el trabajo y no representen un riesgo para los trabajadores o terceros durante su uso o manipulación.

La empresa CJIS S.A.S tendrá en cuenta los siguientes pasos para la compra y adquisición de productos y servicios:

- El responsable del SG-SST o la persona encargada de la compra y adquisición de productos y servicios deberá realizar la solicitud al representante legal de CJIS S.A.S, quien será el encargado de aprobarla.
- La solicitud podrá ser realizada tanto por el responsable designado como por cualquier trabajador de CJIS S.A.S, siempre que se identifique una necesidad justificada para la adquisición del producto o servicio.
- Todas las solicitudes deberán presentarse por escrito, salvo en casos excepcionales donde se requiera una adquisición urgente.
- Las solicitudes deberán tener una justificación razonable en términos de presupuesto, necesidad y funcionalidad para CJIS S.A.S.
- El representante legal estudiará las solicitudes y aprobará aquellas que cuenten con una justificación válida y razonable, que evidencie la necesidad de estas dentro de CJIS S.A.S.
- Una vez aprobada la solicitud, el responsable de las compras y adquisiciones procederá a realizar las cotizaciones de los productos o servicios requeridos.
- Una vez determinado el producto o servicio requerido por CJIS S.A.S, se dará inicio a los trámites establecidos en el procedimiento de evaluación y selección de proveedores y contratistas, en caso de tratarse de nuevos proveedores o contratistas.
- El área de compras o el representante legal realizará la solicitud de los requisitos correspondientes a los contratistas. Esta información será revisada por el responsable del SG-

SST de CJIS S.A.S, quien emitirá el concepto de cumplimiento o no cumplimiento de los requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos laborales.

14. CONTRATISTAS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 especialmente en su Artículo 2.2.4.6.8 numeral 7, establece que los contratantes tienen la obligación de garantizar que sus contratistas y subcontratistas cumplan con las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Toda persona que ingrese a prestar servicios, independientemente de su modalidad contractual, debe acogerse a las políticas y lineamientos del SG-SST definidos por la organización.

Por esta razón, es fundamental implementar mecanismos eficientes de capacitación, comunicación e intercambio de información, que aseguren que todos los trabajadores, incluidos los contratistas, comprendan y apliquen las medidas preventivas y de control. La participación de estos actores es clave para el funcionamiento efectivo del sistema.

Es importante enfatizar que los contratistas no solo tienen el derecho, sino también la responsabilidad de involucrarse en los procesos de formación, evaluación y comunicación relacionados con el SG-SST. Al estar expuestos a riesgos laborales durante la ejecución de sus actividades, su rol en la identificación de peligros y mejora continua resulta esencial para preservar la integridad y la seguridad en el entorno de trabajo.

Requisitos y lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo para contratistas y proveedores:

- Inclusión de SST en la evaluación y selección
- Canales de comunicación
- Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
- Información sobre riesgos y medidas de control
- Capacitación e inducción
- Reporte de accidentes y enfermedades laborales
- Seguimiento y verificación del cumplimiento
- Documentación obligatoria al contratar personal

15.GESTION DEL CAMBIO

El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento formal, documentado y sistemático para evaluar el impacto que puedan generar los cambios organizacionales, operativos o externos sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST). Este procedimiento es una herramienta preventiva fundamental dentro del Sistema de Gestión de SST, ya que permite anticiparse a la aparición de nuevos peligros, controlar los riesgos asociados y garantizar la protección continua de los trabajadores.

Dicho procedimiento debe contemplar tanto los cambios internos como los cambios externos que puedan tener implicaciones en el entorno laboral.

Cambios internos incluyen, entre otros: la introducción de nuevos procesos productivos, modificaciones en los métodos de trabajo, la incorporación de nuevos equipos o tecnologías,

ajustes en la distribución física de las instalaciones, o la asignación de nuevas funciones al personal los Cambios externos pueden referirse a modificaciones normativas, actualización de estándares legales o técnicos, nuevos conocimientos científicos o técnicos en materia de SST, o incluso situaciones de contexto como una emergencia sanitaria o desastres naturales que impacten el entorno laboral y Para asegurar una gestión adecuada del cambio, el empleador debe llevar a cabo una identificación de peligros y una evaluación de riesgos específicos derivados del cambio propuesto. Esta evaluación debe realizarse antes de implementar cualquier modificación, con el objetivo de identificar impactos potenciales y definir medidas de prevención, mitigación y control adecuadas, que aseguren condiciones de trabajo seguras para todo el personal involucrado en este proceso es fundamental contar con el acompañamiento y participación activa del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o, en su defecto, del Vigía de SST, quienes aportan la visión del trabajador y contribuyen a validar la pertinencia de las medidas propuestas. Su participación también fortalece la cultura organizacional preventiva y asegura un enfoque participativo en la toma de decisiones y adicionalmente, toda modificación que implique cambios en las condiciones de trabajo, en los procesos o en los riesgos presentes, debe reflejarse en una actualización o ajuste del plan de trabajo anual del SG-SST. Este plan debe incorporar las nuevas actividades requeridas, los recursos necesarios, los responsables de ejecución y los tiempos de implementación, de forma que se mantenga la coherencia y trazabilidad del sistema de gestión frente a los cambios introducidos.

4.2 HACER

Corresponde a la fase operativa del ciclo PHVA, en la cual se implementan y ejecutan todas las estrategias, procedimientos y actividades previamente planificadas en el marco de la seguridad y salud laboral. Esta fase traduce la planeación en acciones concretas, orientadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como al fortalecimiento de la cultura de autocuidado dentro de la organización.

Su propósito principal es garantizar la puesta en marcha efectiva de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la etapa de planeación, para lograr un entorno laboral más seguro, cumpliendo con la normatividad vigente como la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015, entre otros lineamientos legales aplicables al SG-SST en Colombia.

1. CONDICIONES DE SALUD

El diagnóstico de condiciones de salud está orientado a identificar los factores que puedan afectar la salud del trabajador, considerando tanto las características propias del individuo como antecedentes clínicos, condiciones fisiológicas y hábitos de vida como la exposición a factores de riesgo presentes en las áreas y/o puestos de trabajo. Este análisis integral permite establecer un panorama claro del estado de salud de la población laboral, con el fin de diseñar estrategias eficaces de promoción, prevención y control que favorezcan el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y dicho proceso debe desarrollarse conforme a los lineamientos establecidos en la normativa vigente, particularmente en el Decreto 1072 de 2015, que establece el marco normativo para el SG-SST en Colombia, y la

resolución 0312 de 2019, que define los estándares mínimos del sistema. Estas disposiciones exigen a los empleadores implementar mecanismos eficaces para la identificación de riesgos, el monitoreo de condiciones de salud y la ejecución de medidas preventivas y correctivas, garantizando entornos de trabajo seguros y saludables.

1.1 PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y AUTOREPORTE DE LAS CONDICIONES DE SALUD

El Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.24.6.2 define la descripción del perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como, grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo,

La descripción sociodemográfica es un componente del diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, el cual, a su vez forma parte de la evaluación inicial en el (SGSST). Este diagnóstico es un componente de la planeación, como lo establece el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.20.

A su vez el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015, establece que la evaluación inicial del SG-SST debe incluir entre otros aspectos, la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre enfermedad laboral y accidentalidad dentro de la organización. Así mismo, el empleador o contratante debe establecer mecanismos que permitan el **auto reporte de las condiciones de salud y trabajo** por parte de los trabajadores o contratistas, con el fin de recopilar información directa y actualizada que sirva como insumo fundamental para la

identificación de riesgos, toma de decisiones y actualización continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

2. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL

Es esencial asegurar el registro, reporte, investigación y seguimiento oportuno de accidentes, incidentes y posibles enfermedades laborales, incluyendo el riesgo biomecánico, para mejorar las condiciones de trabajo y disminuir la accidentalidad. Según la Resolución 1401 de 2007 y la ley 1562 de 2012, este proceso debe seguir normas establecidas, identificar causas, y aplicar acciones correctivas y preventivas. El análisis de estos eventos es clave para tomar decisiones que promuevan entornos laborales seguros y protejan la salud de los trabajadores.

