

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO DE ALTA PINTURA

SIMÓN ANTONIO MARIN RAMOS

INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

SEMESTRE V

CALI, VALLE DEL CAUCA

24 DE NOVIEMBRE DEL 2025

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO DE ALTA PINTURA

REALIZADO POR:

SIMÓN ANTONIO MARIN RAMOS.

PRESENTADO A:

JAQUELINE SEPULVEDA BOJORGE

INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR

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

SEMESTRE V

CALI, VALLE DEL CAUCA.

24 DE NOVIEMBRE DEL 2025

AGRADECIMIENTOS.

Con profunda humildad y gratitud, dirijo mis primeras palabras a Dios, dador de vida y fuente inagotable de fortaleza, cuya gracia me ha sostenido y me ha permitido perseverar a lo largo de este exigente proceso educativo. Este logro es también un tributo a la dedicación y el sacrificio de mi familia, en especial a mi madre, Amanda Marín, cuyo apoyo incondicional y fe inquebrantable han sido el faro que me guió hasta la culminación de este largo y significativo camino de aprendizaje.

Simón A Marín Ramos.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	9
JUSTIFICACION	9
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECIFICOS	11
MARCO TEÓRICO	11
CICLO PHVA DEL SG-SST	20
ETAPA PLANEAR DEL SG-SST	22
INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	24
MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA	25
REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LA EMPRESA	25
ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	26
MAPA DE PROCESOS	26
POLÍTICAS DE LA EMPRESA	27
POLITICA DE SST	27
OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST	29
RECURSOS DEL SG-SST	31

RECURSO HUMANO	31
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	31
RESPONSABLE DEL SG-SST	37
COPASST – VIGIA	38
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	41
BRIGADA DE EMERGENCIAS	43
ARL	44
ASESOR EXTERNO	45
RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	46
RECURSO TÉCNICO O TECNOLÓGICO	47
RECURSO FINANCIERO	48
PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	49
PLAN ANUAL DE TRABAJO	50
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	53
GESTIÓN DEL CAMBIO	53
PERFILES DEL CARGO	54
MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS	56
CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS	56

ETAPA HACER DEL SG-SST	57
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS	58
PLAN DE GESTION AMBIENTAL	59
PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD	59
SUSTANCIAS QUÍMICAS	60
CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO QUÍMICO SEGÚN LA GTC 45	60
SEÑALIZACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS	64
NATIONAL FIRE PROTECTION ASSOCIATION – NFPA 704	64
SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO	64
ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS	65
MATRIZ DE EPP	66
INSPECCIONES DE SEGURIDAD	68
PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL	69
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)	70
PROGRAMAS DE SST	71
MEDICINA PREVENTIVA	72
MEDICINA DEL TRABAJO	72
HIGIENE LABORAL	73

	7
SEGURIDAD INDUSTRIAL	74
PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	74
EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	75
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	78
ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	78
ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA	78
PLAN DE EMERGENCIAS	79
PLAN DE EVACUACIÓN	80
PLAN DE CONTINGENCIA	81
PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	81
INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	82
ETAPA VERIFICAR DEL SG-SST	87
INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	88
INDICADORES DE ESTRUCTURA	88
INDICADORES DE PROCESO	90
INDICADORES DE RESULTADO	91
INDICADORES MINIMOS DE SST	92
AUDITORIA	92

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	94
ETAPA ACTUAR DEL SG-SST	98
PLANES DE ACCIÓN	99
ACCIONES PREVENTIVAS	99
ACCIONES CORRECTIVAS	99
ACCIONES DE MEJORA	99
MEJORA CONTINUA	100
CONCLUSIONES	102
BIBLIOGRAFIA	104
WEBGRAFIA	104
ANEXOS	105

I. RESUMEN

Primordialmente este trabajo de grado se enfoca elaborar un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Alta Pintura. Consecuentemente el manual contiene las etapas planear, hacer, verificar y actuar, con el fin de informar a la empresa sobre los requisitos legales que se deben cumplir en cada etapa. El manual fue elaborado, teniendo en cuenta los lineamientos de la legislación y normativa colombiana, tales como el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la GTC 45, entre otros requisitos legales. Para realizar el presente manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se estableció una muestra de 7 trabajadores de la empresa alta pintura, los cuales son los trabajadores directos e indirectos actuales. Finalmente, los peligros prioritarios identificados en la empresa alta pintura afectan al 40 % de la población total de trabajadores.

II. INTRODUCCIÓN.

Principalmente el trabajo de grado consiste en la elaboración de un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa alta pintura. Conforme a esto el objetivo de este manual es describir los requisitos que se deben establecer en cada etapa del ciclo PHVA. También la muestra del presente estudio es de 7 trabajadores directos e indirectos de la empresa alta pintura. Cabo a esto el tipo de investigación del Manual del SG-SST es cualitativo. Finalmente, la investigación tiene un enfoque descriptivo.

III. JUSTIFICACION.

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

El decreto 1072 de 2015 en su capítulo 6 reglamenta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia y establece sanciones para las empresas que no lo implementen.

El desarrollo y la aplicación de este Manual del SG-SST resultan fundamentales para la empresa, ya que no solo demuestran el compromiso con el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación vigente, sino que también se traducen en beneficios tangibles como la reducción de costos asociados a incidentes, el aumento de la productividad y la mejora del clima laboral. Sensibilizar a la Alta Dirección sobre la importancia estratégica de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es crucial para asegurar la asignación de recursos y el liderazgo visible necesarios para la implementación exitosa del sistema, transformando el SG-SST de un requisito a un motor de valor para la organización.

IV. OBJETIVO GENERAL.

El presente Manual del SG-SST de la empresa Alta Pintura tiene como objetivo Informar a la Gerencia sobre las actividades que se deben implementar en cada etapa del ciclo PHVA y sensibilizar sobre la importancia de continuar con la fase de diseño e implementación del SG-SST.

V. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Los objetivos específicos del trabajo de grado son los siguientes:

Identificar los peligros presentes en los procesos, ambientes y actividades laborales.

Documentar las actividades que se requieren implementar en cada una de las etapas del ciclo PHVA.

Sugerir medidas de intervención para cada uno de los peligros prioritarios identificados.

VI. MARCO TEÓRICO

Las definiciones de un SG-SST según el Decreto 1072 del 2015 son las siguientes:

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

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

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

4. **Actividad no rutinaria:** Analizar actividad que no forma parte de la

operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

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

6. **Alta dirección:** Identificar personas o grupo de personas que dirigen o controlan una empresa.

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

8. **Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Examinar el proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

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

económica en una empresa determinada.

10. **Ciclo PHVA:** Analizar el procedimiento lógico y por etapas que permite el

mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud

de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo

incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para

solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados

están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores

beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

11. **Condiciones de salud:** Mirar el conjunto de variables objetivas y de

Auto reporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y

socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de

morbilidad de la población trabajadora.

12. **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Examinar aquellos elementos,

agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación

de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y están específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

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

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

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

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

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

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

19. **Evento Catastrófico:** Analizar un acontecimiento imprevisto y no deseado que

altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

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

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

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

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

24. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos

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

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

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

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

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

compromete a toda la organización.

29. **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos y

proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

30. **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las

personas e instituciones informan sobre su desempeño.

31. **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o

contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para

el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma

de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

32. **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de

enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y

ausentismo laboral por enfermedad.

33. **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo

impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la

organización.

34. **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más

exposiciones o eventos peligrosos, y la severidad del daño que puede

ser causada por estos.

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

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

VII. CICLO PHVA DEL SG-SST

El SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) se desarrolla con base en el Ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar), que asegura la mejora continua.



◆ Ciclo PHVA en el SG-SST

PLANEAR (P)

Definir la política y los objetivos del SG-SST.

Planificar actividades, programas y controles para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Diseñar indicadores de gestión y mecanismos de seguimiento.

HACER (H)

Identificar peligros, evaluar y valorar riesgos

Implementar los programas de prevención, capacitación y promoción de la salud.

Ejecutar los controles para minimizar riesgos.

Socializar la política de seguridad y salud con todos los trabajadores.

Garantizar la participación activa de los colaboradores y el comité de seguridad y salud en el trabajo.

VERIFICAR (V)

Realizar seguimiento y medición de los resultados del SG-SST.

Evaluar el cumplimiento de los objetivos y la normativa legal.

Realizar inspecciones, auditorías internas y revisión de indicadores.

Analizar accidentes, incidentes y enfermedades laborales para identificar causas.

ACTUAR (A)

Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Actualizar los programas, procedimientos y políticas según los hallazgos.

Fortalecer la cultura de seguridad y salud con base en los resultados de la verificación.

Retroalimentar el ciclo para garantizar la mejora continua.

VIII. ETAPA PLANEAR DEL SG-SST

La etapa Planear (P) dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) corresponde al primer paso del ciclo PHVA.

Su finalidad es establecer la base del sistema mediante la planificación, identificación de riesgos y definición de objetivos.



◆ **Actividades principales de la etapa Planear en el SG-SST:**

Definir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Compromiso de la alta dirección con la prevención de riesgos y la mejora continua.

Diagnóstico inicial del SG-SST

Revisión de las condiciones actuales de la organización frente a la normativa legal vigente.

Análisis de brechas para establecer un plan de acción.

Definir los objetivos del SG-SST

Alinear con la política, la legislación y las necesidades de la empresa.

Establecer metas medibles y alcanzables.

Planificación de programas y actividades

Elaborar el plan anual de trabajo del SG-SST.

Incluir programas de capacitación, promoción de la salud, prevención de accidentes y vigilancia epidemiológica.

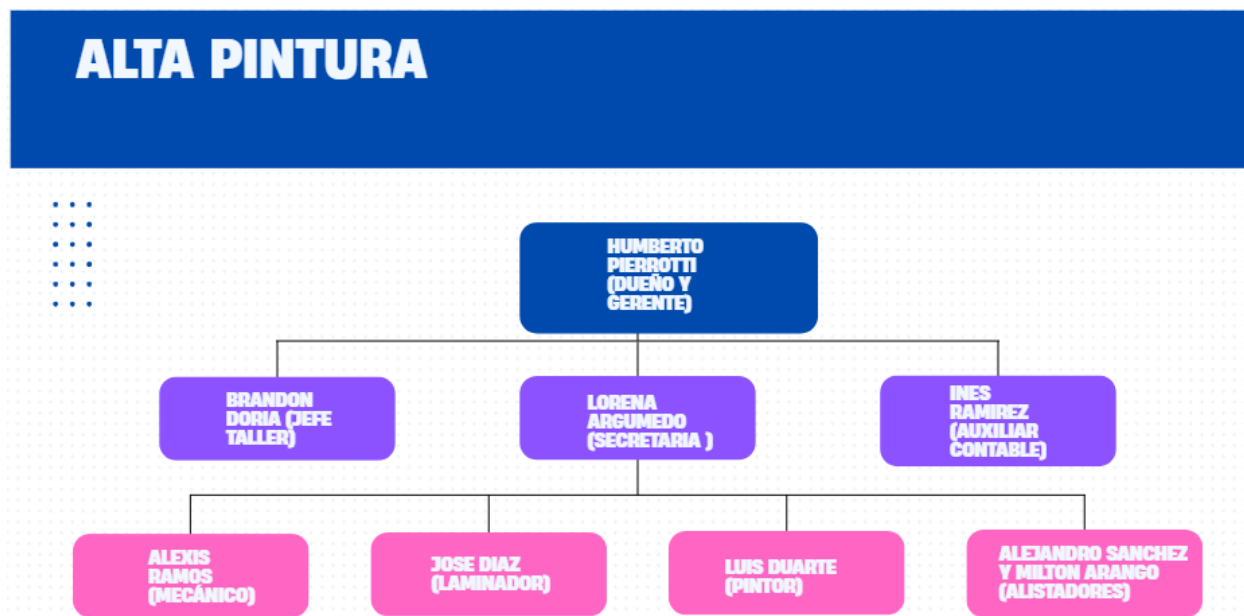
Diseño de indicadores de gestión y mecanismos de seguimiento

Establecer indicadores de estructura, proceso y resultado que permitan medir la eficacia del sistema.




