

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

AGUDELO OCAMPO S.A.S

Yadira Castillo Mosquera
Celena Murillo González

INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMON RODRIGUEZ
TECNICO PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI
2023

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

AGUDELO OCAMPO S.A.S

Yadira Castillo Mosquera
Celena Murillo González

Como requisito para la obtención del título de técnico profesional en seguridad y salud en
el trabajo

Ha sido dirigido por la profesora
Jaqueline Sepulveda Bojorge
Profesional en seguridad y salud en el trabajo
Quien considera que constituye un trabajo original de su
Autor

JAQUELINE SEPULVEDA BOJORGE

CONTENIDO

RESUMEN	7
INTRODUCCION	8
 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA DEL SG-SST	10
ETAPA PLANEAR	11
INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	13
ORGANIGRAMA	14
MAPA SATELITAL	15
MAPA DE PROCESOS.....	16
DEFINICIONES DEL SG-SST	17
POLITICA DE SST	23
OBJETIVOS DE LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO (SST)	25
OBJETIVOS DEL SG-SST.....	26
METAS DEL SG-SST	28
RECURSOS	28
RECURSOS HUMANOS.....	30
RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SST	32
COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	33

COPASST-VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	34
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	37
FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	37
BRIGADA DE EMERGENCIA	38
ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES	39
ASESORES EXTERNOS ESPECIALIZADOS.....	40
RECURSOS FINANCIEROS	41
RECURSO TECNICO O TECNOLOGO.....	41
PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	42
PROGRAMA DE INDUCCION	42
PROGRAMA DE REINDUCCION.....	43
PLAN ANUAL DE TRABAJO	44
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES.....	45
GESTION DEL CAMBIO	46
PERFILES DEL CARGO (EDUCACIÓN, EXPERIENCIA)	46
MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS	47
CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS.....	47
ETAPA HACER.....	49
MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	50

PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS	51
PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD, INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD	
.....	52
SUSTANCIAS QUÍMICAS	53
CLASES DE ETIQUETADO NFPA 704 y SGA.....	53
MATRIZ DE EPP	56
INSPECCIONES DE SEGURIDAD.....	64
OBJETIVO.....	64
CLASES DE INSPECCIONES	64
RESPONSABLES DE LAS INPECCIONES	65
PLAN DE MOTIVACIÓN	65
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	66
PROGRAMAS DE SST	67
EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.....	69
PROFESIOGRAMA	72
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	72
ENCUENTAS DE CONDICIONES DE SALUD	72
ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA.....	72
PLAN DE EMERGENCIAS	73
PLAN DE EVACUACION.....	75

PLAN DE CONTINGENCIA.....	75
PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	75
ETAPA VERIFICAR.....	76
INDICADORES DEL SG-SST	77
INDICADORES MINIMOS DE SST	79
AUDITORIA.....	80
REVISION POR LA ALTA DIRECCION	81
PLANES DE ACCION.....	84
ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	85
ACCIONES DE MEJORA CONTINUA.....	85
CONCLUSION.....	87
RECOMENDACIONES	88
BIBLIOGRAFIA	89
ANEXOS	90

RESUMEN

En la actualidad la importancia de la seguridad y salud en el trabajo reconoce los beneficios que trae consigo la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas, considerándolo como una herramienta de mejora continua, desarrollado de manera lógica y por etapas que básicamente tiene como objetivo proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, a través de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo. El motivo por el cual se tomó la decisión de realizar el manual de sistema de gestión de seguridad en el trabajo es porque este orientara los pasos para su posterior implementación y desde sus lineamientos incluirá toda la población en general (personal fijo o flotante) a futuros cambios que se puedan presentar. Esta los requisitos legales será posible en cuanto la empresa cumpla con lo establecido en la resolución 0312 de 2019, que debe estar anclado al plan de mejoramiento continuo, mejoramientos de los procesos y puestos de trabajo, entre otros.

El manual del **SG-SST de AGUDELO OCAMPO S.A.S** se establece con el propósito de informar que brindan asesorías y afiliaciones a la seguridad social. Este sistema se enfoca en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, el cumplimiento de regulaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. La empresa

AGUDELO OCAMPO S.A.S. Se encarga de brindar asesorías y afiliaciones a la seguridad social. Es necesario para esta empresa realizar el diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de mejorar la calidad laboral de sus colaboradores y reducir los peligros encontrados.