CLASIFICACION DE LOS ACCIDENTES

Accidente de trabajo: Según la resolución 1401 de 2007 en el artículo 3, como 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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el

accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.”

Accidentes leves: Son aquellos accidentes en los cuales el trabajador no sufre una lesión grave y que puedes continuar con tu labóreles, pero también se debe de reportar.

Es aquel accidente en el que el trabajador no presenta una lesión de gravedad y puede continuar con sus labores habituales. No obstante, es obligatorio realizar el reporte correspondiente para su registro y seguimiento.

Accidentes graves: Según la Resolución 1401 de 2007 en su Artículo 3, define que son aquellos que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

CLASIFICACION DEL REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Reporte de accidente de trabajo grave/mortal: La resolución 1401 de 2007 en el Artículo 3, especifica la investigación de los incidentes o accidentes laborales, declara un procedimiento estructurado que permite identificar y organizar los factores, hechos,

condiciones que dieron lugar o contribuyeron a la ocurrencia del evento. Su propósito principal es evitar que se repita, ejecuta directamente sobre los riesgos que lo originaron.

La ARL a través de la página web se realiza el reporte del accidente de trabajo. Este reporte debe realizarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento (Decreto Ley 1295 de 1994 art. 62, Resolución 156 de 2005 art. 3)

- Reporte del accidente de trabajo a la EPS del trabajador se realiza el reporte a la Entidad Promotora de Salud a la que está afiliado el trabajador, adjuntando el FURAT. Este reporte debe realizarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento (Decreto Ley 1295 de 1994 art. 62, Resolución 156 de 2005 art. 3)
- Reporte del accidente de trabajo al ministerio del trabajo se realiza el reporte a la dirección territorial del ministerio del trabajo, adjuntando el FURAT. Este reporte debe realizarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento (Decreto Ley 1295 de 1994 art. 62, Resolución 156 de 2005 art. 3, Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.1.7.)
- Remisión de investigación a la ARL se debe remitir a la administradora de riesgos laborales la investigación del accidente de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento. (Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.1.6, Resolución 1401 de 2007 art. 14)

CLASIFICACION DEL INCIDENTE DE TRABAJO

Incidente de trabajo: Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente.

FURAT (FORMATO UNICO DE REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO)

Formato único de reporte de accidentes de trabajo establecido por el ministerio de protección social, es un documento obligatorio para todas las empresas en Colombia, tanto públicas como privadas. Su propósito es informar a la administradora de riesgos laborales (ARL) y otras entidades del sistema general de riesgos laborales sobre los accidentes de trabajo ocurridos en la empresa. El reporte debe ser realizado dentro de los 2 días siguientes al accidente, permitiendo que la ARL brinde atención inmediata al trabajador afectado.

El FURAT debe ser diligenciado por el empleador, contratante o sus representantes, conforme a la Resolución 156 de 2015. Este informe es esencial para registrar, clasificar y reportar los accidentes laborales a las autoridades competentes, asegurando el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo.

INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

La investigación de los accidentes de trabajo es responsabilidad de toda empresa en el marco de la prevención de riesgos laborales. Su propósito es entender los factores que causaron los accidentes y establecer medidas correctivas. Según el artículo 4 de la Resolución 1401 de 2007, el empleador está obligado a investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los 15 días siguientes al suceso. Esta investigación permite identificar las causas y tomar medidas preventivas para evitar futuros accidentes, asegurando un control adecuado sobre los riesgos dentro de la empresa; por lo tanto, el personal asignado para esta dicha investigación es:

- Jefe inmediato.
- Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Un representante del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Para la ejecución de la investigación de accidentes o incidentes laborales, el equipo de investigación designado deberá llevar a cabo un proceso sistemático de recolección de evidencias y documentación pertinentes. Este proceso incluye la inspección exhaustiva del lugar de ocurrencia del evento, con el objetivo de recabar toda la información relevante que permita establecer la causalidad del incidente. Para garantizar la efectividad del análisis, se deben considerar los siguientes aspectos:

- Recolectar evidencias relevantes, tales como fotografías, videos, esquemas, diagramas, planos y cualquier otro tipo de material que contribuya al análisis, los cuales se incorporarán de manera fundamental en el informe de investigación.
- Gestionar la declaración del trabajador afectado por el accidente, así como la de posibles testigos que hayan presenciado el evento o que puedan proporcionar información relevante sobre lo sucedido. Es preferible obtener estas versiones directamente en el lugar de los hechos, para asegurar la precisión y contextualización de los testimonios.
- La inspección del área debe realizarse de manera oportuna, preferiblemente dentro de los ocho días siguientes al incidente, para garantizar que la recolección de información sea precisa y relevante.

Estas son algunas de las causales de investigaciones de accidentes de trabajo:

Causas básicas

Corresponden a los factores fundamentales que explican la existencia de actos o condiciones inseguras. Estas causas representan los motivos profundos que originan comportamientos o situaciones de riesgo. Una vez identificadas, permiten implementar controles administrativos efectivos para reducir o eliminar dichos riesgos.

Causas inmediatas

Son aquellas circunstancias que se presentan justo antes del evento, suelen ser perceptibles o evidentes. Dicho lo anterior pueden dividirse en:

- Actos inseguros o subestándares comportamientos peligrosos que pueden desencadenar un accidente.
- Condiciones inseguras o subestándares situaciones del entorno laboral que aumentan la probabilidad de un incidente o accidente.

En caso de que no se cumplan las actividades de intervención, se deberá enviar nuevamente una comunicación a los responsables de su ejecución (jefe de planta, supervisor, auxiliar de Seguridad y Salud), a través de correo electrónico. Si el incumplimiento persiste, se notificará nuevamente, incluyendo una copia a la gerencia general.

Una vez que las actividades se hayan completado de manera satisfactoria, se procederá al cierre del informe y se realizará la socialización de los resultados con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación, existen diferentes metodologías sobre los métodos de investigación; Para ello abordaremos las más relevantes:

METODOLOGIA DEL DIAGRAMA DE ESPINADA DE PESCADO

Es un diagrama de causa-efecto que se puede utilizar para identificar las causas potenciales de un problema de rendimiento. Los diagramas de espina de pescado pueden servir de estructura para debates de grupo sobre las posibles causas de un problema.

Para el desarrollo del diagrama se agrupan las causas en los cuatro aspectos que influyen en el desarrollo de la actividad de un puesto de trabajo:

Método: Se debe determinar si existe instrucción o procedimiento de trabajo que especifique cómo debe desarrollar el trabajo el operario en condiciones de seguridad.

Persona: Se deben determinar los aspectos humanos que pueden haber contribuido a que ocurra el accidente e incidente.

Material: Se debe determinar qué equipos de protección personal utilizaba el operario en el momento del suceso, si estos son los adecuados o se deben mejorar, incluso si es necesario disponer de algunos de estos equipos.

Máquina/Equipo/Instalación: Se deben determinar todos los factores de la máquina, equipo o instalación que durante el proceso de trabajo completo puedan haber sufrido una variación y contribuir así a que ocurra el accidente/incidente.

A continuación, mostraremos un claro ejemplo sobre el diagrama de espina de pescado de pescado:



METODOLOGIA DE LOS 5 PORQUE

La metodología de los 5 porqués consiste en la realización de preguntas que exploren la causa-efecto de un suceso o problema en particular. Para ello, esta parte del primer “porqué” para generar otro como consecuencia y así de forma sucesiva.

Este sistema de mejora de procesos es uno de los más sencillos de aplicar. Además, a lo largo de su existencia, sigue presentando buenos resultados de análisis. Lo mejor es que gracias a su simplicidad se puede adaptar a prácticamente cualquier tipo de situación y momento.