IX. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Razón Social	ALTA PINTURA
NIT	16.671357
Dirección	<u>Carrera 1D # 44-108, Cali</u>
Teléfono	<u>(+57) 315 573 70 21</u>
Email	<u>altapintura@hotmail.com</u>
Representante Legal	Carlos Humberto Pierrotti Rincón
Actividad económica	Reparación y mantenimiento de vehículos
Código de actividad económica (Decreto 768/2022)	3452001
ARL	Seguros Bolívar
Clase de riesgo	III
No. de empleados directos	4
No. de empleados indirectos	Temporales: 3 Contratistas: 0

XII. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



XIII. MAPA DE PROCESOS

ENTRADA: Orden de servicio del mantenimiento del vehículo	PROCESO: Realizar el mantenimiento del vehículo; pintar carro.	SALIDA: Entrega del vehículo con su respectivo mantenimiento y confirmación de satisfacción del cliente
		

XIV. POLÍTICAS DE LA EMPRESA

Las políticas organizaciones establecen un compromiso a nivel gerencial y de todos los niveles de la empresa, con un aspecto específico.

Ejemplos:

- Política de PESV.
- Política de Calidad.
- Política de Medio Ambiente.
- Política de SST.
- Política de Prevención de Acoso Laboral.
- Entre otras.

XV. POLITICA DE SST.

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

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y

subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

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

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

Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

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

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

Ver Política de SST. Anexo A

XVI. OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST

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

Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

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

METAS DEL SG-SST

Las metas del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) son los objetivos específicos, medibles y alcanzables que una empresa define para mejorar y garantizar la seguridad, salud y bienestar de sus trabajadores.

En otras palabras, son los resultados concretos que la organización quiere lograr dentro de su plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ejemplos de Metas del SG-SST:

Reducir en un **20% los accidentes laborales** en un año.

Lograr un **100% de cumplimiento** en la capacitación de los trabajadores en temas de seguridad.

Disminuir las enfermedades laborales reportadas.

Mantener actualizados los exámenes médicos ocupacionales de toda la planta de personal.

Ver anexo B. Objetivos y Metas del SG-SST

XVII. RECURSOS DEL SG-SST

Los recursos del SG-SST son fundamentales para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que permiten contar con el personal competente, la infraestructura adecuada, las herramientas técnicas y el presupuesto necesario para implementar y mantener de manera efectiva las acciones de prevención, control y mejora continua. Sin la asignación de recursos suficientes, las políticas y programas de seguridad quedarían en el papel, dificultando la protección de la salud de los trabajadores y el fortalecimiento de la cultura de autocuidado. Por ello, la inversión en recursos humanos, financieros, tecnológicos y logísticos constituye la base para alcanzar un ambiente laboral seguro, minimizar riesgos y asegurar la sostenibilidad del SG-SST en la organización.

XVIII. RECURSO HUMANO

El recurso humano se refiere al conjunto de personas que integran una organización y que, con sus conocimientos, habilidades, competencias y experiencia, contribuyen al logro de los

objetivos de la empresa. También hace alusión a la gestión del talento humano, es decir, a las prácticas y procesos relacionados con la contratación, capacitación, motivación, bienestar y desarrollo profesional de los trabajadores.

En pocas palabras, el recurso humano es el capital más valioso de una organización, ya que son las personas quienes ponen en marcha los procesos, toman decisiones y generan los resultados que garantizan el éxito y la sostenibilidad de la empresa.

XIX. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

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

documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

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

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan

cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad

del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el

Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

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

XX. RESPONSABLE DEL SG-SST:

El responsable del SG-SST en la empresa es la persona designada para diseñar, implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando su cumplimiento conforme a la Resolución 0312 de 2019. Su labor debe estar guiada por el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), lo que implica planificar las acciones de prevención y control de riesgos, ejecutar los programas de seguridad y salud, realizar el seguimiento y evaluación de los resultados, y aplicar las mejoras necesarias para garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores, así como el cumplimiento de la normatividad vigente.

XXI. COPASST – VIGIA.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa. Está conformado de manera **paritaria** por representantes de los trabajadores y del empleador, quienes trabajan conjuntamente para fomentar la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Cuando la empresa tiene menos de 10 trabajadores, en lugar del comité se nombra un Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, que cumple las mismas funciones de manera individual.

Marco legal que reglamenta el COPASST

Resolución 2013 de 1986: Reglamenta la organización y funcionamiento del COPASST en Colombia.

Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo): Compila y establece las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo las obligaciones del empleador frente al COPASST o Vigía.

Funciones principales según la Resolución 2013 de 1986:

Vigilar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

Proponer actividades de capacitación en prevención de riesgos laborales para trabajadores y empleadores.

Colaborar en la identificación de riesgos y en la implementación de medidas correctivas.

Realizar inspecciones periódicas de las instalaciones y equipos para detectar condiciones inseguras.

Investigar las causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales junto con el empleador.

Servir como canal de comunicación entre trabajadores y empleador en temas de salud y seguridad.

Promover el autocuidado y la participación de todos los empleados en el SG-SST.

Funciones principales según el Decreto 1072 de 2015:

COPASST: Es un organismo de vital importancia en las empresas colombianas, cuyo principal objetivo es la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo. Es un comité paritario, lo que significa que está conformado por igual número de representantes por parte del empleador y por parte de los trabajadores.

FUNCIONES: El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) tiene como función principal ser el organismo promotor y vigilante de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de la empresa, actuando como un puente entre la dirección y los trabajadores para garantizar la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la aplicación de medidas preventivas y correctivas; se encarga de inspeccionar periódicamente las condiciones de trabajo, participar en la investigación de accidentes laborales y proponer

actividades de capacitación, asegurando así el cumplimiento de la normativa vigente y un ambiente laboral seguro y saludable para todos los colaboradores.

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

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

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

Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.

Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.

Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales

Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones.

Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio

Participar en la planificación de las auditorías

Vigilancia y promoción de la seguridad y salud.

Investigación de incidentes y accidentes.

Inspección y control.

Capacitación y comunicación.

Reuniones y actas.

XXII. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El **Comité de Convivencia Laboral** es un órgano de carácter preventivo, integrado por representantes de los empleadores y de los trabajadores, encargado de **promover un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de acoso laboral** dentro de las organizaciones. Su objetivo principal es servir como mecanismo de prevención, atención y seguimiento a las quejas relacionadas con conductas de acoso laboral, así como fomentar la sana convivencia en el lugar de trabajo.

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.

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.

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

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

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

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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.

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 con copia al trabajador.

Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.

Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral 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.

Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Marco legal que reglamenta el COCOLAB

Resolución 3641 de 2025: La resolución 3641 de 2025 más mencionada en Colombia se refiere a la normativa sobre los Comités de Convivencia Laboral, la cual busca fortalecer la prevención del acoso laboral y promover ambientes de trabajo sanos

Decreto 1072 de 2015: Compila y establece las normas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la conformación del COCOLAB.

XXIII. BRIGADA DE EMERGENCIAS

La Brigada de Emergencias es un grupo de trabajadores organizados, entrenados y equipados dentro de una empresa u organización, encargado de prevenir, preparar y responder de manera inmediata ante situaciones de emergencia, como incendios, evacuaciones, primeros auxilios o incidentes que pongan en riesgo la vida, la salud de las personas, las instalaciones o el medio ambiente.

Marco Legal que reglamenta la Brigada de Emergencias

Decreto 1072 de 2015: Exige a los empleadores implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Funciones de la Brigada de Emergencias

Prevenir y reducir riesgos que puedan generar emergencias en la empresa.

Participar en la elaboración y actualización del plan de emergencias de la organización.

Atender y controlar emergencias en sus etapas iniciales (incendios, fugas, derrames, accidentes, etc.).

Coordinar y ejecutar evacuaciones seguras en caso de incidentes.

Prestar primeros auxilios básicos a las personas afectadas mientras llega ayuda especializada.

Capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre el plan de emergencias y la autoprotección.

Realizar simulacros periódicos para garantizar la preparación y respuesta efectiva.

Mantener en buen estado los equipos de emergencia (extintores, botiquines, alarmas, etc.).

XXIV. ARL

La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) es una entidad, pública o privada, que hace parte del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Su función principal es prevenir, proteger y atender a los trabajadores frente a los riesgos derivados de la actividad laboral, garantizando la salud, seguridad y bienestar en el trabajo.

Responsabilidades de las ARL según el Decreto 1072 de 2015:

Afiliar a los trabajadores dependientes e independientes al Sistema General de Riesgos Laborales.

Asesorar y capacitar a las empresas en la implementación del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Diseñar y ejecutar programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Realizar actividades de promoción y prevención en salud ocupacional.

Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en conjunto con el empleador.

Cubrir las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad laboral (indemnizaciones, incapacidades, pensiones, etc.).

Apoyar en la identificación y evaluación de riesgos presentes en el lugar de trabajo.

Reportar al Ministerio de Trabajo y a la Superintendencia Financiera la información relacionada con la afiliación y la gestión del sistema.

Fomentar la cultura de prevención y autocuidado en los trabajadores y empleadores.

XXV. ASESOR EXTERNO

El Asesor Externo en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un profesional o entidad contratada por una empresa para brindar apoyo técnico, especializado y temporal en el diseño, implementación, evaluación y mejora del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en

el Trabajo).

Su función es orientar al empleador y al responsable interno del SG-SST en el cumplimiento de la normatividad vigente, la identificación de riesgos laborales y la aplicación de medidas preventivas y correctivas, aportando conocimiento especializado que la empresa no siempre tiene de manera interna.

Ejemplos de Asesores Externos en el SG-SST:

Profesionales en SST (ingenieros, administradores o tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo).

Médico laboral u ocupacional (apoyo en vigilancia de la salud de los trabajadores).

Psicólogo organizacional (intervención en riesgos psicosociales).

Especialistas en ergonomía (para prevenir desórdenes musculo esqueléticos).

Consultoras o empresas de SST acreditadas para prestar servicios de asesoría integral.

Bomberos o técnicos en emergencias (asesoría en planes de emergencia y brigadas).

Capacitadores externos certificados en primeros auxilios, trabajo en alturas, manejo de químicos, entre otros.

XXVI. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.

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

1. Procurar el cuidado integral de su salud;

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

XXVII. RECURSO TÉCNICO O TECNOLÓGICO

Un recurso técnico o tecnológico se refiere a las herramientas, equipos, sistemas y dispositivos especializados que una organización utiliza para apoyar procesos, optimizar operaciones y mejorar resultados, en este caso, dentro del SG-SST. Incluye tanto los recursos técnicos (métodos, procedimientos, instrumentos) como los recursos tecnológicos (software, hardware, plataformas digitales, dispositivos inteligentes).

Dispositivos de detección y monitoreo

Sensores portátiles:(wearables) que monitorean aspectos como temperatura, frecuencia cardíaca, postura o exposición a gases tóxicos, enviando alertas en tiempo real.