INTRODUCCION

En el actual panorama empresarial, la priorización de la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un imperativo ético y legal para garantizar el bienestar de los trabajadores y el éxito sostenible de las organizaciones. En este contexto, las empresas que brindan asesorías y servicios de afiliación a la seguridad social desempeñan un papel crucial al actuar como enlace entre los trabajadores y los mecanismos de protección social. El manual de SG-SST tiene como objetivo principal identificar las etapas de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), adaptado a la empresa **AGUDELO OCAMPO S.A.S**, con el fin de sensibilizar a la gerencia sobre la importancia de continuar con la fase de diseño de implementación y evaluación, con el fin de cumplir con el marco legal vigente

Las empresas que proporcionan asesorías y servicios de afiliación a la seguridad social juegan un rol fundamental en la orientación y protección de los trabajadores en cuanto a sus derechos y beneficios laborales.

A pesar de que sus operaciones no involucren directamente actividades industriales o de construcción, la seguridad y salud de sus empleados siguen siendo prioritarias, ya que el trabajo de oficina también conlleva riesgos y desafíos específicos. Se propone abordar esta necesidad al diseñar y aplicar un SG-SST que se adapte a las particularidades de la empresa **AGUDELO OCAMPO S.A.S.**, el cual será el inicio de un proceso lógico y por etapas que la alta dirección debe mejorar anualmente, con base en los resultados de la evaluación de estándares mínimos.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal del trabajo es elaborar un manual SG-SST, adecuado a las necesidades y características específicas de la empresa Agudelo Ocampo SAS, dedicada a las asesorías y afiliaciones en seguridad social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un Diagnóstico de la Situación Actual
- Identificar los principales peligros
- Proponer planes de acción de acuerdo con los peligros identificados
- Diseñar un manual del SG-SST teniendo en cuenta el ciclo PHVA y la normativa vigente.

FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA DEL SG-SST

El ciclo PHVA es un procedimiento lógico por etapas que permite el mejoramiento continuo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el cual se encuentra reglamentado por el decreto 1072 de 2015 y está sujeto a la resolución 0312 de 2019. Con este procedimiento nos encargamos de definir los objetivos que queremos lograr con este procedimiento lógico, como se va a alcanzar lo propuesto para esta mejora continua.



ETAPA PLANEAR

En esta etapa se plantean los objetivos y metas del SG-SST, también se elabora un plan de trabajo con un cronograma a realizar durante el año. Algunos documentos importantes de la etapa planear son:

- La política
- La asignación de recursos
- La asignación de responsabilidades
- El plan de capacitación
- Entre otros