Mira este ejemplo para que sepas a que nos referimos:

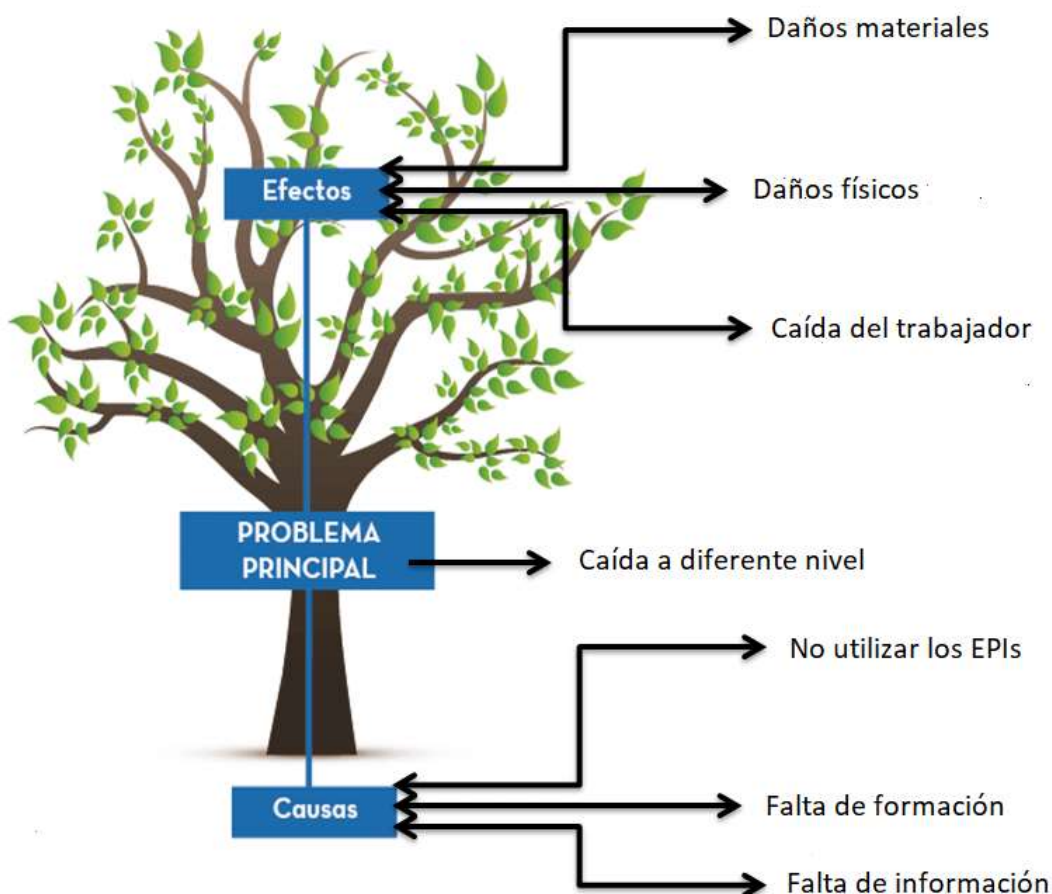
Planteamiento del problema	Por qué 1	Por qué 2	Por qué 3	Por qué 4	Por qué 5	Resultado
Cambio en la estrategia de contenidos de la empresa	¿Por qué queremos cambiar nuestra estrategia de contenidos? Porque queremos cambiar la percepción de nuestros clientes y estar más alineados a sus intereses.	¿Por qué queremos cambiar la percepción de nuestros clientes? Porque nuestros clientes más leales están cada vez más alejados y no hemos tenido éxito atrayendo nuevos clientes similares.	¿Por qué los clientes han dejado de interactuar con nuestros contenido y marca en general? Porque hicimos un cambio de estrategia en nuestra comunicación pero no fue la mejor decisión.	¿Por qué los clientes no han sentido interés en los nuevos contenidos? Porque nos enfocamos en términos más especializados y en temas más complejos.	¿Por qué no hemos sabido enfocar estos temas al lenguaje que el cliente puede comprender? Porque los contenidos los ha escrito nuestro especialista, quien tiene la experiencia en su área pero tiene un lenguaje muy técnico que no es tan fácil de comprender.	Los contenidos actuales no son malos, solo requieren de un redactor que sea capaz de llevar a un lenguaje más cordial toda la experiencia y la información que el especialista tiene.

METODOLOGIA DEL ARBOL DE CAUSAS

El árbol de las causas es una técnica de investigación utilizada para el análisis de un incidente, con el fin de conocer el desarrollo de los hechos y comprender el por qué han sucedido, con el objetivo de tomar acciones correctivas y prevenir futuros accidentes.

En el ámbito de seguridad, toda empresa donde no se realicen procedimientos bajos los estándares, se correrá el riesgo de sufrir un accidente, que podrá llevar a los trabajadores a estar fuera de sus funciones por un periodo o incluso provocar una pérdida mayor en su funcionalidad, perjudicando su salud física y mental.

Como resultado presento una gráfica sobre la metodología del árbol de causas:



ENFERMEDAD LABORAL

Considerando en el decreto de 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.2.4.5, define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de

riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

De acuerdo con el anterior artículo, el gobierno nacional, previo concepto del consejo nacional de riesgos laborales, debe determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el fondo nacional de riesgos laborales.

Tabla de calificación de enfermedades

La tabla de enfermedades laborales fue emitida por el Ministerio del Trabajo de Colombia el 5 de agosto de 2014, a través del Decreto 1477 de 2014, y posteriormente actualizada mediante el Decreto 676 del año 2020.

Grupo	Nombre	Vigentes	Proyecto	Agrupadas	Variadas
I	Enfermedades Infecciosas y Parasitarias	21	41	-	20
II	Cánceres de Origen Laboral	4	30	-	26
III	Enfermedades del Sistema Circulatorio, de la Sangre y Órganos Hematopoyéticos	1	6	-	5
IV	Trastornos Mentales	1	4	-	3
V	Enfermedades del Sistema Respiratorio	50	90	40	-
VI	Enfermedades del Sistema Digestivo	0	3	-	3
VII	Enfermedades de la Piel y Tejidos Subcutáneos	18	6	12	-
VIII	Enfermedades del Sistema Osteomuscular y del Tejido Conjuntivo	6	14	-	8

Grupo	Nombre	Vigentes	Proyecto	Agrupadas	Variadas
IX	Intoxicaciones	37	46	-	9
X	Enfermedades del Ojo y del Oído	19	28	-	9
XI	Enfermedades de Endocrinología y Genito-Urinarias	1	6	-	5
XII	Otras	3	0	3*	-
Total		161	194	55	88

3. MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.15, la matriz de identificación de peligros debe incluir todos aquellos peligros que puedan generarse durante el desarrollo de las actividades laborales. Esta matriz forma parte integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tiene como objetivo identificar, evaluar y priorizar los peligros y riesgos asociados a los diferentes procesos de la organización la valoración de riesgos y la determinación de controles son elementos fundamentales de esta herramienta, ya que permiten a las empresas tomar decisiones informadas para implementar medidas de control eficaces. Su propósito esencial es proteger la vida, la integridad y la salud de los trabajadores, al reducir o eliminar la exposición a factores de riesgo en el entorno laboral y que conduzcan a la implementación de medidas de control eficaces, con el fin de proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

A través de esta matriz, las empresas pueden determinar el nivel de exposición al riesgo al que están sometidos los colaboradores, clasificando dichos riesgos según su probabilidad de ocurrencia y el impacto que podrían generar. De esta manera, se priorizan aquellos con mayor

nivel de criticidad, conocidos como riesgos prioritarios, los cuales deben ser gestionados con mayor urgencia. Esta herramienta no solo es clave para la mejora continua del entorno laboral, sino que constituye un elemento esencial y obligatorio conforme a lo establecido por el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.15 y demás normativas complementarias en materia de SST.

- Cuando los peligros puedan afectar la seguridad o la salud y no haya certeza sobre la efectividad de los controles existentes o planificados.
- Organizaciones comprometidas con la mejora continua de su SG-SST y el cumplimiento de los requisitos legales.
- Previo a la implementación de cambios en procesos, instalaciones, equipos o métodos de trabajo.