Cámaras inteligentes: con inteligencia artificial que detectan comportamientos inseguros o la falta de uso del equipo de protección personal (EPP)

Equipos de capacitación avanzada

Simuladores y realidad virtual (VR): para entrenar a los trabajadores en escenarios de alto riesgo (incendios, trabajos en altura, maquinaria pesada) sin exposición directa a peligro.

Plataformas virtuales de formación: que combinan contenido interactivo, vídeos y juegos para fortalecer el aprendizaje en SST.

XXVIII. RECURSO FINANCIERO:

Los recursos financieros son todos aquellos fondos y fuentes de financiamiento que una organización utiliza para llevar a cabo sus operaciones, impulsar proyectos y alcanzar sus metas. Se trata de activos con cierto grado de liquidez, es decir, dinero o elementos fácilmente convertibles en dinero como el efectivo disponible en caja, depósitos bancarios, préstamos, líneas de crédito, inversiones o incluso cuentas por cobrar. Estos recursos pueden provenir tanto de fuentes internas (como el capital aportado por los propietarios, utilidades retenidas o reservas) como externas (préstamos, créditos bancarios, emisión de títulos o subvenciones). Su gestión adecuada es fundamental para asegurar la liquidez, mantener las operaciones activas y respaldar el crecimiento sostenible de cualquier empresa.

Ver Anexo C. Presupuesto del SG-SST

XXIX. PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO:

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

Definición de Inducción de SST: Realizar debidamente la inducción frente a la política de SG-SST para la eficiente orientación de los nuevos empleados, con el fin que tengan presente las políticas y sean partícipes de las mismas, también que tengan conocimiento de los riesgos y peligros dentro de las instalaciones. Consiguientemente es el deber de la empresa tener una buena inducción para la misma reputación de la empresa.

Definición de Reinducción de SST: Identificar los aspectos claves en los cuales los empleadores o contratantes deben establecer temas de correlación frente al cambio de las políticas o modificación de las mismas, por lo cual siempre es de competencia de la empresa o alta gerencia la actualización de la información y su comunicación pertinente.

Definición de Capacitación: Promover diferentes métodos de capacitación frente al SG-SST para que los trabajadores en todos los niveles se vean beneficiados de la información requerida, para un buen desempeño en temas de seguridad y salud. Acorde a esto es el deber

implementar capacitaciones con el fin de promover el SG-SST y sus conocimientos para todos los trabajadores de la empresa.

Definición de Entrenamiento: Instruir a los trabajadores de manera concisa, dotándolos de conocimientos previos y habilidades adecuadas. Con esto obtendremos que el trabajador sea consciente de los riesgos posibles o inminentes en su entorno de trabajo o actividades rutinarias o no rutinarias.

Definición de Evaluación de capacitación: Establecer este procedimiento del SG-SST es de conformidad para la empresa para medir los conocimientos adquiridos por parte de los trabajadores de la empresa frente a la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

Ver ANEXO D. Plan de Capacitación.

XXX. PLAN ANUAL DE TRABAJO

Un Plan de Trabajo es una herramienta de gestión y planificación que organiza sistemáticamente la consecución de un fin, estableciendo los Objetivos (el qué se quiere) y transformándolos en Metas cuantificables y temporales (el cuánto y cuándo); para lograrlo, detalla las Actividades (el cómo se hará) y asigna Responsables (el quién lo hará) para cada tarea, mientras que el Cronograma establece la secuencia lógica y el plazo de tiempo (el cuándo exacto) en que se ejecutarán todas esas acciones, sirviendo así como la guía central para la ejecución y el seguimiento del proyecto.

Las actividades que debe tener un plan de trabajo anual son las siguientes:

Revisión y Actualización de la Política del SG-SST

Verificar que la política sea coherente con la naturaleza de la empresa.

Firmar la política por la alta dirección y comunicarla a todos los trabajadores.

Organización del SG-SST

Asignar roles y responsabilidades a todos los niveles de la organización.

Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos para el sistema.

Conformar y capacitar al COPAST o al Vigía de SST.

Plan de Capacitación y Formación

Elaborar un cronograma de capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Programar capacitaciones obligatorias (reinducción, riesgos específicos, etc.).

Mantener los registros de asistencia y evaluación de cada formación.

Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos

Realizar la actualización anual de la matriz de peligros, valoración y evaluación de riesgos (IPVR).

Establecer los controles necesarios para minimizar los riesgos prioritarios.

Plan de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias

Actualizar el plan de emergencias, incluyendo la evaluación de amenazas.

Capacitar y dotar a la Brigada de Emergencias.

Realizar al menos un simulacro anual de emergencia.

Medicina Preventiva y del Trabajo

Programar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

Desarrollar y ejecutar los programas de vigilancia epidemiológica para los riesgos identificados.

Inspecciones y Auditoría Interna

Elaborar un cronograma de inspecciones a instalaciones, equipos y herramientas.

Realizar la auditoría interna anual al SG-SST para verificar su cumplimiento.

Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado

Definir los indicadores clave para medir la eficacia del SG-SST.

Realizar el seguimiento y la medición trimestral de los indicadores.

Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales

Garantizar la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo.

Implementar las acciones correctivas resultantes de las investigaciones.

Revisión por la Alta Dirección

Realizar la revisión anual del SG-SST para evaluar su desempeño.

Comunicar los resultados de la revisión a todas las partes interesadas.

Mejora Continua

Establecer planes de acción basados en los resultados de las auditorías e investigaciones.

Implementar las acciones correctivas y preventivas necesarias.

Ver Anexo. E Plan de Trabajo Anual.

XXXI. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

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

Ver Anexo F. Matriz Legal.

XXXII. GESTIÓN DEL CAMBIO

Cambios internos: introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros).

Cambios externos: Cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Consolidar un robusto SG- SST requiere que la organización establezca y gestione un procedimiento sistemático para evaluar el impacto que las modificaciones internas y externas puedan generar en la seguridad y salud de los trabajadores. Estas modificaciones incluyen, pero no se limitan a, la implementación de nuevos procesos, la alteración en los métodos de trabajo o la transformación de las instalaciones físicas.

XXXIII. PERFILES DEL CARGO

Consultar la definición de perfil del cargo.

Identificación del Cargo.

Título: Profesional o Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Departamento: Gestión Humana.

Reporta a: Gerencia General o Dirección de Recursos Humanos

Misión del Cargo

Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, y demás normatividad aplicable. El objetivo principal es garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores, la reducción de la siniestralidad laboral y el cumplimiento de las obligaciones legales de la organización.

Funciones y Responsabilidades Clave

Planeación y Organización:

Diseñar y mantener actualizada la matriz de requisitos legales.

Elaborar el plan anual de trabajo del SG-SST y su respectivo cronograma.

Realizar la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos y establecer los controles necesarios.

Ejecución y Seguimiento:

Coordinar y ejecutar los programas de promoción y prevención de la salud.

Supervisar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST.

Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, proponiendo medidas correctivas y preventivas.

Realizar inspecciones periódicas a las áreas de trabajo para identificar condiciones inseguras.

Gestión Documental y Capacitación:

Mantener el SG-SST documentado, garantizando la trazabilidad de los registros.

Diseñar y ejecutar el plan de capacitación, inducción y reinducción en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Promover la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) o del Vigía, y del Comité de Convivencia Laboral.

Perfil Requerido

Formación Académica: Profesional universitario en áreas afines (Ingeniería Industrial, Salud Ocupacional, Administración o similares) con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Habilidades y Competencias:

Orientación al detalle y capacidad analítica.

Habilidad de comunicación y liderazgo.

Capacidad para trabajar en equipo y gestionar proyectos.

Proactividad y toma de decisiones.

XXXIV. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

Función: Identificar las funciones y roles asignados frente a una competencia sea laboral o educativa, y ejercerla con disposición adecuada para un mejor desempeño.

Responsabilidad: Es la competencia pre dispuesta a una persona o grupo de personas con el fin de llevar a cabo actividades rutinarias o no rutinarias.

Competencia Laboral: Son habilidades y conocimientos de una persona o grupo de personas que ejercen labores con experticia.

XXXV. CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

Los empleadores deben mantener los registros y documentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de forma controlada. Es crucial que estos archivos sean legibles, fáciles de identificar y accesibles, además de estar protegidos de daños, deterioro o pérdida.

El responsable del SG-SST puede acceder a todos los documentos y registros. La única excepción son las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores, a las que no tendrá acceso a menos que sea un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.

La conservación de estos documentos puede realizarse de manera electrónica, siempre que se garantice la preservación de toda la información.

XXXVI. ETAPA HACER DEL SG-SST

Esta etapa consiste en ejecutar los planes identificados en la evaluación de los peligros y riesgos para su eliminación o sustitución o cambios, e identificar las oportunidades dentro de la empresa para su mejora dentro de la misma. También realizar los planes para tener una eficiencia y eficacia del SG-SST, para así después tener una efectividad en la intervención del SG-SST en la empresa.



Algunas actividades de la etapa Hacer en el SG-SST son las siguientes:

Inspecciones de seguridad

Plan de emergencias

Programa de EPP

Investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Entre otros

XXXVII. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS.

El empleador o contratante tiene la obligación de implementar una metodología sistemática para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Esta metodología debe cubrir exhaustivamente todas las actividades (rutinarias y no rutinarias), procesos, maquinaria, equipos, centros de trabajo y a todos los colaboradores, sin importar su tipo de contrato. El objetivo es priorizar los riesgos detectados y establecer los controles necesarios, incluyendo las mediciones ambientales pertinentes. En esencia, los panoramas de factores de riesgo equivalen a esta identificación, evaluación y valoración de riesgos.

La matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos se debe actualizar por las siguientes razones:

1. Cambios Operacionales y de Infraestructura.
2. Eventos Adversos y Evaluación de Controles, como accidentes de trabajo.
3. Cambios Normativos y Ambientales.
4. Gestión del Cambio.
5. Anualmente.

Ver anexo G. Identificación de peligros.

XXXVIII. PLAN DE GESTION AMBIENTAL.

El PGIRS establece un conjunto ordenado de objetivos, metas, programas, proyectos, actividades y recursos definidos por uno o más entes territoriales para el manejo de los residuos sólidos (principalmente no peligrosos), fundamentado en la política de gestión integral.

Su propósito principal es:

Asegurar el manejo adecuado de los residuos sólidos en su jurisdicción.

Garantizar el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los ciudadanos.

Minimizar o prevenir la generación de residuos.

Promover su aprovechamiento (reutilización y reciclaje), valorización, tratamiento y disposición final controlada.

Ver anexo H. Disposición de residuos

XXXIX. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD:

El Procedimiento de Seguridad Industrial es un documento formal y obligatorio que describe de manera detallada, clara y secuencial la forma correcta de ejecutar una actividad o tarea específica, con el objetivo primordial de prevenir accidentes de trabajo, minimizar riesgos y proteger la salud de los empleados.

Establece una tarea de forma segura, incluyendo la identificación de peligros, la descripción de las medidas de control (ingeniería, administrativas y EPP), y las acciones a seguir en caso de emergencia. Estos procedimientos son cruciales, especialmente en industrias que manejan procesos o sustancias de alto riesgo, como los talleres de pintura automotriz.

Ejemplos de Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS) Requeridos

Para la empresa ALTA PINTURA realiza pintura y mantenimiento de vehículos, se requieren procedimientos para tareas que involucran riesgo químico, eléctrico, mecánico y de incendio/explosión.

PTS para Aplicación de Pintura; Uso de pistola de pulverización y mezcla de químicos.