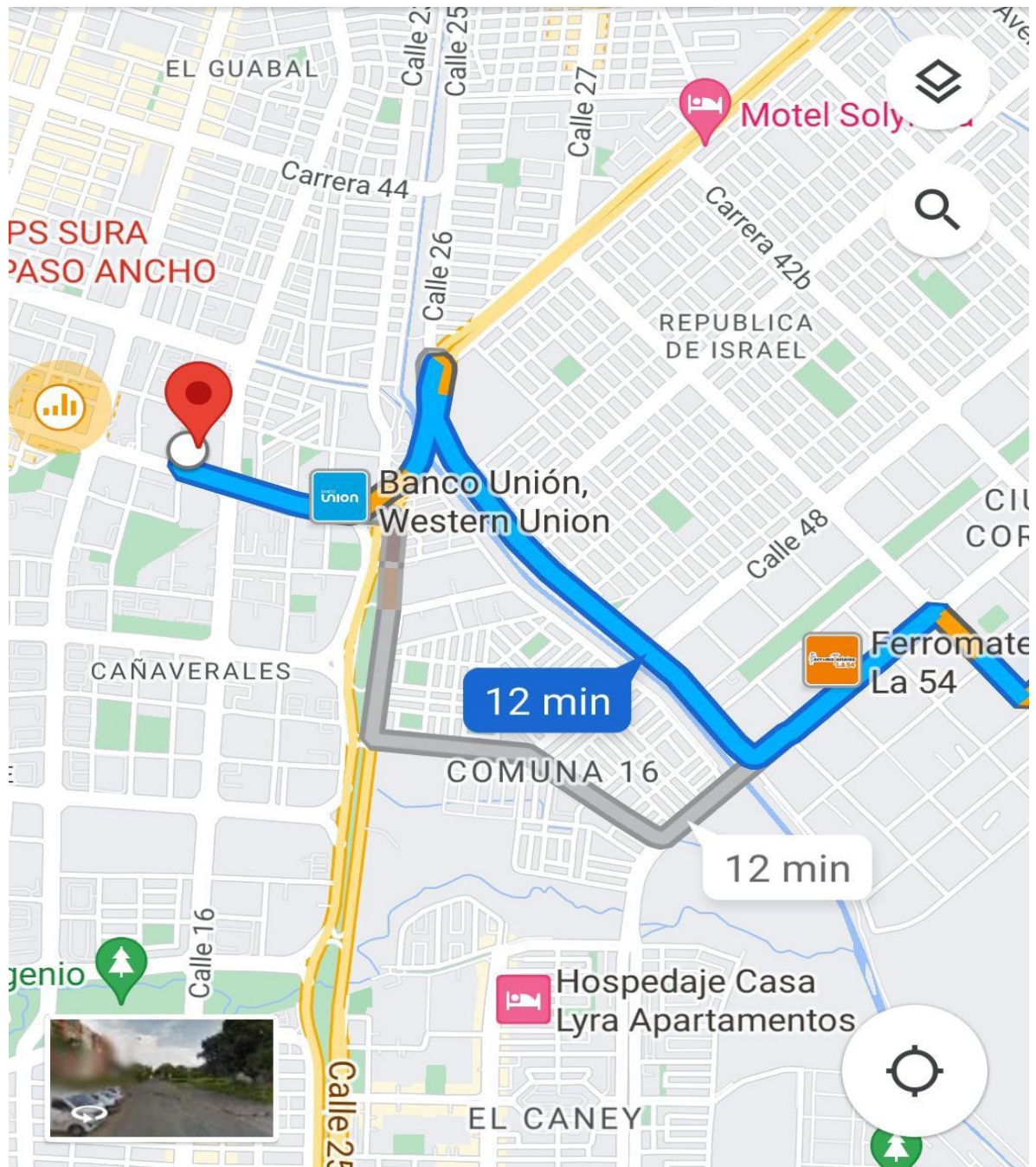


INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Razón Social	Agudelo Ocampo SAS
Nit	901586679-3
Dirección	Calle 15 #53 -125
Teléfono	3244570030
Email	Joan_agudelo@hotmail.com
Representante Legal	Johan Andrés Agudelo Ocampo
Actividad económica	La empresa se dedica a afiliaciones a la seguridad social y a asesorías
Código (Decreto 768/2022)	1741401
6589ARL	Positiva
Clase de riesgo	1
No. de empleados directos	3
No. de empleados indirectos	16

ORGANIGRAMA

MAPA SATELITAL



MAPA DE PROCESOS

Entrada	Proceso	Salida
Recepción del requerimiento de afiliación a la seguridad social	Se realiza la afiliación al sistema de seguridad social EPS, AFP Y ARL	Entrega del certificado de afiliación y pago de la seguridad social
Contratación		

DEFINICIONES DEL SG-SST

En el presente manual del SG-SST se utilizarán las siguientes definiciones:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potenciales no deseable.
4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
7. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

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

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

10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

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

Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus

correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de

forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

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

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

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

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

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

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

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. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo

POLITICA DE SST

La política de SST refleja el compromiso de la organización con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la promoción de un entorno laboral seguro y saludable.

Sirve como una guía para la toma de decisiones y la implementación de prácticas de seguridad en la organización. Es esencial que esta política esté respaldada por acciones concretas y que se comunique eficazmente a todos los empleados y partes interesadas involucradas en el ambiente laboral

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

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

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

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

Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar Accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el Lugar de trabajo; y

Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, Actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

OBJETIVOS DE LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO (SST)

Incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

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

Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante La mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud En el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y

Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Riesgos laborales.

VER ANEXO A. POLITICA DE SST.

OBJETIVOS DEL SG-SST

Los objetivos del SG-SST deben cumplir los siguientes aspectos:

Deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento.

Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica que se lleve a cabo en la organización.

Ser coherentes con el plan de trabajo anual en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo según las prioridades identificadas.

Es compatible 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.

Deben estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores de la empresa.

Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una vez al año y actualizados al ser necesario.

A cada uno de los objetivos se les deben definir metas e indicadores con el fin de cuantificar los propósitos definidos para el sistema de gestión por lo menos anualmente en la empresa AGUDELO OCAMPO S.A.S.

A través de los objetivos podemos evaluar y desarrollar una política de seguridad y salud en el trabajo para la empresa AGUDELO OCAMPO S.AS.

Los objetivos y metas nos sirven para medir y cuantificar las situaciones relacionadas con la política, incluidos los compromisos con la prevención de lesiones y enfermedades y las opiniones de todos los trabajadores.

METAS DEL SG-SST

Las metas del SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) son objetivos específicos y medibles que se establecen para mejorar y promover la seguridad y salud de los trabajadores en una organización. Estas metas pueden variar dependiendo de las necesidades y riesgos particulares de cada empresa, pero algunos ejemplos comunes podrían ser reducir el número de accidentes laborales, disminuir la tasa de enfermedades ocupacionales, aumentar la participación de los empleados en programas de seguridad, mejorar la capacitación en temas de seguridad y salud, entre otros.

Ver anexo. OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST

RECURSOS

Un proyecto de sistema de gestión implica la implementación de un conjunto organizado de procesos y herramientas para mejorar la eficiencia, la calidad y el control en una organización. Aquí hay algunos recursos clave de un proyecto de sistema de gestión y en qué consisten:

Políticas y Objetivos: Establecer políticas claras y objetivos específicos es esencial para guiar las acciones de la organización. Las políticas definen la dirección general y los objetivos establecen metas específicas que se deben alcanzar.

Procesos: Los procesos son series de pasos organizados y coordinados que se realizan para lograr un objetivo particular. Definir, documentar y optimizar estos procesos ayuda a garantizar que las actividades se realicen de manera coherente y eficiente.

Procedimientos: Los procedimientos son instrucciones detalladas que describen cómo llevar a cabo tareas específicas. Proporcionan orientación paso a paso para realizar actividades de manera uniforme y siguiendo las mejores prácticas.

Manuales: Los manuales contienen información detallada sobre políticas, procedimientos y otros aspectos relevantes del sistema de gestión. Pueden ser manuales de calidad, manuales de seguridad, manuales de operaciones, etc.

Herramientas y Tecnología: La tecnología desempeña un papel importante en la gestión moderna. Las herramientas de software, como sistemas de gestión de documentos, software de seguimiento de proyectos y sistemas de gestión de la calidad, pueden ayudar a automatizar y optimizar muchas tareas.

Recursos Humanos: Los recursos humanos son esenciales para el funcionamiento de cualquier sistema de gestión. Las personas son quienes implementan los procesos, siguen los procedimientos y hacen que el sistema funcione.

Auditorías y Revisiones: Las auditorías y revisiones regulares ayudan a evaluar el desempeño del sistema de gestión. Estas actividades identifican áreas de mejora y aseguran que se mantengan altos estándares de calidad y cumplimiento.

Formación y Capacitación: Proporcionar formación y capacitación continua a los empleados es fundamental para garantizar que comprendan cómo trabajar dentro del sistema de gestión y puedan realizar sus funciones de manera efectiva.

Indicadores de Desempeño: Los indicadores de desempeño son medidas cuantitativas que permiten evaluar el éxito y la eficiencia del sistema de gestión. Estos indicadores pueden incluir métricas relacionadas con la calidad, el tiempo, los costos y más.

Mejora Continua: Un sistema de gestión eficaz se basa en la mejora continua. Esto implica identificar constantemente áreas para optimización y trabajar en la implementación de cambios positivos.

RECURSOS HUMANOS

Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

. Los recursos humanos identificados para implementar el sistema de gestión son:

- Coordinador de seguridad y salud en el trabajo.
- Vigía/Copasst Seguridad y salud en el trabajo
- Comité de convivencia Laboral
- Asesores externos especializados
- Empleador

El recurso humano en un SG-SST implica:

GERENCIA: Dentro de un sistema de gestión (SG), la gerencia desempeña un papel crucial en garantizar que el sistema funcione de manera efectiva, se alinee con los objetivos estratégicos de la organización y se mejore continuamente

El rol de la gerencia es fundamental para asegurar la implementación exitosa y efectiva del sistema. Las responsabilidades del empleador en este contexto son las siguientes:

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.