Existen diversas metodologías que pueden emplearse para desarrollar la MIPER. A continuación, se presentan algunas de las más reconocidas:

Metodologías para la MIPER

Para llevar a cabo la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), se pueden emplear diferentes metodologías. A continuación, se describen algunas de las más reconocidas:

Método FINE

Este enfoque utiliza una fórmula matemática para estimar el nivel de peligrosidad de los riesgos, considerando la probabilidad de ocurrencia, las consecuencias potenciales y el grado de

exposición al riesgo. Es un método cuantitativo que permite priorizar los riesgos de manera objetiva.

Método INSHT

Creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, este método se basa en listas de verificación o chequeo que permiten detectar deficiencias en las condiciones laborales. Es especialmente útil para evaluaciones diagnósticas preliminares.

Método BS 8800

Originado en el Reino Unido, este método proporciona directrices para analizar riesgos en el entorno laboral. Se fundamenta en la gestión de la seguridad y salud ocupacional, y es compatible con normas internacionales, lo que facilita su integración en distintos sistemas de gestión.

Guía Técnica Colombiana GTC 45

Esta guía ofrece un enfoque estructurado para identificar peligros y evaluar riesgos. Incluye definiciones claras, acciones sugeridas y ejemplos que facilitan su aplicación. Está alineada con el Decreto 1072 de 2015 y es ampliamente adoptada en Colombia por su utilidad

Identificación de Peligros: Este es el primer paso crítico en la implementación de la GTC 45. Implica un análisis exhaustivo de todas las actividades y tareas realizadas dentro de la organización para detectar cualquier fuente potencial de daño. Esto incluye:

Listado de tareas y procesos: Documentar todas las actividades, desde las más

rutinarias hasta las excepcionales.

Detección de peligros: Identificar peligros físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, y psicosociales, entre otros.

Evaluación de los riesgos: corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible. Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

En donde NP = Nivel de probabilidad NC = Nivel de consecuencia NR = NP x NC

A su vez, para determinar el NP en donde ND = Nivel de deficiencia NE = Nivel de

Exposición NP= ND x NE.

Nivel de Deficiencia (ND)

Este indicador evalúa la gravedad de las fallas o insuficiencias en las medidas de prevención existentes frente a un peligro identificado. Por ejemplo, si una máquina carece de protecciones adecuadas, se considera que tiene un alto nivel de deficiencia.

Nivel de Deficiencia	Descripción
Muy Alto (MA)	Situación muy deficiente con exposición continua o muy deficiente con exposición frecuente.

Alto (A)	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición de frecuente.
Moderado	Situación deficiente con exposición ocasional o deficiente
(Mo)	con exposición de moderada frecuencia.
Bajo (B)	Situación deficiente con exposición ocasional o de baja frecuencia.

Nivel de Exposición (NE)

Este factor determina la frecuencia y duración con la que una persona está expuesta a un peligro. Por ejemplo, un trabajador que opera constantemente una máquina sin protección tiene un nivel de exposición mayor que alguien que solo pasa ocasionalmente cerca de ella.

Nivel de Exposición	Descripción
Muy Alta (MA)	Exposición continua o muy frecuente.
Alta (A)	Exposición frecuente o moderada.
Moderada (Mo)	Exposición ocasional o de baja frecuencia.

Baja (B)	Exposición poco probable.
-----------------	---------------------------

Nivel de Probabilidad (NP)

Se calcula multiplicando el Nivel de Deficiencia (ND) por el Nivel de Exposición (NE).

Este valor representa la probabilidad de que un riesgo se materialice y cause daño.

Nivel de Probabilidad	Descripción
Muy Alta (MA)	Probabilidad muy alta de materialización del riesgo.
Alta (A)	Probabilidad alta de materialización del riesgo.
Moderada (Mo)	Probabilidad moderada de materialización del riesgo.
Baja (B)	Probabilidad baja de materialización del riesgo.

Nivel de Riesgo (NR)

Este es el resultado final de la evaluación de riesgos y se obtiene multiplicando el Nivel de Probabilidad (NP) por el Nivel de Consecuencia (NC), que refleja la gravedad del daño potencial. El NR indica la magnitud del riesgo y ayuda a priorizar las acciones de control necesarias.

Nivel de Intervención	NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica - Corrección urgente.

II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control.
III	120-40	Mejorar si es posible, justificar la intervención.
IV	20	No intervenir, salvo análisis más preciso

Nivel de Consecuencia (NC)

es un elemento clave en la metodología de la GTC 45, diseñada para cuantificar la severidad del daño que podría ocasionar un peligro en caso de materializarse. Esta herramienta es fundamental en el proceso de evaluación del riesgo, ya que permite identificar el grado de impacto potencial sobre la salud de los trabajadores, los activos de la empresa, el entorno o el desarrollo normal de las actividades operativas.

Valor	Clasificación	Descripción
100	Catastrófica	Muerte, múltiples lesiones graves, pérdida total de equipos o impacto ambiental irreversible.
60	Crítica	Lesión o enfermedad grave, discapacidad parcial, daños mayores a infraestructura.
25	Marginal	Lesiones leves, enfermedad transitoria, daños menores reparables.
10	Leve	Sin lesión o daño significativo, molestias temporales o situaciones sin consecuencias.

Aceptabilidad del riesgo

Una vez que se ha determinado el nivel de riesgo, la organización debe definir cuáles riesgos pueden considerarse aceptables y cuáles requieren intervención. En evaluaciones completamente cuantitativas, es posible analizar el riesgo de manera numérica antes de definir su aceptabilidad. No obstante, cuando se utilizan métodos semicuantitativos, como la matriz de

riesgos, es necesario que la organización determine previamente qué categorías de riesgo se consideran aceptables y cuáles no para lograrlo, es fundamental que se establezcan criterios de aceptabilidad, los cuales deben servir como guía coherente para todas las evaluaciones de riesgo. Este proceso debe incluir la participación de las partes interesadas y tener en cuenta los requisitos legales aplicables.

Nivel de Riesgo	Significado	Explicación
I	No Aceptable	Situación crítica que requiere una corrección inmediata y urgente.
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Es necesario corregir o implementar medidas de control concretas.
III	Mejorable	Se recomienda mejorar los controles existentes para reducir el riesgo.
IV	Aceptable	No se requiere intervención, salvo que un análisis más detallado indique lo contrario.

4. GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 2.2.4.6.23 del Decreto 1072 de 2015, el empleador o contratante está obligado a implementar métodos adecuados para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos presentes en el lugar de trabajo. Esta gestión debe integrarse al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como parte de un enfoque preventivo y continuo.

Por su parte, el Artículo 2.2.4.6.24, originado en el anterior Decreto 1443 de 2014, establece que las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en un análisis de pertinencia, siguiendo el siguiente esquema jerárquico de control

1. Eliminación del peligro o riesgo
2. Sustitución por procesos o elementos menos peligrosos
3. Controles de ingeniería (modificaciones físicas al entorno de trabajo)
4. Controles administrativos (procedimientos, capacitaciones, horarios)
5. Elementos de protección personal y colectiva

Este enfoque busca implementar primero las medidas más eficaces y sostenibles en la reducción del riesgo en términos generales, la gestión de peligros y riesgos tiene como finalidad proteger la continuidad operativa de la empresa y salvaguardar la salud e integridad de sus trabajadores y esto implica prevenir o minimizar posibles pérdidas económicas, daños reputacionales, sanciones legales y afectaciones a la seguridad y bienestar del personal y es importante resaltar que no existe un modelo único de gestión aplicable a todas las

organizaciones, ya que cada empresa enfrenta riesgos específicos derivados de su naturaleza, actividad económica, procesos, ubicación y tamaño. Por ello, se requiere el diseño e implementación de un plan de gestión de peligros y riesgos adaptado a la realidad de cada organización, el cual debe contemplar:

- La identificación detallada de todos los riesgos existentes.
- Su respectiva evaluación y priorización.
- La definición de medidas de control efectivas.
- El monitoreo y mejora continua de dichas acciones.
- Una gestión adecuada no solo cumple con las exigencias legales, sino que también fortalece la cultura organizacional en torno a la prevención, la seguridad y el desarrollo sostenible.