XL. SUSTANCIAS QUÍMICAS

En el contexto de un taller de pintura y mantenimiento de vehículos, las sustancias químicas son omnipresentes y, a menudo, presentan peligros. Se definen en la industria por su composición y los riesgos que conllevan. Es fundamental que las empresas identifiquen y controlen estos riesgos, como los relacionados con la inhalación, la ingestión o el contacto con la piel.

XLI. CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO QUÍMICO SEGÚN LA GTC 45

Polvos orgánicos e inorgánicos, fibras, líquidos, gases y vapores, humos metálicos y no metálicos, material particulado.

Son partículas sólidas que se encuentran suspendidas en el aire. Se distinguen por su origen.

Polvos orgánicos: Proviene de organismos vivos o sus derivados. Suelen ser irritantes, alérgicos o causar enfermedades respiratorias.

Polvos inorgánicos: Son de origen mineral y no provienen de organismos vivos. Pueden causar enfermedades pulmonares graves, como la silicosis.

Ejemplos

Polvo de lijado de masillas y pinturas: Partículas generadas al lijar la capa de pintura o la masilla, que contienen compuestos orgánicos e inorgánicos peligrosos.

Polvo de frenos: Partículas que pueden contener asbesto o sílice, generadas durante el mantenimiento de frenos.

Polvo de metal: Partículas de hierro, cromo o níquel generadas al lijar o cortar partes metálicas.

2. Fibras

Definición

Son partículas sólidas de forma alargada, con una longitud mucho mayor que su diámetro. Representan un riesgo al ser inhaladas, ya que pueden penetrar profundamente en los pulmones y causar graves enfermedades como la asbestosis y el cáncer.

Ejemplos

Fibras de asbesto: Presentes en algunos componentes de frenos, embragues y pastillas antiguas de vehículos.

Fibras de vidrio o sintéticas: Utilizadas en aislamientos o componentes de la carrocería.

3. Líquidos

Definición

Sustancias químicas en estado líquido que pueden generar un riesgo por **contacto directo con la piel, ingestión o por la emisión de vapores tóxicos**.

Ejemplos

Disolventes o solventes: Usados para diluir pinturas y limpiar herramientas (ej. tolueno, xileno).

Líquido de frenos y anticongelante: Fluidos corrosivos y tóxicos.

Pinturas y endurecedores: Productos químicos en su estado líquido que contienen componentes peligrosos.

4. Gases y Vapores

Definición

Son agentes químicos en estado gaseoso que pueden ser inhalados fácilmente, causando efectos a nivel respiratorio, sistémico o explosiones.

Gases: No pueden ser condensados en el aire a temperatura ambiente. Ej. gas del escape del vehículo.

Vapores: Producidos por la evaporación de un líquido a temperatura ambiente.

Ejemplos

Vapores de disolventes y pinturas: Liberados durante la aplicación de pintura con pistola, el secado o la manipulación de envases abiertos.

Monóxido de carbono (CO) y óxido de nitrógeno (NOx): Gases de escape de los vehículos encendidos en un área cerrada.

5. Humos Metálicos y no Metálicos 🌫️

Definición

Son partículas sólidas muy finas generadas por la **condensación de un vapor**, generalmente durante procesos a altas temperaturas como la soldadura.

Humos metálicos: Producidos al soldar, cortar o calentar metales, que pueden contener cromo, níquel, zinc, etc.

Humos no metálicos: Generados por la combustión de materiales no metálicos como plásticos o recubrimientos de pintura.

Ejemplos

Humos de soldadura: Se generan al soldar partes de la carrocería, y son un peligro por la toxicidad de los metales que contienen.

6. Material Particulado ➡

Definición

Es un término general que se refiere a cualquier partícula sólida o líquida, excepto el agua pura, suspendida en el aire. La GTC 45 lo utiliza como una categoría amplia que engloba a polvos, humos y neblinas, ya que el riesgo depende principalmente del tamaño de la partícula y su capacidad de penetrar en las vías respiratorias.

Ejemplos

Polvo de lijado fino (al lijar con grano muy fino).

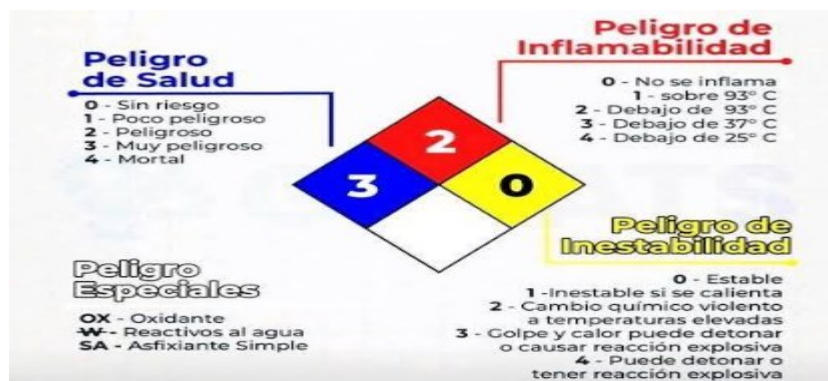
Aerosoles de pintura generados por la pistola, que contienen tanto las partículas sólidas de la pintura como los vapores.

Polvo de aserrín si se trabaja la madera en el taller.

XLII. SEÑALIZACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS.

La NFPA 704 (es un sistema estandarizado internacionalmente para la identificación rápida y fácil de riesgos de materiales peligrosos en caso de emergencia, como incendios, derrames o fugas. Se conoce comúnmente como el "Rombo de Peligros" o "Diamante de Fuego".

El sistema utiliza un diamante dividido en cuatro secciones de colores distintos, cada una con una escala numérica del 0 al 4, donde 0 indica peligro mínimo o nulo, y 4 indica peligro grave o extremo.



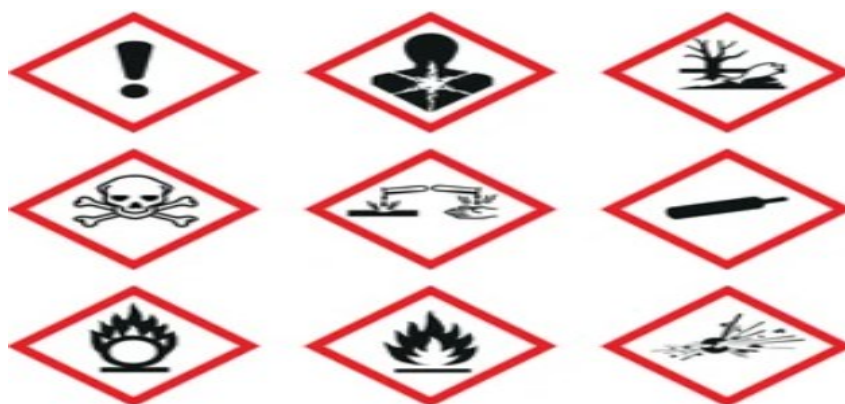
XLIII. SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO

Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (conocido por sus siglas en inglés es un sistema integral, lógico y de alcance internacional, desarrollado por las Naciones Unidas, cuyo objetivo es unificar los criterios para:

Clasificar los peligros de las sustancias y mezclas químicas (peligros para la salud, físicos y para el medio ambiente).

Comunicar esta información de peligro de manera coherente y comprensible a través de elementos normalizados como etiquetas y Fichas de Datos de Seguridad (FDS).

El SGA busca mejorar la protección de la salud humana y el medio ambiente, facilitar el comercio internacional de productos químicos y reducir la necesidad de realizar pruebas y evaluaciones múltiples.



XLIV. SEÑALIZACIÓN DE QUIMICOS SEGÚN ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS:

La ONU (ORGANIZACION DE NACIONES UNIDAS) propone la siguiente señalización para las sustancias químicas:



Ver Anexo I. Identificación de Sustancias Químicas

XLV. MATRIZ DE EPP

Es un documento en Excel en el cual se estandariza el EPP para cada cargo y cada tarea de la compañía.

EPP: Significa Equipo de Protección Personal (o, en algunas normativas, Equipo de Protección Individual - EPI).

Un Equipo de Protección Personal (EPP) es cualquier equipo, pieza o dispositivo llevado o sujetado por el trabajador para crear una barrera entre él y los peligros presentes en el lugar de trabajo.

Su principal función es proteger al usuario del riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud, como lesiones o enfermedades profesionales, cuando los riesgos no se han podido

evitar o limitar lo suficiente mediante medidas técnicas de protección colectiva u otros métodos de organización del trabajo.

EPI: Un Equipo de Protección Individual (EPI) es cualquier dispositivo o medio destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo.

El objetivo del EPI es constituir la última barrera de protección entre el trabajador y el riesgo, actuando para minimizar las consecuencias de un accidente o exposición, no para eliminar la fuente del peligro.

La clasificación de los EPP según el marco legal vigente es:

Protección de cabeza: Casco, cofias.

Protección de la cara: Gafas, careta.

Protección respiratoria: Tapabocas y protección respiratoria con filtros.

Protección auditiva: Copas y protección auditiva de inserción.

Protección de manos y brazos: Guantes.

Protección de tronco: Arnés de seguridad, delantal.

Protección de pies y piernas: Botas de seguridad.

Ver Anexo J. MATRIZ DE EPP.

XLVI. INSPECCIONES DE SEGURIDAD:

INSPECCIÓN: Una Inspección Planeada es un recorrido sistemático por un área, esto es, con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante el cual se pretende identificar condiciones subestándares.

En términos generales, la norma define la inspección como una técnica analítica de seguridad que se basa en la observación directa de las instalaciones, equipos y procesos productivos (condiciones, características, metodología del trabajo, etc.).

Objetivos de la inspección: Identificar Riesgos y Condiciones Subestándar:

Prevenir pérdidas.

Cuantificar el potencial de pérdida.

Generar Acciones Correctivas.

Evaluar el Desempeño.

Clasificación:

Inspecciones planeadas generales: Es un reconocimiento sistemático, analítico y permanente que se realiza en las áreas de trabajo, equipos, procesos, instalaciones y comportamientos de los trabajadores, con el objetivo principal de identificar condiciones y actos subestándares o peligrosos antes de que se materialicen en un incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Inspección de áreas y partes críticas: Es un tipo especializado de inspección planeada que se enfoca en elementos de la organización con un alto potencial de generar pérdidas si fallan o se usan incorrectamente.

A diferencia de una inspección general, esta es más detallada y requiere personal con conocimiento especializado

Inspección de orden y aseo: Es una de las inspecciones planeadas más importantes en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que el desorden y la falta de limpieza son causas directas o contribuyentes de un gran número de accidentes laborales, como caídas al mismo nivel y golpes.

Generalmente, estas inspecciones se fundamentan en metodologías como las 5S (Seleccionar, Organizar, Limpiar, Estandarizar y Disciplina).

XLVII. PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL

Un Plan de Motivación Empresarial es un documento estratégico y sistematizado que una organización diseña e implementa para medir, analizar e incrementar el nivel de satisfacción, compromiso y entusiasmo de sus empleados.

No es solo una lista de incentivos, sino una herramienta integral de Recursos Humanos que busca alinear los objetivos personales de los colaboradores con las metas de la empresa

Formación Avanzada: Cubrir el costo de un curso o certificación relevante para su desarrollo profesional (no necesariamente de SST, sino de su área técnica).

Tiempo Libre Flexible: Otorgar un "viernes corto" o una tarde libre remunerada al equipo que demuestre la mayor efectividad en la gestión de acciones de mejora.

XLVIII. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP):

El objetivo de la promoción y prevención dentro del SG-SST es actuar antes de que el daño ocurra. Al integrar estas actividades, la empresa busca no solo cumplir con la normativa legal, sino también mejorar la productividad y reducir los costos asociados a incapacidades, ausentismo y tratamiento de enfermedades o lesiones laborales.

Aseguradora de Riesgos Laborales (AR) Son el principal apoyo. Ofrecen asesoría técnica especializada, programas de vigilancia epidemiológica, capacitaciones en SST, apoyo en la implementación del Plan de Trabajo Anual y recursos para campañas de prevención.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) Aunque es un organismo interno, es un pilar fundamental. Su rol es promover y vigilar el cumplimiento de las normas y programas de SST dentro de la empresa, siendo un canal de comunicación para las actividades de P y P.

Empresas Sociales del Estado (EPS) / Entidades Promotoras de Salud, apoyan con la Promoción General de la Salud y la Prevención de Enfermedades Comunes, como campañas de vacunación, detección temprana de enfermedades crónicas y promoción de estilos de vida saludables.

XLIX. PROGRAMAS DE SST

Un programa de prevención de riesgos es una herramienta de gestión esencial dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se define como un conjunto estructurado y planificado de actividades y medidas preventivas, diseñadas para controlar, reducir o eliminar los peligros y riesgos específicos identificados en una organización. Su propósito principal es asegurar la protección eficaz de los trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables, y garantizando el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Objetivo: Declaraciones amplias que definen lo que se busca lograr a largo plazo conforme a lo establecido en el programa de prevención de riesgos.

Meta: Resultados específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con límite de tiempo que contribuyen al objetivo establecido.

Cronograma de actividades: El detalle de las acciones concretas a realizar, con una secuencia lógica y plazos definidos (Ej: "Inspección semanal de equipos", "Capacitación el primer miércoles de cada mes").

Recursos: La especificación de los medios necesarios para la ejecución: personal, presupuesto, equipos de protección, tecnología, etc.

Responsabilidad: Asignación clara de quién, a nivel jerárquico y operativo, debe ejecutar, supervisar y responder por cada actividad del programa.

Los programas de SST son los siguientes:

L. MEDICINA PREVENTIVA

La Medicina Preventiva es una disciplina médica especializada que tiene como finalidad la protección, promoción y mantenimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores.

El objetivo de la medicina preventiva es prevenir las enfermedades de origen común y de origen laboral.

Algunos ejemplos de medicina preventiva son:

Campañas de Promoción de la Salud: Nutrición saludable, deporte, entre otros.

Diagnóstico de condiciones de salud.

Salud oral, entre otros.

LI. MEDICINA DEL TRABAJO

Es la especialidad médica que tiene como objetivo principal la prevención de los daños a la salud de los trabajadores causados por las condiciones de trabajo, la promoción de la salud, y la vigilancia de la aptitud física y mental del trabajador para su puesto.

Es el estudio de las enfermedades y accidentes causados o agravados por el trabajo, buscando su diagnóstico, tratamiento y, sobre todo, su prevención y la readaptación del trabajador. Colabora estrechamente con la Higiene Industrial y la Seguridad en el Trabajo. }

Algunos ejemplos de los de medicina del trabajo son:

Exámenes Médicos Ocupacionales (de ingreso, periódicos, post - incapacidad y de retiro).

Investigación de Enfermedades Profesionales (Laborales).

Participación en la Evaluación de Riesgos y Puestos de Trabajo.

Capacitación en Primeros Auxilios y Asistencia Inicial.

Reubicación Laboral.

Reintegro Laboral.

Analista de puesto de trabajo.

LII. HIGIENE LABORAL

Es la disciplina no médica de la prevención de riesgos laborales que se dedica a la identificación, evaluación y control de los agentes ambientales (físicos, químicos y biológicos) presentes en el lugar de trabajo que pueden causar enfermedades profesionales.

Su objetivo es evitar que estos contaminantes, al ser absorbidos, inhalados o entrar en contacto con el cuerpo del trabajador, deterioren su salud a largo plazo.

Ejemplos de higiene laboral:

Medición con un Sonómetro o Dosímetro para determinar si la exposición excede el límite permisible.

Medición con un Luxómetro para asegurar que los niveles de luz cumplen con la tarea visual requerida.

Medición con una Bomba de muestreo con filtros o tubos adsorbentes; el análisis posterior se realiza en laboratorio.

LIII. SEGURIDAD INDUSTRIAL

Es la disciplina no médica de la prevención de riesgos laborales que se dedica a la identificación, evaluación y control de los riesgos de seguridad que pueden causar accidentes de trabajo, es decir, lesiones traumáticas (golpes, cortes, caídas, amputaciones, etc.) que suelen manifestarse de forma inmediata.

Su objetivo principal es la prevención de accidentes a través del diseño de métodos, procedimientos, equipos y entornos de trabajo seguros, buscando eliminar el riesgo en la fuente o, en su defecto, proteger al trabajador de la exposición.

Ejemplos de seguridad industrial:

Inspecciones de Seguridad (Planeadas y No Planeadas).

Instalación y Mantenimiento de Protecciones de Ingeniería.

Diseño e Implementación del Plan de Emergencia y Evacuación.

Elaboración y Uso de Permisos de Trabajo Seguro (PTS).

Investigación de Accidentes e Incidentes.

LIV. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Es un conjunto de actividades sistemáticas que tienen como objetivo la recolección, análisis e interpretación de datos sobre la salud de los trabajadores y los factores de riesgo a los que están expuestos, con el fin de intervenir preventivamente para el control o eliminación de enfermedades y lesiones profesionales.

El PVE se enfoca en la relación causa-efecto entre la exposición a un riesgo específico (ej. ruido) y un posible efecto en la salud (ej. hipoacusia), permitiendo una acción oportuna para proteger a los grupos de trabajadores más vulnerables.

Ejemplos de PVE:

PVE Auditivo.

PVE Osteomuscular.

PVE Respiratorio.

PVE Dermatológico.

PVE Psicosocial.

PVE Visual.

Entre otros.

LV. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Las evaluaciones médicas ocupacional (EMO) son actos médicos realizados por un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con licencia vigente. Su objetivo es monitorear el estado de salud de un trabajador en función de los riesgos laborales a los que está o estará expuesto, con el propósito de determinar su aptitud, establecer restricciones y generar recomendaciones preventivas.

El marco legal actual y principal que regula la práctica, el contenido y la periodicidad de las EMO en Colombia es la Resolución 1843 de 2025 (emitida por el Ministerio del Trabajo), que derogó y sustituyó a la anterior Resolución 2346 de 2007.

Evaluación médica de pre - ingreso:

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

Evaluaciones Médicas Periódicas Programadas:

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con la edad del trabajador, el tipo, magnitud, frecuencia y tiempo de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los programas de vigilancia epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Evaluaciones Médicas por Cambios de Ocupación:

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas ocupacionales al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en los programas de Vigilancia Epidemiológica, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Evaluación médica post incapacidad:

Son los exámenes clínicos y paraclínicos que se le deben practicar a todo trabajador inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace pertinente o necesario.

Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control:

La evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control médico ocupacional, se aplicará en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.

Evaluación médica por retorno laboral:

La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.

PROFESIOGRAMA: Es una herramienta documental que relaciona de manera sistemática las exigencias psicofísicas de un puesto de trabajo con los riesgos laborales inherentes al mismo, para determinar los criterios de aptitud y los exámenes médicos ocupacionales (EMO) específicos que se requieren.

Ver Anexo K. Profesiograma

LVI. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Está a cargo del Médico Ocupacional de la empresa y se realiza por medio del análisis estadístico de los resultados de los exámenes periódicos.

LVII. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD

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

Ver ANEXO L. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD.

LVIII. ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Es una encuesta que se debe implementar cada año, con el fin de identificar el género, escolaridad, el salario, la edad y entre otros aspectos sociodemográficos relevantes para hacer intervención en prevención de riesgos laborales.

Por ejemplo: Si la empresa no tiene empleados masculino, entonces se realizarán capacitaciones de prevención de cáncer de seno y cervix. Si la mayoría no tiene casa propia se podría promover un préstamo con un banco y ahorro programado.

Ver ANEXO M. Encuesta sociodemográfica

LIX. PLAN DE EMERGENCIAS

Los aspectos que deben tener un plan de emergencias son:

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

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

10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;

11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;

12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y

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

LX. PLAN DE EVACUACIÓN

El Plan de Evacuación es una acción tendiente a establecer una barrera (distancia) entre una fuente de riesgo y las personas amenazadas, mediante el desplazamiento de estas. Es una herramienta clave para minimizar los riesgos y garantizar una respuesta coordinada ante una situación de peligro.

Su objetivo principal es proteger la vida e integridad física de todas las personas (trabajadores, contratistas, visitantes) que se encuentren en las instalaciones de la empresa, asegurando su desplazamiento seguro y oportuno desde un lugar de riesgo hasta un punto de encuentro seguro en caso de una emergencia real o potencial (como un sismo, incendio, inundación, etc.).

LXI. PLAN DE CONTINGENCIA

El Plan de Contingencia es un instrumento esencial que forma parte integral del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Un Plan de Contingencia debe ser un documento operativo, por lo general enfocado en un tipo de evento (ej: Plan de Contingencia para Sismos, Plan de Contingencia para Incendios, Plan de Contingencia para Derrame de Sustancias Peligrosas).

LXII. PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Un Plan de Contingencia debe ser un documento operativo, por lo general enfocado en un tipo de evento (ej: Plan de Contingencia para Sismos, Plan de Contingencia para Incendios, Plan de Contingencia para Derrame de Sustancias Peligrosas).

Es un plan que establece la estrategia para la continuidad del negocio en caso de una emergencia. La empresa debe tener un sistema alternativo para continuar con todos los procesos de la compañía.

LXIII. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

La Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo es un procedimiento fundamental del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuyo propósito principal no es buscar culpables, sino determinar las causas raíz que originaron el evento, para así implementar medidas correctivas y preventivas eficaces que eviten su repetición.

La investigación de AT comprende los siguientes pasos:

1. Procedimiento de Investigación de Accidentes de Trabajo (A.T.)

El procedimiento de investigación es un proceso lógico y metódico que se lleva a cabo tras la ocurrencia de un accidente o incidente de trabajo, y que consta de las siguientes fases principales:

1. Reporte y Notificación

Reporte Inmediato: El trabajador, jefe inmediato o cualquier testigo debe informar la ocurrencia del evento al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Reporte Formal (FURAT): El empleador (a través del responsable del SG-SST) debe notificar el Accidente de Trabajo a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento, utilizando el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT). Los incidentes solo se registran internamente.

2. Conformación del Equipo Investigador

El equipo debe ser conformado y entrenado por el empleador. Debe incluir, como mínimo:

El jefe Inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente.

Un representante del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) o el Vigía de SST.

El Encargado del SG-SST.

Si el accidente es grave o mortal, debe participar obligatoriamente un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Recolección de Evidencia (Hechos)

El equipo investigador recopila toda la información en el sitio del suceso, sin alterarlo. Esto incluye:

Inspección del lugar: Toma de fotografías, videos y planos del sitio.

Entrevistas: Al trabajador accidentado, testigos y jefe inmediato.

Documentación: Revisión de procedimientos de trabajo, inspecciones previas, registros de mantenimiento de equipos y capacitaciones recibidas por el trabajador.

4. Análisis Causal.

Aplicando una metodología, se identifican las causas en tres niveles:

Causas Inmediatas: Son las que se presentan justo antes del contacto (Actos y Condiciones Subestándar).