5. ACTIVIDADES DE MP-MT-HI-SD

Estas actividades se fundamentan en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, así como en el cumplimiento de la normativa vigente. Su objetivo es prevenir incidentes, enfermedades laborales y minimizar pérdidas humanas, daños materiales o sanciones legales. Según la norma OHSAS 18001 de 2007, las empresas deben establecer, implementar y mantener programas para alcanzar los objetivos en salud y seguridad en el trabajo.

5.1 MEDICINA PREVENTIVA

Su finalidad es la prevención de la salud de los empleados frente a factores de riesgo a los que puede enfrentarse en su rutina laboral. Para evitar poner en riesgo su bienestar, es

fundamental ubicar al personal en espacios laborales seguros y acordes a sus condiciones y necesidades, garantizando así que el desempeño de sus funciones no afecte negativamente su salud física ni mental. Esto contribuye a mantener una productividad laboral efectiva y sostenida en el tiempo. Esta medida está respaldada por el Decreto 1072 de 2015, que establece lineamientos para la prevención de enfermedades laborales dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En este marco, las empresas han venido trabajando de manera sistemática en la planificación, organización, ejecución y evaluación de actividades relacionadas con la medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, con el objetivo de preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones.

5.2 MEDICINA DEL TRABAJO

Es la especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.

La medicina del trabajo es una rama médica que tiene como objetivos principales el aprendizaje de los conocimientos, técnicas y habilidades relacionadas con:

Exámenes médicos de reintegro al trabajo: Evaluación médica de las condiciones físicas y emocionales del colaborador que retorna a su trabajo luego de presentar una incapacidad mayor de quince días (15), derivada de una enfermedad de origen Común, Laboral, un Accidente de Trabajo o un Accidente común; también aplica para diagnósticos que según criterio médico ameriten revisión y ajuste de actividades laborales. En este examen se establece

si el colaborador que regresa de una incapacidad cuenta con las aptitudes necesarias para el desempeño de su labor habitual y se determinan las limitaciones y restricciones.

Examen médico ocupacional de retiro: Aquel que se debe realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Examen médico ocupacional periódico: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del colaborador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Pueden ser de dos tipos: Evaluaciones médicas periódicas programadas o Evaluaciones médicas por cambios de ocupación.

Examen médico ocupacional de ingreso: Aquella que se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Exámenes paraclínicos: Son pruebas que apoyan el diagnóstico médico, con el fin de identificar enfermedades de origen común o profesional y que no siempre se detectan con el examen clínico realizado por el médico, son pruebas que se realizan con el fin de plantear el seguimiento que se les debe hacer a través de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.

PROFESIOGRAMA

Es una herramienta fundamental para cumplir con lo establecido y en Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.24 Este documento debe contener los diferentes cargos de la organización, los tipos de exámenes médicos requeridos según la evaluación (ya sea de preingreso, periódica o de retiro), la frecuencia con la que deben realizarse estas evaluaciones, los datos del profesional de la salud encargado y su respectiva firma. Además, debe permitir hacer seguimiento a su actualización, la cual no tiene una periodicidad fija, ya que esta dependerá de factores como la creación o modificación de cargos, cambios normativos, entre otros y para su elaboración, es necesario contar con información clave como los perfiles de cargo, la matriz de peligros y riesgos, la matriz legal, y las guías de salud y seguridad en el trabajo fundamentadas en evidencia científica. También deben considerarse los manuales, protocolos y otros documentos emitidos por entidades como el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y otras autoridades en SST es importante que el médico o la institución prestadora de servicios de salud (IPS) que elabore el profesiograma tenga conocimiento de los procesos operativos o de prestación de servicios de la empresa, así como de las características generales de los distintos puestos de trabajo. Esto garantiza que el profesiograma sea una herramienta útil para quien lidera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ayudando a prevenir enfermedades laborales y accidentes.

Sin esta herramienta, el responsable del SG-SST no podrá evaluar adecuadamente la condición de salud de los trabajadores ni al momento de su ingreso ni al finalizar su vínculo con la empresa. Tampoco podrá hacer seguimiento a la evolución de su salud frente a los riesgos

presentes en sus labores diarias, lo que dificultaría la implementación de programas de vigilancia epidemiológica efectivos y con impacto real.

5.3 HIGIENE INDUSTRIAL

Es la disciplina preventiva que estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, identificando, evaluando y controlando los contaminantes de origen laboral. Para evitar que se produzca un daño a la salud. Puede definirse como la técnica no médica de prevención de enfermedades profesionales.

Las actividades productivas en general utilizan para su producción sustancias químicas, biológicas y/o energía (físicas). Al someterlas a procesos de manufacturado estas expulsan subproductos y residuos al medio ambiente laboral, que en muchos casos son tóxicos para los trabajadores. Para minimizar estos riesgos o eliminarlos interviene la higiene industrial, mediante técnicas que les permitan identificar los agentes presentes en dicho medio ambiente, conocer el modo en el que están emergiendo, su concentración en el aire y su toxicidad.

Un medio ambiente insano es un potencial daño para la salud de los trabajadores, que mantenido en el tiempo va a producir enfermedades relacionadas con el trabajo (que podrán ser en realidad Enfermedades Profesionales) en los trabajadores, y efectos sobre el medio ambiente circundante a la empresa y los vecinos de la zona.

Para evitar todo esto la higiene industrial, debe aplicar su magia sobre el origen de las emisiones, para lo cual actuara:

- Evitando la utilización de los productos que son nocivos en la empresa.
- Si no es posible la intervención se realizará con protecciones colectivas.

- En último caso se protegerá a los trabajadores con equipos de protección individual.
- Para el medio ambiente exterior se deberá cumplir la Normativa de no contaminación vigente en la Comunidad que esté ubicada la empresa.

En definitiva, la higiene tiene como objetivo que no se materialicen Enfermedades Profesionales. Una consecuencia de su actuación es informar a los Servicios Médicos de la exposición a riesgos químicos, físicos y biológicos presentes en la empresa, de esta forma aquellos podrán hacer un estudio de la salud de los trabajadores acorde con los riesgos inherentes de su puesto de trabajo. En el caso de una exposición aguda (gran cantidad de contaminante en poco tiempo) a estos agentes, (rotura de un tanque de almacenamiento, de una probeta, trasvase de productos, etc....) tendrá la consideración de Accidente Laboral.

Los pasos que sigue la Higiene Industrial, para realizar su actividad son:

- Identificación de contaminantes en el centro de trabajo, concentraciones y exposición de los trabajadores a éstos.
- Evaluación de los riesgos.
- Propuestas de medidas preventivas que eliminen o minimicen la exposición (en este caso no solo se debe atender a los trabajadores, sino prestar atención al medio ambiente exterior a la empresa).
- Aplicación de las medidas preventivas.

- Comprobar los resultados con una reevaluación de riesgos y las conclusiones de la vigilancia de la salud colectiva.

Mediciones ambientales

Son fundamentales para salvaguardar la salud de los empleados y reducir los riesgos asociados a su actividad. Cada sector industrial enfrenta peligros particulares que deben ser reconocidos y controlados mediante acciones preventivas sustentadas en datos confiables.

Estas evaluaciones permiten identificar la presencia de agentes peligrosos ya sean químicos, físicos o biológicos en el lugar de trabajo. Por ejemplo, si se detectan concentraciones elevadas de humo, polvo u otras partículas, es posible aplicar soluciones como sistemas de ventilación o equipos de protección que mitiguen sus efectos en la salud de los trabajadores.

Nuestro enfoque preventivo incluye:

- Capacitación del personal sobre riesgos laborales y medidas de autoprotección.
- Implementación de soluciones personalizadas, según las necesidades del entorno.
- Colaboración activa de todos los niveles de la organización, desde quienes realizan las mediciones hasta los trabajadores directamente expuestos.

5.4 SEGURIDAD INDUSTRIAL

La seguridad industrial comprende el conjunto de regulaciones orientadas a reducir los peligros en la empresa y prevenir, controlar o mitigar sus consecuencias. Como su nombre lo indica, se aplica principalmente en entornos industriales, como plantas o fábricas. Su principal

utilidad radica en anticipar y minimizar los riesgos, buscando evitar daños tanto a las personas como a las instalaciones. Por ello, actúa como una herramienta preventiva más que reactiva. Además, abarca el manejo e investigación de accidentes e incidentes cuando estos lleguen a ocurrir. En este sentido, es fundamental informar a todos los colaboradores sobre los riesgos existentes y las acciones necesarias para su mitigación. Solo mediante la participación de todos los involucrados es posible alcanzar la meta de cero accidentes.

A continuación, presentare algunos de los programas en Seguridad Industrial:

Demarcación: Es una medida preventiva esencial dentro del entorno laboral, que consiste en la delimitación visual y física de los espacios de trabajo mediante el uso de líneas, colores, símbolos o señales, principalmente aplicadas en el piso, paredes o estructuras. Su objetivo principal es organizar el entorno laboral, facilitar la movilidad segura de las personas y reducir riesgos asociados a accidentes o confusión en las áreas de trabajo.

Esta práctica permite identificar claramente zonas con diferentes funciones, promoviendo el orden, la disciplina operativa y la prevención de incidentes. Al condicionar visualmente el espacio, se guía tanto al personal como a los visitantes sobre las zonas seguras y las de riesgo, lo cual es clave para la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Señalización: Las señales de seguridad en el entorno laboral se caracterizan y diferencian principalmente por su forma geométrica y su color, ya que estos elementos visuales permiten identificar de manera rápida y clara su finalidad específica. Cada combinación de color

y forma tiene un significado normativo que facilita la comprensión del mensaje, incluso sin necesidad de leer el texto o símbolo complementario.

Las señales de advertencia suelen tener forma triangular con un fondo amarillo y bordes negros, y se utilizan para alertar sobre la presencia de peligros o riesgos potenciales, como materiales inflamables o superficies resbalosas. Las señales de prohibición, por su parte, se representan mediante círculos con borde rojo y fondo blanco, indicando acciones que no deben realizarse, como fumar o ingresar sin autorización. Las señales de obligación, en cambio, son circulares con fondo azul, e indican conductas que deben cumplirse, como el uso obligatorio de casco o gafas de protección.

También existen señales de emergencia, generalmente en forma rectangular o cuadrada, con fondo verde, que indican rutas de evacuación, salidas de emergencia o la ubicación de equipos de primeros auxilios. Por último, las señales de información sobre equipos de lucha contra incendios tienen fondo rojo y señalan la ubicación de extintores, mangueras o alarmas.

El objetivo principal de estas señales es comunicar de forma efectiva los riesgos presentes y las medidas necesarias para prevenir accidentes o actuar adecuadamente ante una situación de peligro. Por ello, su diseño debe ser claro, visible, estandarizado y cumplir con las normas técnicas establecidas, como las definidas por la Norma Técnica Colombiana NTC 1461 o los lineamientos del SG-SST, contribuyendo así a la protección de todos los trabajadores.

Elementos de protección personal (EPP): son equipos y accesorios diseñados específicamente para proteger la integridad física y la salud de los trabajadores frente a los

diferentes riesgos a los que puedan estar expuestos durante la ejecución de sus actividades laborales. Su función principal es actuar como una barrera de defensa entre el trabajador y los agentes o condiciones peligrosas presentes en su entorno de trabajo, especialmente cuando no es posible eliminar completamente el riesgo o cuando los controles colectivos no son suficientes.

El uso de los EPP es una medida de control dentro de la jerarquía de prevención de riesgos, y debe considerarse como la última línea de defensa, luego de haber aplicado medidas de ingeniería, controles administrativos y señalización. Sin embargo, en muchos casos, los EPP son indispensables y obligatorios, ya que permiten prevenir accidentes y enfermedades laborales graves.

A continuación, algunos de los elementos de protección personal (EPP) son los siguientes:

- **Guantes de protección:** Utilizados para proteger las manos de cortes, productos químicos, temperaturas extremas o corriente eléctrica.
- **Gafas o caretas de seguridad:** Protegen los ojos frente a partículas proyectadas, radiación, chispas, polvo o sustancias químicas.
- **Calzado de seguridad:** Diseñado para proteger los pies contra impactos, objetos punzantes, resbalones o sustancias peligrosas.
- **Protectores auditivos (tapones o auriculares):** Reducen la exposición a niveles altos de ruido que puedan causar daño auditivo permanente.

- **Respiradores o mascarillas:** Filtran partículas sólidas, vapores, gases tóxicos o microorganismos presentes en el aire, previniendo enfermedades respiratorias.
- **Cascos de seguridad:** Protegen la cabeza frente a golpes, caídas de objetos o choques eléctricos.
- **Ropa de protección:** Incluye overoles, trajes resistentes a químicos o al fuego, chalecos reflectivos, entre otros, según el entorno laboral.

mantenimientos preventivos

El mantenimiento de equipos, herramientas y maquinarias es clave para la seguridad y continuidad operativa. Se clasifica en tres tipos: **preventivo**, que consiste en acciones programadas como limpieza, lubricación e inspecciones para evitar fallas y alargar la vida útil del equipo; **correctivo**, que se realiza tras un defecto para restablecer el funcionamiento, aunque puede implicar mayores riesgos y costos si no se gestiona adecuadamente; y **predictivo**, que usa técnicas de monitoreo como vibraciones o termografía para anticipar fallas y actuar justo a tiempo. Un programa que combine estos tres enfoques mejora la eficiencia, reduce emergencias y protege al trabajador.

6. PLAN DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA

El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias es un medio que permite conocer las estrategias, conceptos y acciones para reducir los riesgos, prevenir incidentes, adicionalmente da respuesta a posibles situaciones de emergencia, donde se presentan temáticas como análisis de riesgos, medidas de intervención, estructura

organizacional modelo para la atención del incidente con su procedimiento de coordinación, sistemas de alerta temprana, análisis de suministros, servicios y recursos, así como los planes de contingencias e información pública para su implementación, sin dejar de lado la permanente revisión y actualización acorde con los cambios estructurales y/o normativos, así como de aquellas mejoras a las cuales debe ser sometido por variaciones en la entidad, las instalaciones, la operación propia y de los protocolos de atención.

El Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.25, indica que cada empresa debe implementar y mantener las disposiciones necesarias, en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores.

La misma norma señala que se debe llevar a cabo un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, que tome en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de amenazas y de recursos disponibles para enfrentarlas
- Análisis de vulnerabilidad y evaluación de riesgos
- Formulación de procedimientos para prevenir, controlar o minimizar los riesgos
- Asignación de recursos
- Diseño de mecanismos de información, capacitación y entrenamiento
- Programación de inspecciones periódicas
- Desarrollo de programas de ayuda mutua con los actores del entorno

Análisis de vulnerabilidad

El análisis y evaluación del riesgo, según el artículo 4 de la Ley 1523 de 2012, consiste en identificar y valorar las causas y fuentes del riesgo, sus consecuencias y la probabilidad de que estas ocurran. Este proceso relaciona la amenaza y la vulnerabilidad de los elementos expuestos para determinar los posibles efectos sociales, económicos y ambientales, estimando el valor de los daños y pérdidas potenciales. Los resultados se comparan con criterios de seguridad establecidos para definir intervenciones y estrategias de reducción del riesgo, así como preparación para la respuesta y recuperación el análisis del riesgo es un subproceso que permite cuantificar el riesgo mediante métricas apropiadas, facilitando la toma de decisiones en los procesos de reducción del riesgo y manejo de desastres. Su objetivo es estimar los niveles de daños y pérdidas económicas que pueden presentarse debido a fenómenos de origen natural y socio-natural, y la probabilidad de que dichos efectos se presenten. Para ello, es necesario contar con información asociada a tres componentes: amenaza, exposición y vulnerabilidad.