Actos Inseguros: Comportamiento humano (ej: no usar EPP, operar sin autorización).

Condiciones Inseguras: Estado del ambiente o equipo (ej: cables expuestos, falta de barandas).

Causas Básicas: Son las razones de fondo o de origen por las cuales existen los actos y condiciones inseguras (Factores Personales y Factores del Trabajo).

Factores Personales: Falta de conocimiento, motivación incorrecta, capacidad inadecuada.

Factores del Trabajo: Diseño inadecuado de herramientas, mantenimiento deficiente, normas inadecuadas.

5. Determinación de Medidas de Intervención y Seguimiento

Se definen las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias, enfocadas en eliminar las causas básicas, y se establece un responsable y un plazo para su cumplimiento. La investigación debe finalizarse y presentarse al empleador y al COPASST dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento.

MARCO LEGAL.

Norma	Aspecto Reglamentado
Resolución 1401 de 2007	Es la norma principal. Regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, establece la obligatoriedad de investigar todos los eventos, define el equipo investigador y determina el contenido mínimo del informe.

Norma	Aspecto Reglamentado
Ley 1562 de 2012	Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y define el Accidente de Trabajo. Ratifica la obligatoriedad del empleador de garantizar la investigación de los eventos.
Decreto 1072 de 2015 (DUR Sector Trabajo)	En su Artículo 2.2.4.6.32, establece la obligación del empleador de investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo, en conjunto con el COPASST y el encargado del SG-SST.
Decreto Ley 1295 de 1994	Define la organización del Sistema General de Riesgos Laborales y la obligatoriedad de los reportes a la ARL.

Metodologías de la Investigación de accidentes de trabajo:

Existen diversas herramientas para el análisis causal de accidentes de trabajo, siendo las más comunes:

1. **Árbol de Causas**

Enfoque: Determina la secuencia lógica y encadenada de los hechos que condujeron al accidente, retrocediendo desde la lesión o daño hasta las causas iniciales.

Mecánica: Se construye mediante preguntas sucesivas que relacionan los hechos (ej. "¿Qué hizo falta para que se produjera el hecho X?"). Es ideal para accidentes complejos o graves, ya que visualiza la interdependencia de los fallos.

2. Método de los Cinco Porqués.

Enfoque: Una técnica simple que busca la causa raíz preguntando repetidamente "¿Por qué?" hasta que se llega a la causa sistémica o de gestión.

Mecánica: Al ocurrir el evento, se pregunta: ¿Por qué ocurrió? (Respuesta: Causa inmediata). Luego se pregunta ¿Por qué ocurrió la causa inmediata? (Respuesta: Causa básica), y así sucesivamente (generalmente cinco veces) hasta identificar la falla en el sistema de gestión. Es más útil para eventos sencillos o para iniciar el análisis.

3. Diagrama Causa-Efecto (Espina de Pescado o Diagrama de Ishikawa)

Enfoque: Organiza gráficamente todas las posibles causas de un problema (el accidente) en diferentes categorías.

Mecánica: El efecto o accidente se coloca en la "cabeza del pescado". Las categorías de causas (ej. Personas, Equipos, Materiales, Métodos, Medio ambiente) forman las "espinas principales", y las causas específicas se ramifican a partir de ellas. Ayuda a asegurar que no se omite ninguna fuente potencial de causalidad

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

LXIV. ETAPA VERIFICAR DEL SG-SST.

La etapa de Verificar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye la tercera fase del ciclo de mejora continua PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), y su objetivo principal es evaluar el desempeño del sistema para confirmar si las actividades planificadas y ejecutadas están logrando los resultados deseados y cumpliendo con los objetivos de SST. Esto se logra mediante la medición y el seguimiento a través de indicadores, la realización de auditorías para revisar procedimientos y detectar no conformidades, la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, y la revisión periódica por la alta dirección, todo con el fin de identificar la eficacia del SG-SST y proporcionar la información necesaria para implementar las acciones de mejora en la etapa de Actuar.



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

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

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

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte; y
7. Personas que deben conocer el resultado.

LXVI. INDICADORES DE ESTRUCTURA.

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

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;

2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;
10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

LXVII. INDICADORES DE PROCESO.

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

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

11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y

12. La estrategia de conservación de los documentos.

LXVIII. INDICADORES DE RESULTADO.

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

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;

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

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

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

LXIX. INDICADORES MINIMOS DE SST.

A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: Frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia en la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Ver ANEXO Ñ. Indicadores Mínimos de SST

LXX. AUDITORIA.

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 programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la

presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

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

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;
9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;
10. La supervisión y medición de los resultados;

11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;

12. El desarrollo del proceso de auditoría; y

13. La evaluación por parte de la alta dirección.

LXXI. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.

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

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

La revisión de la alta dirección debe permitir:

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

2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (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.

Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

ETAPA ACTUAR DEL SG-SST.

La etapa de Actuar es la fase final y esencial que consiste en tomar las decisiones y realizar las acciones de mejora, preventivas y correctivas necesarias, con base en los hallazgos y resultados obtenidos durante la etapa de "Verificar". El propósito es corregir desviaciones, subsanar las no conformidades detectadas, perfeccionar los procesos que ya son efectivos, y ajustar el sistema para garantizar el mejoramiento continuo en la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores, reiniciando así el ciclo PHVA con un nivel superior de desempeño.



LXXII. PLANES DE ACCIÓN

Los planes de acción se dividen en planes de acción preventivos, correctivos y de mejora. Se deben elaborar con base en los resultados de la auditoría, es decir, que cada una de las no conformidades debe establecer un plan de acción correctivo para que no se vuelva a presentar ese hallazgo.

LXXIII. ACCIONES PREVENTIVAS

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

LXXIV. ACCIONES CORRECTIVAS

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

LXXV. ACCIONES DE MEJORA

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

LXXVI. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

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

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales; y,

2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

LXXVII. MEJORA CONTINUA

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

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;

3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;

4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;

5. Los resultados de los programas de promoción y prevención;

6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y

7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

LXXVIII. CONCLUSIONES

En este Manual del SG-SST se establecieron las actividades que se deben ejecutar en cada una de las etapas del ciclo PHVA, tales como:

Etapa planear

Etapa Hacer

Etapa Verificar

Etapa Actuar

En la etapa planear de la empresa Alta Pintura se evidenció lo siguiente: La empresa no dispone actualmente de un responsable del SG-SST. Los grupos de apoyo del SG-SST no se encuentran conformados, lo cual hace que los objetivos y metas sean más difíciles de cumplir en un corto plazo. La empresa Alta pintura no dispone actualmente de un recurso financiero organizado, es decir, un presupuesto anual para el SG-SST. El recurso tecnológico (equipos de cómputo, internet e impresoras) están disponibles para la implementación del SG-SST.

La alta dirección de la empresa manifestó su compromiso con la gestión de los riesgos laborales y la continuidad de este proceso de investigación, el cual emigra al Diseño, implementación y evaluación del SG-SST, previa asignación de un responsable del SG-SST.

En la etapa Hacer, los peligros prioritarios identificados en la empresa Alta Pintura son los siguientes:

1. Peligro biomecánico en la tarea: Servicio al cliente.
2. Peligro físico en la tarea: Servicio al cliente
3. Peligro químico en la tarea: Pintar el vehículo.

4. Peligro eléctrico en la tarea: Mantenimiento al vehículo.

5. Peligro público en la tarea: Servicio al cliente.

Los programas de prevención de riesgos que se deben implementar de acuerdo a los peligros prioritarios identificados, son los siguientes:

1. Sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de lesiones osteomusculares.

2. Programa de Control de Agentes Físicos.

3. Programa de Gestión de Sustancias Químicas.

4. Programa de Seguridad Eléctrica.

5. _ Programa de Prevención y Gestión del Riesgo Público.

LXXIX. BIBLIOGRAFIA

Resolución 2013 de 1986, Conformación de COPASST.

Resolución 3641 de 2025. “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”

Resolución 1843 de 2025, Evaluaciones médicas ocupacionales.

Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6 SG-SST, Decreto Único del Sector Trabajo

Guía técnica colombiana (GTC 45) Identificación de peligros y valoración de riesgos


Resolución 0312 de 2019, Estándares mínimos del SG-SST

Norma técnica colombiana (NTC 4114) Inspecciones planeadas

NFPA: National Fire Protection Association

WEBGRAFIA:

www.safetyya.com

Logo de la empresa 	ANEXO A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: Versión: 1 Código: POLSST-2025
---	---	---

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En ALTA PINTURA, La Alta Gerencia Y Las Partes Interesadas nos dedicamos a reparación y mantenimiento de vehículos. Nos comprometemos con la protección de la seguridad y salud de todos nuestros colaboradores, contratistas y visitantes. Reconocemos que las actividades de pintura y mantenimiento de vehículos conllevan riesgos específicos, y nuestra prioridad es prevenir accidentes y enfermedades laborales, garantizando un ambiente de trabajo seguro y saludable.


Lograr esta política se ha basado en los siguientes requisitos:

- 1) Cumplimiento legal: Nos adherimos al decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 de 2019 entre otros requisitos legales vigentes.
- 2) Identificación y control de peligros: valuamos y controlamos continuamente los peligros y riesgos asociados a nuestras operaciones, como la exposición a sustancias químicas (solventes, pigmentos), el manejo de equipos (mezcladoras, bombas), y los riesgos eléctricos y locativos. Implementamos medidas de prevención y protección eficaces.
- 3) Capacitación y concientización: Capacitamos a nuestro personal sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas, fomentando una cultura de autocuidado y responsabilidad, con la finalidad de un bienestar unificado.
- 4) Mejora continua: Evaluamos estrictamente nuestro desempeño en SG-SST, con el fin de corregir no conformidades y fortalecer nuestras prácticas para lograr una mejora continua.
- 5) Participación y responsabilidad: La importancia de la participación de nuestros colaboradores es de responsabilidad en conjunto para tener un SG-SST en pro de la empresa, y beneficiar a la misma.
- 6) Proteger la seguridad y salud de los trabajadores mediante la mejora continua del SG-SST,

Para constancia de lo anterior, se firma en Cali a los _____ días del mes de septiembre de 2025

Representante legal


Elaboró: Simón Antonio Marín Ramos.	Revisó:	Aprobó:
-------------------------------------	---------	---------


	ANEXO B. OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: Versión: 1 Código: OBJ-2025
---	---	--

Los objetivos y metas de la empresa Alta Pintura son las siguientes:


No.	OBJETIVOS DE SST	METAS DE SST
1	Garantizar el cumplimiento de las actividades establecidas en el plan anual de trabajo de SG-SST.	Cumplir entre el 85% y 100% el plan anual de trabajo.
2	Realizar inspecciones de seguridad.	Ejecutar al 90% las inspecciones.
3	Identifica los peligros y valorar los riesgos.	En el 100% de las áreas de trabajo.
4	Aplicar el cumplimiento de los requisitos legales en la organización.	Cumplir 100% de los requisitos legales.
5	Capacitar y concientizar a los trabajadores en SG-SST.	Lograr 95% de la capacitación y concientización de los trabajadores.







Elaboró: Simón Antonio Marín Ramos.	Revisó:	Aprobó:
-------------------------------------	---------	---------


		ANEXO C. PRESUPUESTO DEL SG-SST				Fecha: Código: FINANZAS2025 Versión: 1	
PROGRAMA	RECURSO	PROVEEDOR	CANTIDAD	VR. UNITARIO	VR. TOTAL	FECHA DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Ex Md Ocupacionales periódicos	ABCOCUPACIONAL	7	33000	231.000	ene-26	7 personas
	Batería de instrumentos para la valoración del riesgo psicosocial	Mi Pyme.	7	30000	210.000	ene-26	7 personas
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Curso de alturas	NA	NA	NA	0	NA	NA
	Certificación para la brigada (prev de incendios, prim aux, evacuación y rescate)	Cruz Roja	7	225000	1575000	ene-26	7 persoas
	Adquirir un extintor ABC de 10 Libras	Homecenter	1	30900	30900	Anual	ABC
	Dotación en EPP: Guantes de nitrilo	Mercado Libre	3	19399	58197	ene-26	Tres pares
	Dotación en EPP: Gafas de seguridad	Soefec	7	8000	56000	ene-26	Tres gafas
	Dotación en EPP: Protección respiratoria (tapabocas)	Soefec	7	34000	238000	ene-26	Tres tapabocas
HIGIENE INDUSTRIAL	Mediciones de iluminación	One soluciones	1	60000	60000	ene-26	
	Control de plagas	Palmera Junior	1	100000	100000	ene-26	Fumigación
ADMINISTRATIVO	Papelería	Dispappeles	3	13900	41700	ene-26	Papel, fotocopias.
VALOR TOTAL					2600797		
Elaboró: Simón Antonio Marín Ramos		Revisó:		Aprobó:			

		Anexo D. Plan de Capacitación en SST											Fecha de emisión: Versión: 01 Código: PC2025									
Objetivo: formar a todos los trabajadores en prevención de riesgos. Meta: 100% de los trabajadores. Recursos: humano (facilitador), tecnológico (computador, video beam, internet) y financiero (presupuesto para las capacitaciones)																						
Contenido de la capacitación		Cronograma Capacitación											Instructor	Nombre Instructor	No. Horas	Indicador Cobertura			Indicador Eficacia			
Tema	A quien va dirigida la capacitación	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Competencia del entrenador (interno o externo)	Quien realizó la Capacitación y/o Entrenamiento (Interno o Externo)	Horas de duración de la capacitación	No. de asistentes	No. total de trabajadores invitados	% Cobertura	No. Trabajadores evaluados	No. de evaluaciones aprobadas	% de evaluaciones aprobadas
Responsabilidad penal y civil en resigos laborales.	Alta dirección.																					
Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Toda la organización.																					
Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.																						
Capacitación EPP																						
Capacitación de identificación de peligros y riesgos																						
Resolución de conflictos laborales.	Comité de Convivencia Laboral																					
Curso 50 Hrs SG-SST.	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.																					
Capacitación en funciones y responsabilidades.																						
Capacitación en investigación de A.T.EL.																						
Capacitación en inspecciones.																						
Capacitación primeros de auxilios	Brigada de emergencia.																					
Capacitación de incendios.																						
Capacitación de incendios de evacuación.																						
Elaborò: Simon Antonio Marín Ramos.													Revisò:			Aprobò:						

		PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST												Fecha de emisión: Versión: 01 Código: PTA2025							
NOMBRE, NÚMERO DE RESOLUCIÓN DE LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL, Y NÚMERO DEL CERTIFICADO DEL CURSO DE 50, o 20 HORAS DE CAPACITACIÓN VIRTUAL, DEL RESPONSABLE SG-SST																					
1. OBJETIVO																					
Guía relacionada con los planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas conforme a los requisitos del decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019 actividades desarrolladas en ALTA PINTURA.																					
2. ALCANCE																					
Aplica para todos los trabajadores, contratistas, desde la documentación requerida hasta la implementación del SG-SST.																					
3. METAS																					
Cumplir el 90% y el 100% de las actividades a desarrollar																					
PLAZO DETERMINADO PARA SU CUMPLIMIENTO																					
FECHA PLANEADA DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:			ENERO - DICIEMBRE DEL 2025																		
ETAPA	Numeral del estándar	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	Cuando se cumpla se marca con 1, en P si es (Planeado) o con 1 si es (Ejecutado)												% Cumplimiento actividad/fase	RESPONSABLE (s)	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES			
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
PLANEAR	#1	Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST.	P														0%	Responsable del SG-SST			
	#2	Afiliación al sistema de Seguridad Social Integral	P															0%	Empleador		
	#3	Capacitación en SST.	P															0%	Responsable del SG-SST		
	#4	Plan Anual de Trabajo.	P															0%	Responsable del SG-SST		
				P														0%	Responsable del SG-SST		
				E														0%	Responsable del SG-SST		
				P														0%	Responsable del SG-SST		
				E														0%	Responsable del SG-SST		
				P														0%	Responsable del SG-SST		
				E														0%	Responsable del SG-SST		
				P														0%	Responsable del SG-SST		
				E														0%	Responsable del SG-SST		
				P														0%	Responsable del SG-SST		
	HACER	#5	Evaluaciones Médicas Ocupacionales	P														0%	Responsable del SG-SST		
#6		Identificación de peligros; y evaluación y valoración de riesgos.	P															0%	Responsable del SG-SST		
#7		Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.	P															0%	Responsable del SG-SST y Empleador		
				P														0%	Responsable del SG-SST		
				E														0%	Responsable del SG-SST		
				P														0%	Responsable del SG-SST		
				E														0%	Responsable del SG-SST		
				P														0%	Responsable del SG-SST, el Copasst y los jefes de área		
				E														0%	Responsable del SG-SST, Empleador y Copasst		
				P														0%	Responsable del SG-SST y Empleador		
				E														0%	Responsable del SG-SST y Empleador		
				P														0%	Responsable del SG-SST y Empleador		
				E														0%	Responsable del SG-SST y Empleador		
VERIFICAR		#1	Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	P														0%	Responsable del SG-SST y Copasst		
			E														0%	Responsable del SG-SST y Copasst			
			P														0%	Responsable del SG-SST y Empleador			
			E														0%	Responsable del SG-SST y Copasst			
			P														0%	Responsable del SG-SST y Copasst			
ACTUAR	#1	Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	P														0%	Responsable del SG-SST y Empleador			
			E														0%	Responsable del SG-SST y Empleador			
TOTAL PROGRAMADO			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
TOTAL EJECUTADO			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5. RECURSOS ASIGNADOS																					
TIPO DE RECURSOS			DETALLE											OBSERVACIONES							
HUMANOS			GERENCIA COPASST, COORDINADOR SG-SST Y AUXILIAR DE SST																		
TECNOLÓGICOS			EQUIPO DE CÓMPUTO, IMPRESORA, INTERNET, CELULARES, ENTRE OTROS																		
FINANCIEROS			PRESUPUESTO PARA EL SG-SST																		
LOCATIVOS			OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																		
6. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO																					
PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO																					
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO		VARIABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL	GRAFICA					
FORMULA	Actividades ejecutadas *100 Actividades programadas	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
		ACTIVIDADES EJECUTADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
		RESULTADO META	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%		90%				
ANÁLISIS DE DATOS																					

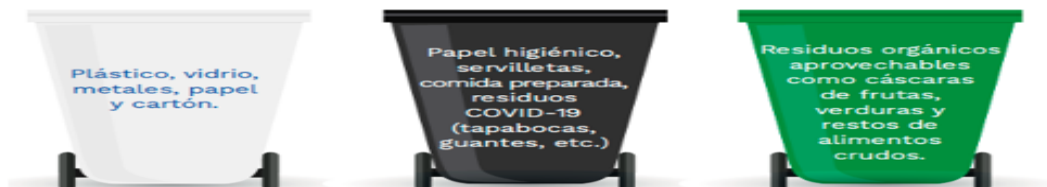
		MATRIZ LEGAL DEL SG-SST			Fecha de emisión: 13/09/2025 Código: 1234 Versión:1		
Fuente:		www.mintrabajo.gov.co , www.minsalud.gov.co , www.minambiente.gov.co ,					
No.	Legislación	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
			SI	NO			
1	RESOLUCIÓN 1843 DE 2025	REGLAMENTA LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES					
2	LEY 2460 DE 2025	POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA LEY 1616 DE 2013 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TRASTORNOS Y/O ENFERMEDADES MENTALES, ASÍ COMO MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD					
3	RESOLUCIÓN 2607 DE 2024	RIGEN DISPOSICIONES SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVULACION DE RIESGOS EN TODOS LOS SECTORES					
4	RESOLUCION 2764 DE 2022	BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.					
4	1347 DE 2021	PARA ADOPTAR EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES MAYORES.					
6	RESOLUCIÓN 773 2021	DEFINEN LAS ACCIONES QUE DEBEN DESARROLLAR LOS EMPLEADORES PARA LA APLICACION DEL SISTEMA GLOBLAMENTE ARMONIZADO (SGA) DE CLASIFICACIÓN Y ETIQUEDO DE PRODUCTOS QUIMICOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA SEGURIDAD QUÍMICA.					
7	RESOLUCIÓN 0312 DE 2019	EVALUACIÓN ESTÁNDARES MÍNIMOS					
8	DECRETO 1072 DE 2015	REGLAMENTO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO					
9	RESOLUCIÓN 1562 DE 2012	REGLAMENTO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL					
10	RESOLUCION 1401 DE 2007	REGLAMENTA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.					
11	LEY 1295 DE 1994	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.					
12	LEY 9 1979	POR LA CUAL SE DICTAN MEDIDAS SANITARIAS					
13	RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	ESTABLECE ALGUNAS DISPOSICIONES SOBRE VIVIENDA, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO					
TOTAL					Porcentaje de cumplimiento:		
CONTROL DE CAMBIOS							
VERSIÓN				CAMBIOS			
1							
Elaboró:		Revisó:			Aprobó:		
SIMON ANTONIO MARIN RAMOS.							

No.		REQUISITOS GENERALES						MEDIDAS DE INTERVENCIÓN						
		PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	REGISTRO FOTOGRÁFICO	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	EFFECTOS POSIBLES A LA SALUD	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización y advertencias	Elementos de Protección Personal
Ejemplo:		Transporte	Vías públicas	Transporte de personal	Conducir el bus de la empresa		TRÁNSITO	Tránsito vehicular	Contusiones, fracturas, trauma craneoencefálico, muerte.			Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	Licencia de conducción, capacitación y PESVI	Usar el cinturón de seguridad
1	Administrativo	Oficina	Atención al cliente	Dar información		Biomecánico	Postura prolongada sedente.	Lumbalgia			Mantenimiento preventivo de la silla ergonómica.	Capacitación en higiene postural		
2	Administrativo	Oficina	Atención al cliente	Dar información		Físico	Iluminación deficiente.	Daños oculares		Reemplazar luminaria	Cambiar el diseño de la luminaria.	Conservación visual y exámenes de optometría anual	Usar gafas, medicadas de acuerdo a fórmula médica.	
3	Operativa	Planta de trabajo	Mantenimiento al vehículo	Mantenimiento eléctrico		Eléctrico.	Contacto directo	Arritmias		Utilizar herramientas con mas tecnología que ayuden en el	Medición de voltajes	Capacitación en prev. En R. electric. MTS para mto eléctrico de vehículos.	Utilizar epp (guantes y botas dieléctricas)	
4	Operativo	Planta de trabajo	Mantenimiento al vehículo	Pintar carro		Químico	Derrame de químico líquido.	Quemadura.			Absorbedores de derrames	Tener capacitación sobre el uso del químico. MTS para pintar los vehículos.	utilizar epp (guantes, protección respiratoria, overol y botas de seguridad)	
5	Administrativo	Oficina	Atención al cliente	Dar información		Público	Robo	Perdida de materiales / Heridas graves.			Comprar cámaras de seguridad	contratar de guarda de seguridad	Utilizar armas de protección contra este riesgo	
Elaboró: Simon Antonio Marin Ramos						Revisó:			Aprobó:					







		ANEXO H. DISPOSICIÓN DE RESIDUOS	Código: Fecha: Versión:
CÓDIGO DE COLORES PARA LA SEPARACIÓN DE RESIDUOS A NIVEL NACIONAL RESOLUCION 2184 DE 2019			
No.	TIPO DE RESIDUO	COLOR	
1	Residuos aprovechables.	Blanco.	
2	Residuo Orgánicos.	Verde.	
3	No aprovechables.	Negro	

Si la empresa que están asesorando, maneja RESPEL (residuos peligrosos - rojo), entonces adicionan la fila No. 4










Insertar una imagen a color de la empresa ò de Internet con los recipientes y el tipo de residuos que contiene cada uno.



Elaboró: Simon Antonio Marin	Revisó:	Aprobó:
------------------------------	---------	---------

		ANEXO IDENTIFICACIÓN DE RIESGO QUÍMICO	Código: Fecha: Versión:			
IDENTIFICACIÓN DE RIESGO QUÍMICO						
PROCESO	TAREA	PRODUCTO QUÍMICO	ROTULADO		NORMA (NFPA /SGA/ONU)	REGISTRO FOTOGRÁFICO
			SI	NO		
Operativo	LIMPIEZA.	Brilla KING		X		
Operativo	LIMPIEZA	BONAROPA		X		
Operativo	PINTAR CARRO	IXELL	X		SGA	
Operativo	PINTAR CARRO	BEPRO	X		SGA	
Operativo	PINTAR CARRO	PINTULACA	X		SGA	

Elaboró: Simón Marin.	Revisó:	Aprobó:
-----------------------	---------	---------

 MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL									CODIGO: Revisión: Versión:	
EPP										
	Casco dieléctrico	Gafas de seguridad	Guantes multiflex	Respirador 3m Half Face Piece	Bota dieléctrica	Overol	Protector oído copa	CARETA		
MARCA	CORMANCOL	3M	PROPACK	3M	KONDOR	ASTRO	STEELPRO	SEGAMCOL		
MODELO/REFERENCIA	TIPO II PERSA	Monolente.anti empa 3M	PROPACK	3M	1750109	4562	357340	6200		
PROVEEDOR	CORMANCOL	MASTERQUIMICA	Steelpro Colombia	3M	KONDOR	IRS	HOMECENTER	SEGAMCOL		
PRECIO	65.000	17.990	7.790.00	120.000	145.000	235.000	38.900	32.000		
CARGO(S)	SUPERVISORES	SUPERVISORES Y OPERARIOS	OPERATIVOS	SUPERVISORES, OPERATIVOS	GERENTES, SUPERVISORES, OPERATIVOS	OPERATIVOS	OPERATIVOS	OPERATIVOS		
NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)		
DESCRIPCION	Casco de seguridad dielectrico, tipo 1 (resistente a golpes en la parte superior), clase E&G (contra conductores de alto y bajo voltaje)	Monolente, claro antirayadura, filtro UV	Guantes multiflex	Respirador reutilizable de media máscara 3M™ Serie 6000	Botas Kondor con capelladas en cuero y tela textil, puntera en policarbonato y suela en poliuretano, tridensidad confortable y liviano.	protector ligero de uso múltiple es fácil de limpiar y sin pelusas Cremallera frontal completa, cierres de manga con gancho y bucle, capucha completa,	rotectores auditivos tipo copa, fabricados en ABS y poliuretano, Resistente a impactos y choques contra materiales fijos, Cumple estándar.	El respirador facial completo 6800 está diseñado para brindar una protección avanzada contra niveles molestos de vapores orgánicos, gases, ácidos		
TAREAS	Supervisar tareas rutinarias de trabajadores operativos	Mantenimiento electricos de vehículos.	Mantenimiento electrico y para pintar los automoviles	Mantenimiento electrico y para pintar los automoviles	Realizar actividades dentro de la infraestructura de las instalaciones etc,	Realizar mantenimiento de pintura de carros.	Se utilizan en la tarea de mantenimiento de carro en todos los aspectos en la cual tenga que operarlo	Se utiliza para realizar trabajos de carros, pintandolos.		
CONTROL DE CAMBIOS										
VERSIÓN		CAMBIOS								
Elaboró: Simón Antonio Marín Ramos			Revisó:				Aprobó:			

	ANEXO ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	Código: 321.AN Fecha: Versión: 01
---	--	---

ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD.

- **Estilos de Vida y Hábitos**

¿Fuma actualmente? Si/No (Si Sí, ¿promedio diario?):

¿Consumes bebidas alcohólicas? Si/No (Si Sí, ¿frecuencia?):

¿Realiza actividad física o deporte? Si/No (Si Sí, ¿veces a la semana?):

¿Ha presentado dificultad para dormir (insomnio) en el último mes? Si/No:

- **Condiciones de trabajo**

¿Antigüedad en la empresa?:

¿Antigüedad en el puesto de trabajo?:

- **Exposición a Riesgos Específicos**

¿En su puesto de trabajo, está expuesto a ruido fuerte que le obligue a levantar la voz para hablar? (PVE Auditivo) Si/No

¿Manipula o está en contacto con productos químicos (gases, humos, polvos) o material biológico? (PVE Químico/Biológico) Si/No

¿Realiza movimientos repetitivos (uso constante de manos/brazos) o manipula cargas pesadas? (PVE Ergonómico) Si/No

¿Sufre de presión alta, plazos ajustados o relaciones laborales tensas con frecuencia? (PVE Psicosocial)

¿Mantiene la misma postura más del 75% de la jornada de trabajo?

¿Digite o escribe más del 50% de la jornada laboral?

¿Adopta frecuentes posturas forzadas?

Elaboró: Simón Marín.	Revisó:	Aprobó:
-----------------------	---------	---------

	<p style="text-align: center;">ANEXO ENCUESTA SOCIO DEMOGRAFICA</p>	<p>Código: 123.NA Fecha: Versión: 01</p>
---	---	--

ENCUESTA SOCIO DEMOGRÁFICA:


I. Datos Sociodemográficos.

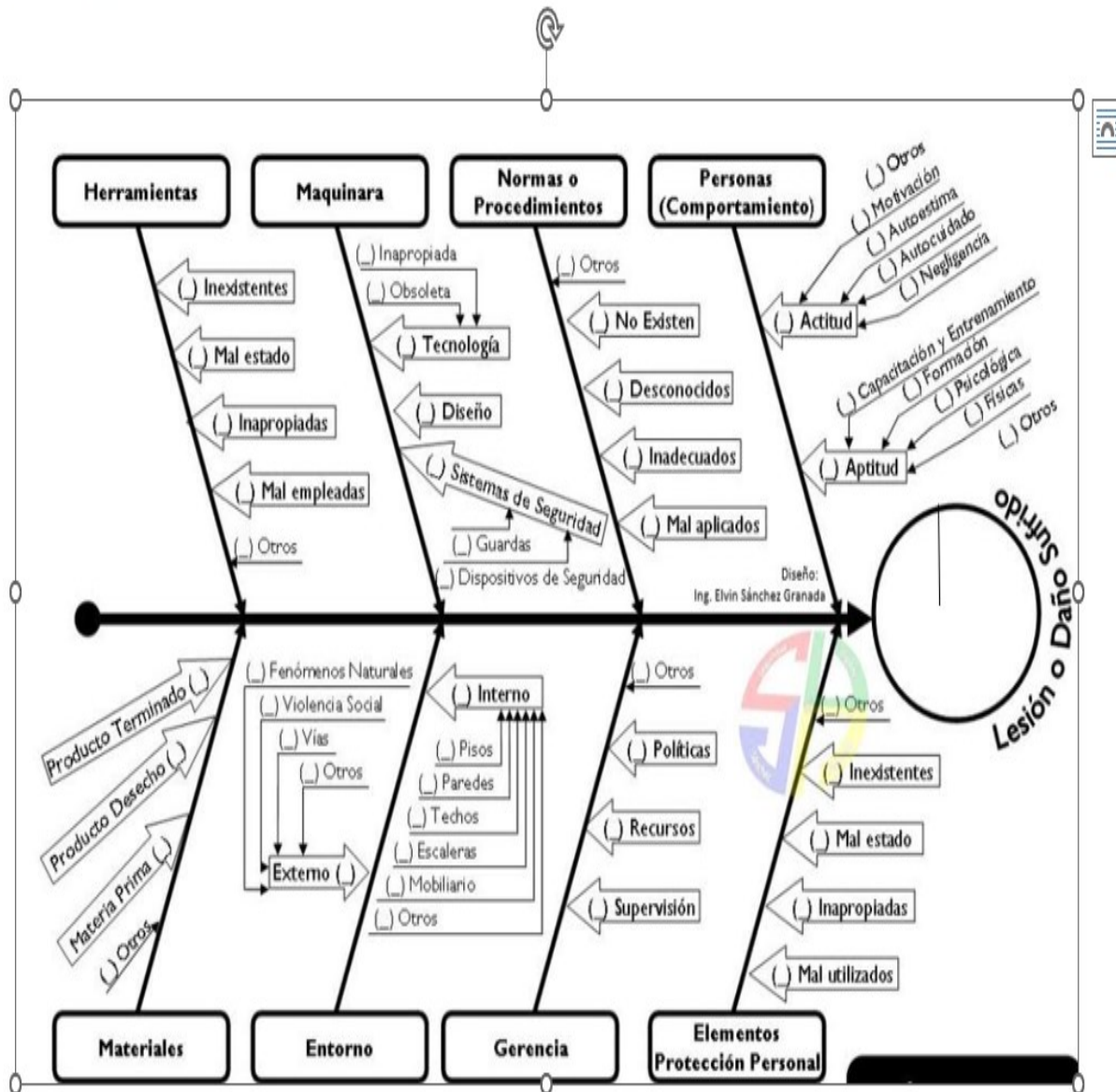
1. Fecha de Diligenciamiento:
2. Género: Masculino/Femenino/Otro:
3. Fecha de Nacimiento/Edad:
4. Nivel Educativo: Primaria/Secundaria/Técnico/Profesional/Posgrado:
5. Estado Civil: ~~Solter@/~~ Casad@//Unión Libre/Divorciad@/Viud@:
6. Dependencia Económica: Número de personas a cargo:
7. ¿Cuántas personas conforman su núcleo familiar/hogar:
8. Número de menores de 18 años en el hogar:
9. Tipo de Vivienda: Propia y pagada, Propia con hipoteca/crédito, Arrendada (alquilada), Familiar o prestada.
10. Nacionalidad y/o Pertenencia Étnica:

II. Datos Laborales y Exposición.


11. Cargo Actual:
12. Área/Proceso:
13. Antigüedad en el Cargo Actual Años y Meses:
14. Turno de Trabajo: Diurno/Nocturno/Rotativo/Mixto:
15. ¿Ha trabajado anteriormente en un cargo con riesgos significativos (Ej. químicos, altura, ruido)?: Si/No (Especifique el riesgo si marcó Si)
16. Nivel de Ingresos Mensuales:

Elaboró: Simón Marín.	Revisó:	Aprobó:
-----------------------	---------	---------

	<p>ANEXO N. METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN</p>	<p>Fecha: 14/05/2025 Código: INVA.T.2025 Versión: 1</p>
---	--	---



<p>Elaboró: Simón Antonio Marin Ramos</p>	<p>Revisó:</p>	<p>Aprobó:</p>
---	----------------	----------------

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