Componentes fundamentales de los planes de emergencia

La resolución 1072 del 2015 Artículo 2.2.4.6.25 son documentos estratégicos diseñados para establecer las acciones necesarias que deben seguirse en caso de presentarse una situación de riesgo que pueda afectar la integridad de las personas, el medio ambiente o los bienes materiales dentro de una organización. Para que estos planes sean efectivos, deben incluir varios elementos esenciales, entre ellos: procedimientos operativos, planes de evacuación, simulacros y recursos disponibles.

Procedimientos Operativos

Los procedimientos operativos dentro de un plan de emergencia son las acciones concretas que deben realizarse antes, durante y después de una emergencia. Estos procedimientos tienen como objetivo de garantizar una respuesta rápida, segura y eficiente que minimice daños y facilite el control de la situación.

Cada procedimiento debe estar claramente establecido y adaptado al tipo de emergencia que puede ocurrir, ya sea incendio, sismo, fuga de gas, derrame químico, entre otros. Deben incluir:

- Activación de alarmas y sistemas de emergencia
- Interrupción de servicios (electricidad, gas, agua) si es necesario
- Coordinación con brigadas internas y servicios de emergencia externos
- Acciones de primeros auxilios
- Control de accesos y salidas del lugar

Además, es importante que estos procedimientos sean conocidos por todo el personal y estén disponibles en lugares visibles y de fácil acceso.

Plan de Evacuación

El plan de evacuación es una parte crucial del plan de emergencia. Su función es garantizar la salida segura y ordenada de todas las personas que se encuentren en el lugar vitando el pánico y reduciendo el riesgo de lesiones.

Este plan debe contemplar:

- Las rutas de evacuación claramente señalizadas, accesibles y libres de obstáculos.
- La ubicación de puntos de encuentro seguros, alejados de la zona de riesgo.
- La identificación de responsables de evacuación, quienes se encargan de guiar al personal y verificar que nadie quede dentro del edificio.
- Procedimientos especiales para personas con discapacidad, mujeres embarazadas o personas con movilidad reducida.
- Instrucciones para evitar el uso de ascensores durante emergencias.
- El éxito de un plan de evacuación depende tanto de su diseño como de su práctica regular mediante simulacros.

Simulacros

Los simulacros son actividades planificadas que simulan una situación de emergencia con el objetivo de evaluar la preparación del personal y la efectividad del plan de emergencia. Estos ejercicios permiten corregir fallas, reforzar conocimientos y fomentar una cultura de prevención se recomienda realizar simulacros periódicos y variados (por ejemplo, simulacros de incendio, terremoto o amenaza de bomba), y que estos involucren a todo el personal. Además, es importante hacer una evaluación posterior para identificar áreas de mejoran un simulacro bien ejecutado debe:

- Ser anunciado previamente o realizarse de manera sorpresiva, dependiendo del objetivo.
- Contar con observadores o evaluadores que documenten la actuación de cada área.
- Finalizar con un informe de resultados y medidas correctivas si fuera necesario.

Recursos en los Planes de Emergencia

Los recursos disponibles son todos aquellos elementos que hacen posible la ejecución efectiva del plan de emergencia. Incluyen tanto recursos materiales como humanos:

Recursos materiales:

- Equipos de detección y alarma (detectores de humo, alarmas sonoras y visuales)
- Equipos de protección personal (máscaras, guantes, cascos)
- Extintores, mangueras, botiquines de primeros auxilios
- Señalización de rutas de evacuación y puntos de encuentro
- Herramientas para cortes de energía o acceso a zonas restringidas
- Sistemas de comunicación (megáfonos, radios, teléfonos de emergencia)

Recursos humanos:

- Brigadas internas de emergencia (contra incendios, evacuación, primeros auxilios, comunicación)

- Personal capacitado en primeros auxilios y manejo de equipos de emergencia
- Responsables de activar el protocolo y comunicarse con los servicios de emergencia externos
- Todos estos recursos deben mantenerse en buenas condiciones, ser revisados periódicamente y estar claramente identificados y accesibles para su uso inmediato en caso de emergencia.

4.3 VERIFICAR

El proceso de verificación es un importante paso dentro del procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del (SG-SST). En el Decreto 1072 del 2015 se define como una revisión de las acciones y los procedimientos implementados, comparando los indicadores obtenidos con las metas establecidas durante la fase de planificación. Esta etapa permite determinar si se han cumplido o no los objetivos trazados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.INDICADORES DE (ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO)

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 establece: Art. 2.2.4.6.19. El empleador debe definir los indicadores cualitativos o cuantitativos, (según corresponda), mediante los cuales se evalúe la **estructura**, el **proceso** y los **resultados** del SG-SST y debe hacer el seguimiento de los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

El SG-SST tal como lo vimos al inicio de este artículo, está estructurado en un ciclo de mejora continua P-H-V-A (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Los indicadores de estructura, están enfocados a medir el “planear”; los indicadores de proceso, miden el “hacer” o la ejecución del sistema, y los indicadores de resultado, son aquellos que se analizan a través del “verificar y el actuar” del sistema.

A continuación, daremos una mirada general a cada uno de ellos:

Indicadores de Estructura: Son definidos como las medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En otras palabras, este tipo de indicadores evalúa si los componentes del SG-SST realmente existen o no. A partir de ellos se puede determinar si efectivamente se han incluido todos los elementos que componen el sistema, o si solamente existen en el papel.

Indicadores de Proceso: La norma los define como las medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. Esto quiere decir que a través de estos indicadores puede evaluarse el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

Indicadores de Resultado: El decreto indica que son las medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

TIPO DE INDICADOR	ASPECTO A EVALUAR DEL SG-SST
ESTRUCTURA	<p>La política de seguridad y salud en el trabajo, y que ésta, esté comunicada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo. ● El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma. ● La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. ● La asignación de recursos humanos, físicos, financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> ● La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas. ● La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo. ● Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. ● La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, para la definición de las prioridades de control e intervención. ● La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización. ● La definición de un plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación inicial (línea base). ● Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.

<p>PROCESO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. ● Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados. ● Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año. ● Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad. ● Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica. ● Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud, de trabajo y a los riesgos priorizados. ● Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. ● Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias. ● La estrategia de conservación de los documentos.
<p>RESULTADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables. ● Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo -SST. ● Cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma. ● Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual, en seguridad y salud en el trabajo. ● Evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica, de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa. ● Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores. ● Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. ● Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados. ● Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.REVISION POR LA ALTA DIRECCION

Con base en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.31 establece que la alta dirección tiene la responsabilidad de revisar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) al menos una vez al año. Se debe elaborar un documento que permita conocer el avance en la implementación del sistema de gestión, el cumplimiento legal, las actividades realizadas, los resultados de los indicadores y toda la información necesaria para que la alta

dirección y las partes interesadas puedan tener acceso a un resumen del estado de la seguridad y la salud en la organización.

Procedimiento de revisión por la alta dirección

La revisión por la alta dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) comienza con una preparación meticulosa por parte del equipo administrador del SG-SST. Este responsable del SG-ST debe elaborar un borrador exhaustivo para la revisión, que incluya un análisis detallado de las áreas críticas que requieren decisiones en temas de seguridad y salud en el trabajo. El propósito es proporcionar a la alta dirección toda la información relevante para facilitar un proceso de toma de decisiones informado.

Se convoca a una reunión con la alta dirección y el responsable del SG-SST, que puede ser presencial o virtual. Según la necesidad y relevancia, se pueden incluir otras partes interesadas, como miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o representantes de distintos departamentos. En esta reunión, el responsable del SG-SST presenta un informe detallado sobre los temas que están fuera de su ámbito de control y que necesitan resoluciones de la alta dirección.

Dado que el tiempo con la alta dirección es corto, esta presentación debe abordar los problemas actuales, las áreas donde no se cumple con la normativa, los análisis de las causas de estos problemas y las alternativas de solución propuestas, evaluando cada una en términos de ventajas y desventajas. No desperdicie el tiempo repitiendo lo mismo que ya está en la rendición de cuentas.

La alta dirección, tras considerar toda la información presentada, toma decisiones sobre las cuestiones planteadas. Estas decisiones se deben documentar. Es crucial que este documento sea formalizado posteriormente con la firma de la Alta Dirección para validar las decisiones tomadas por la gerencia. El documento final de revisión por la dirección no lleva firma del responsable del SG-SST.

Una vez finalizado el encuentro y formalizado el documento, es importante compartir y socializar esta información con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el equipo de talento humano de SST de la empresa y todas aquellas partes a las que la Alta Dirección les haya asignado responsabilidades durante la revisión. Este documento actúa no solo como un registro de las decisiones tomadas, sino también como un referente para futuras acciones y mejoras en el SG-SST. Por último, una copia del documento debe ser guardada en el archivo documental de la empresa para mantener un registro histórico y para consultas futuras.

La normatividad vigente lista los 24 aspectos que debe permitir la revisión por la dirección, pero no da una explicación de cada uno de ellos.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.

3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.

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

5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos; 6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.

9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.

10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen:
 14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.
 15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
 16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
 17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
 18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.
 19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.
 20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo.

22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

3. AUDITORIA

La auditoría del SG-SST está reglamentada por el Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.29; el empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

El objetivo principal del servicio es evaluar la información y evidencias que soportan la conformidad del SG-SST bajo el Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019.

Este objetivo tiene como alcance a:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
- La participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.

- El mecanismo de comunicación de los contenidos del SG-SST, a los trabajadores.
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.
- La gestión del cambio.
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.
- El alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
- El desarrollo del proceso de auditoría.
- La evaluación por parte de la alta dirección.

4.4 ACTUAR

La etapa "Actuar" del ciclo PHVA representa un momento crítico dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ya que es donde se consolidan los aprendizajes, se corrigen las deficiencias detectadas y se establecen acciones de mejora para fortalecer continuamente el sistema. Su propósito es lograr que la organización avance hacia un entorno laboral más seguro y saludable, idealmente libre de accidentes fatales y con una incidencia mínima de enfermedades laborales en esta fase se analizan los resultados obtenidos

en la etapa de verificación (auditorías internas, inspecciones, indicadores de desempeño, reportes de incidentes, etc.) y se toman decisiones orientadas a:

- Implementar acciones correctivas ante hallazgos o desviaciones.
- Establecer medidas preventivas para evitar la recurrencia de situaciones de riesgo.
- Estandarizar buenas prácticas y procesos exitosos.
- Ajustar procedimientos, responsabilidades o recursos en función de las lecciones aprendidas.

1. PLAN DE ACCIÓN (ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA)

Se trata de medidas proactivas orientadas a identificar, prevenir o reducir los riesgos laborales, así como a mejorar las condiciones de trabajo dentro de una organización. Estas acciones buscan evitar accidentes, lesiones y enfermedades de origen laboral, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable para todo el personal.

Los objetivos principales de estas acciones son:

- Detectar y analizar las causas raíz de las no conformidades, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.33, y demás normativas relacionadas con el sistema general de riesgos laborales.
- Diseñar e implementar medidas que prevengan la repetición de dichas no conformidades y solucionen los problemas identificados. Esto implica una planificación adecuada, aplicación eficiente, verificación de resultados y

documentación completa de las acciones tomadas y teniendo en cuenta lo anterior, CJISAS garantiza la aplicación de una metodología para establecer acciones preventivas y correctivas dentro de la empresa. Esta se basa en los resultados de la supervisión, el análisis de la eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las auditorías y la revisión realizada por la alta dirección. Todas las acciones preventivas y correctivas serán registradas y comunicadas a los niveles pertinentes con el fin de asegurar su implementación y cumplimiento.

2. MEJORA CONTINUA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La mejora continua en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un proceso permanente de evaluación y ajuste que busca optimizar las condiciones laborales y prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales. No se trata solo de cumplir con una norma, sino de mantener una actitud activa hacia el perfeccionamiento del sistema de gestión, adaptándose a los cambios y aprendiendo de los errores.

Este proceso se basa en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), que permite planificar acciones preventivas, implementarlas, evaluarlas y mejorarlas continuamente. Aplicar este enfoque asegura que los riesgos se gestionen eficazmente y que la organización avance hacia entornos más seguros y saludables.

En Colombia, la Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y exige que todas las empresas, sin importar su tamaño, incorporen la mejora

continua como principio obligatorio. Según esta normativa, las organizaciones deben revisar y ajustar su sistema con base en auditorías, análisis de accidentes y desempeño anual.

La mejora continua no solo permite cumplir la ley, sino que también contribuye a reducir costos, mejorar la productividad y fortalecer la cultura de prevención. Es una herramienta esencial para proteger a los trabajadores y garantizar la sostenibilidad empresarial.

Pasos para aplicar el Ciclo PHVA

El proceso se desarrolla mediante el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)

Planificar: Analizar los riesgos, establecer metas y definir acciones de control.

Hacer: Ejecutar las medidas y capacitar al personal.

Verificar Medir los resultados a través de auditorías, indicadores y análisis de incidentes.

Actuar: Corregir fallas, implementar mejoras y ajustar el sistema de gestión.

Pasos para aplicar la mejora continua

1. Evaluar el estado actual del sistema de SST.
2. Establecer objetivos concretos de mejora.
3. Diseñar un plan de acción con tiempos, responsables y recursos.
4. Implementar los cambios necesarios.
5. Monitorear y analizar resultados.
6. Ajustar las estrategias según los hallazgos.

7. Registrar y comunicar los avances.

5. BIBLIOGRAFIA

(<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173> links, s.f.)

(<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/33109233/Procedimiento+Formulacion+y+Seguimiento+de+ACAPAM.pdf/2ca0af9e-6de8-8b00-2027-fad19c364ab2?version=1.0#:~:text=Nota:%20La%20acci%C3%B3n%20correctiva%20se,o%20de%20las%20partes%20interesadas>, s.f.)

(<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/33109233/Procedimiento+Formulacion+y+Seguimiento+de+ACAPAM.pdf/2ca0af9e-6de8-8b00-2027-fad19c364ab2?version=1.0#:~:text=Nota:%20La%20acci%C3%B3n%20correctiva%20se>, s.f.)

(<https://allabogados.com/noticias/matriz-de-riesgos-y-peligros/>, s.f.)

(<https://www.chubb.com/co-es/pymes/articulos/que-es-sg-sst-y-por-que-es-importante.html>, s.f.)

(https://safetya.co/#google_vignette, s.f.)

(<https://www.healthyrent.co/blog/medicina-preventiva-y-del-trabajo>, s.f.)

(<https://saludlaboralydiscapacidad.org/disciplinas-preventivas/medicina-del-trabajo/#:~:text=La%20Medicina%20del%20Trabajo%20es%20una%20especialidad%20m%C3%A9dica%20s.f.>)

(<https://safetya.co/phva-procedimiento-logico-y-por-etapas/#VERIFICAR>, s.f.)

(<https://inchecksas.com/los-indicadores-de-gestion-en-el-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=El%20decreto%201072%20de%201015,y%20hace,s.f.>)

(<https://safetya.co/los-indicadores-una-garantia-tecnica-del-sg-sst/>, s.f.)

(<https://safetyculture.com/es/temas/diagrama-ishikawa/>, s.f.)

(<https://www.ulibertadores.edu.co/wp-content/uploads/Profesiograma-FULL-Perfiles-biomedicos-2020-2021.pdf>, s.f.)

6. ANEXOS

Formato de matriz legal

SISTEMA DE GESTION PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		MATRIZ LEGAL									
		ELABORO:									
CLASIFICACION GENERAL	NORMA ESPECIFICA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA AC-TUALIZADA		OBSERVACIONES	
								SI	NO		
LEYES											

Formato anual de capacitaciones

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES Y ACTIVIDADES PARA TODO EL PERSONAL												
TODO EL PERSONAL												
ACTIVIDAD / MES												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE