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.

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 (SGSST), 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.

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.

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

Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento

RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SST

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

Procurar el cuidado integral de su salud

Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud

Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa

Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo

Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST

Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST

COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El coordinador de seguridad y salud en el trabajo es el responsable de: diseñar, implementar, coordinar y ejecutar todas las actividades relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo “SG-SST. De acuerdo a lo que se establece en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 las funciones que realiza esta persona son:

Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y sea extensivo a todos los niveles de la organización.

Elaborar y ejecutar los Programas de Vigilancia Epidemiológica, de acuerdo con los riesgos de la empresa.

Reportar a la alta dirección las situaciones que puedan afectar la Seguridad y Salud de los trabajadores Contratistas y visitantes.

Solicitar a la dirección, la realización de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro para los trabajadores.

Elaborar y actualizar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, necesarias para el manejo de proveedores y contratistas y solicitar la aprobación por parte de la gerencia.

El coordinador de seguridad y salud en el trabajo es asignado a su cargo por la alta dirección de la empresa de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.

COPASST-VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las responsabilidades que se le delegan al vigía de seguridad y salud en el trabajo, cuentan con unas funciones específicas la cual las establece la resolución 2013 de 1986 y adicionalmente esta se encuentra complementada por el decreto 1072 de 2015 dentro de las funciones del vigía se encuentra:

Proponer actividades que procuren la salud de los trabajadores y un ambiente adecuado en los sitios de trabajo.

Proponer y participar en las actividades de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Colaborar con los funcionarios de los entes gubernamentales en las actividades que ellos adelanten.

Vigilar el cumplimiento de las normas, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe realizar la empresa, de acuerdo con el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes. Además, se debe promover su divulgación y observancia.

Colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas para su ocurrencia.

Visitar, periódicamente, las instalaciones de trabajo e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir medidas correctivas o de control.

Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a los trabajadores, supervisores y directivos de la empresa.

Mantener un archivo de cada reunión y actividades realizadas.

Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observación.

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

Evaluar los programas realizados.

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

Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a salud ocupacional.

Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.

Revisar el plan anual de capacitación propuesto por el administrador del SG-SST

Revisar la política y los objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Formular recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST

Emitir recomendaciones sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo a que haya lugar

Participar en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de cambios en la empresa

Participar en la planificación de las auditorías al SG-SST

Revisar el documento generado en la revisión por la dirección y supervisar la ejecución de las acciones correctivas, preventivas y de mejora derivados de este

Rendir cuentas de su desempeño como mínimo una vez al año

El vigía de seguridad y salud en el trabajo es nombrado directamente por el empleador para desempeñar sus respectivas funciones al interior de la empresa.

El rol de Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo es un rol que existe en empresas de menos de 10 trabajadores y su finalidad es la de participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de la empresa.

Los vigías en seguridad y salud en el trabajo eran conocidos como vigías ocupacionales o vigías de salud ocupacional, pero a partir de la [Ley 1562 de 2012](#) todo lo relacionado con salud ocupacional se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo cumple las mismas funciones del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Este comité es un grupo de vigilancia cuya conformación es obligatoria por parte del empleador tanto en el sector público, como en el privado cuyo fin es una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación según lo establecido en la resolución 0652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012 este comité se encuentra conformado por un número igual de representantes tanto del empleador como de los trabajadores. El número de trabajadores que conformaran el comité depende del tamaño de la empresa.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

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

Escuchar a las partes involucradas de manera individual.

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.

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

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

Comunicar a la Alta Dirección los casos en los no se llegue a un acuerdo entre las partes o en los que no se cumplan las recomendaciones y, de ser necesario, remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Informes consolidados trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones

BRIGADA DE EMERGENCIA

Es un grupo de personas totalmente entrenado para actuar antes, durante y después de una emergencia en las empresas, esta realiza labores como: Prevención de accidentes, primeros auxilios, plan de evacuación, prevención y control de incendios control general de los riesgos, actuar en forma oportuna y eficaz en las emergencias.

La selección de los brigadistas se realiza a través de un proceso el cual incluye examen médico y prueba de conocimiento, aspectos que evalúan periódicamente para

asegurar el desarrollo de las habilidades que se tienen requeridas y poder así certificar la aptitud de la persona que se postula a este cargo el cual además de eso deberá regirse por el reglamento interno de la brigada.

ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES

Dentro de un sistema de gestión, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) tiene un papel fundamental en la protección y promoción de la salud y seguridad de los trabajadores. En una organización. Las responsabilidades de una ARL dentro de un sistema de gestión pueden incluir:

Evaluación de riesgos laborales: La ARL debe colaborar con la empresa para identificar y evaluar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo. Esto implica analizar las actividades, procesos y condiciones que podrían causar lesiones o enfermedades a los trabajadores.

Asesoramiento y consultoría: La ARL debe brindar asesoramiento y consultoría a la empresa en relación con las medidas necesarias para prevenir y controlar los riesgos identificados. Esto puede incluir sugerencias para implementar controles, equipos de protección personal y cambios en los procesos de trabajo.

Capacitación: La ARL puede ofrecer programas de capacitación y formación para los trabajadores y la gerencia en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Esto ayuda a crear conciencia y mejorar el conocimiento sobre prácticas seguras.

Implementación de medidas preventivas: La ARL debe colaborar con la empresa en la implementación de medidas preventivas para reducir los riesgos laborales. Esto puede

incluir la introducción de procedimientos de trabajo seguros, la instalación de equipos de seguridad y la promoción de buenas prácticas laborales.

Investigación de accidentes y enfermedades laborales: Cuando ocurren accidentes o enfermedades laborales, la ARL puede participar en la investigación para determinar las causas subyacentes y proponer acciones correctivas para prevenir futuros incidentes.

Monitoreo y seguimiento: La ARL debe llevar a cabo un seguimiento constante de la efectividad de las medidas implementadas y la evolución de los riesgos laborales. Esto puede involucrar auditorías regulares y revisión de los procedimientos de seguridad.

Fomento de la cultura de seguridad: La ARL puede ayudar a promover una cultura de seguridad dentro de la organización, animando a los trabajadores y la dirección a priorizar la seguridad y la salud en el trabajo como un valor fundamental.

Cumplimiento normativo: La ARL debe asegurarse de que la organización cumpla con las leyes y regulaciones pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ASESORES EXTERNOS ESPECIALIZADOS.

En el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se identifica la necesidad de un recurso humano externo, el cual puede tener contrataciones por prestación de servicios o lo puede aportar la ARL. Con esto se dan a conocer las siguientes necesidades de personal que se va a contratar.

- Médico especialista en SST

- Paramédico
- Fisioterapeuta
- Psicólogo
- Bombero
- Ingeniero mecánico

La empresa **AGUDELO OCAMPO S.A.S** actualmente no cuenta con **COPASST-VIGIA EN SST**, responsable del SG-SST se sugiere que lo conforme lo más pronto posible

RECURSOS FINANCIEROS

Un recurso financiero se refiere a cualquier activo, medio o fuente que una entidad, ya sea una persona, una empresa o una organización, utiliza para financiar sus actividades, proyectos o inversiones. Estos recursos pueden provenir de diversas fuentes y pueden ser utilizados para diferentes propósitos financieros

Ver Anexo PRESUPUESTO DEL SG-SST

RECURSO TECNICO O TECNOLOGO

Un recurso técnico se refiere a cualquier herramienta, equipo, tecnología o conocimiento especializado utilizado para llevar a cabo tareas específicas en un entorno técnico o científico. Estos recursos son esenciales para llevar a cabo proyectos, investigaciones, procesos de producción y otras actividades que requieren habilidades técnicas y conocimientos especializados.

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

La legislación establece las condiciones para la capacitación y entrenamiento de los trabajadores en el ámbito laboral. El objetivo principal es garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, así como su formación y desarrollo profesional. Para ello, se establecen una serie de obligaciones para los empleadores, como la identificación de las necesidades de capacitación y la elaboración de un plan de formación. También se establecen requisitos para los programas de capacitación, como su duración y contenido mínimo, y se establece la necesidad de evaluar los resultados de la capacitación. En resumen, se busca promover la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores, con el fin de mejorar su desempeño laboral y garantizar su bienestar en el trabajo.

PROGRAMA DE INDUCCION

Es un proceso dirigido al empleado nuevo en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Los temas de la inducción son:

- Política de SST
- Matriz de riesgos
- Normas
- El plan de emergencias

PROGRAMA DE REINDUCCION

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos

Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

PLAN ANUAL DE TRABAJO

Los empleadores deben 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.

Para elaborar el plan de trabajo anual se debe partir de los riesgos y peligros prioritarios identificados en la evaluación inicial. Básicamente se deben plantear metas alcanzables en el periodo de un año para minimizar y monitorear esos factores que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, o la buena marcha de la empresa.

El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y por el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

Política seguridad y salud en el trabajo.

Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.

- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.

- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral
- Entre otras

Ver anexo PLAN DE TRABAJO ANUAL

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

La matriz de requisitos legales es un documento que contiene la información necesaria sobre la normatividad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en los siguientes ítems se profundizara sobre la 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.

Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

La matriz de requisitos legales debe actualizarse continuamente de acuerdo a las nuevas disposiciones que puedan hacerse a las normatividades utilizadas. Pero, además, la matriz de requisitos legales también hace parte de las obligaciones de los empleadores y está constatada en el parágrafo del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, en el que menciona que:

Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa

Además, la matriz de requisitos legales también hace parte de la documentación general que toda empresa debe tener para desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto se encuentra estipulado en el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015.

Ver anexo DE MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

GESTION DEL CAMBIO

La gestión del cambio es un proceso que implica planificar, dirigir y controlar las actividades necesarias para implementar cambios en una organización, con el fin de lograr una transición exitosa y minimizar resistencias al cambio.

Ejemplo gestión del cambio interno: La implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo, la capacitación del personal en prevención de riesgos laborales, la creación de comités de seguridad y salud.

Ejemplo gestión del cambio externo: Por ejemplo, una empresa que cambia su estrategia de marketing para adaptarse a las nuevas tendencias del mercado está realizando una gestión del cambio externo

PERFILES DEL CARGO (EDUCACIÓN, EXPERIENCIA)

Los perfiles del cargo se refieren a los requisitos de educación y experiencia necesarios para ocupar un puesto de trabajo específico. Es una herramienta en la cual se

definen las funciones y responsabilidades que corresponde a un determinado cargo, además, contiene la definición del perfil definido para la persona que desempeñará dicho cargo.

Por ejemplo, un perfil de cargo para un Coordinador de SST podría requerir un técnico, tecnólogo, o profesional en SST o carreras afines, certificaciones en normas de seguridad laboral y al menos 5 años de experiencia en gestión de programas de SST en el sector industrial.

MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

Es un documento que describe de manera detallada las responsabilidades y competencias de cada puesto de trabajo dentro de una organización. Este manual establece las funciones específicas de cada puesto, las responsabilidades asociadas y las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo de manera efectiva.

CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

El control de documentos y registros es una parte esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Consiste en garantizar que los documentos y registros relacionados sean gestionados de manera controlada, asegurando su legibilidad, identificación, accesibilidad y protección contra daños, deterioro o pérdida. Este proceso permite mantener un seguimiento adecuado de la información y facilita el cumplimiento de las normativas y requisitos aplicables.

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

Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;

Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente

Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;

Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo

Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal. Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa Principio del formulario

ETAPA HACER

Esta etapa consiste en la implementación de los cambios y acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas. Con el objetivo de ganar eficacia y poder corregir fácilmente posibles errores en la ejecución, normalmente se desarrolla un plan piloto a modo de prueba o testeo del mismo.

Hacer: consolidar, informar y documentar.

En el componente “Hacer” están incluidas todas aquellas acciones pendientes a concretar o realizar lo definido en los planes. En otras palabras, ejecutar lo planeado. Este paso también comprende acciones como recolección de todos los datos y la información necesaria para hacer seguimiento y evaluación al proceso.

Así mismo, en el “hacer” está comprendida la documentación de todo aquello que se realiza y de aquello que no se ha podido realizar



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

El empleador debe informar al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar

Ver anexo TABLA DE IDENTIFICACION DE PELIGROS

PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS

Establece las herramientas de gestión que permiten conocer y evaluar los residuos peligrosos y no peligrosos generados y las posibles alternativas de prevención y minimización que contemplan todos los residuos generados en las instalaciones.

Ver anexo DE CODIGO DE COLORES SEPARACION DE RESIDUOS

PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD, INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD

Procedimiento de seguridad: Son normas de seguridad en el trabajo, es decir, instrucciones o pautas correctas para desarrollar una determinada tarea de forma segura, de manera que se convierta en un instrumento de ayuda a la promoción de la salud en la empresa y de cómo prevenir accidentes.

Ejemplo:

1. Procedimientos de trabajo para alturas.
2. Procedimientos de adquisiciones.
3. Procedimientos de tareas críticas.

Instructivos de seguridad: Se refiere a los procedimientos de trabajo seguro o de actuación segura también conocidos como estándares de seguridad, dentro de la organización, sobre todo en las actividades críticas en torno a los peligros para la integridad de las personas.

Ejemplo:

Lave sus manos antes y después de manipular cualquier material o equipo.

Utilice equipo de protección personal adecuado, como casco, guantes o gafas protectoras, según sea necesario.

Mantenga las áreas de trabajo limpias y ordenadas para evitar caídas o tropiezos

SUSTANCIAS QUÍMICAS

Son compuestos químicos con una composición definida que tienen propiedades características y pueden someterse a reacciones químicas. Estas sustancias pueden ser elementos químicos, compuestos simples o compuestos complejos formados por la combinación de átomos de diferentes elementos.

CLASES DE ETIQUETADO NFPA 704 y SGA

El sistema de etiquetado NFPA 704 se utiliza para identificar los riesgos de sustancias químicas, mientras que el SGA (Sistema Globalmente Armonizado) se utiliza para la clasificación y etiquetado de productos químicos.

A continuación, se realiza una descripción de las clases de etiquetado en ambos sistemas:

Clases de Etiquetado en NFPA 704 (Diamante de Fuego):

El sistema NFPA 704 utiliza un diamante dividido en cuatro secciones, cada una con un número y un color que representan diferentes aspectos de la peligrosidad de la sustancia:

Sección Azul (Salud): Este número y color indican el nivel de peligro para la salud asociado con la sustancia química. El rango va desde 0 (sin peligro) hasta 4 (muy peligroso).

Sección Roja (Inflamabilidad): El número y el color en esta sección indican el grado de inflamabilidad de la sustancia. Va desde 0 (no inflamable) hasta 4 (altamente inflamable).

Sección Amarilla (Inestabilidad/Reactividad): En esta sección, el número y el color representan la reactividad o inestabilidad de la sustancia química. El rango es de 0 (estable) a 4 (muy inestable).

Sección Blanca (Otros): En la sección blanca, se pueden incluir símbolos o letras que proporcionan información adicional sobre los riesgos específicos de la sustancia, como el uso de agua, radiactividad, etc.



Clases de Etiquetado en SGA (Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos):

El sistema SGA utiliza un enfoque diferente que incluye pictogramas, frases de peligro y números de identificación:

MATRIZ DE EPP

Es un documento en el cual se establecen de forma específica todos los elementos de protección personal que deben ser usados como medida de intervención ante riesgos específicos a los cuales se exponen los trabajadores. La clasificación de los EPP según la resolución 2400 de 1979 es la siguiente:

Cascos para los trabajadores de las minas, canteras, etc., de las estructuras metálicas, de las construcciones, y en general para los trabajadores que están expuestos a recibir golpes en la cabeza por proyecciones o posibles caídas de materiales pesados, que serán resistentes y livianos, de material incombustible o de combustión lenta y no deberán ser conductores de la electricidad (dieléctricos), ni permeables a la humedad. Los cascos de seguridad que se fabriquen en el País, deberán cumplir con las normas, pruebas y especificaciones técnicas internacionales.

b). Cofias para las personas con cabello largo que trabajen alrededor de maquinaria, y en aquellos establecimientos en donde se preparan comestibles, drogas, etc. las cofias serán de material que no sea fácilmente inflamable y durables para resistir el lavado y la desinfección.

c). Protectores auriculares para los trabajadores que laboran en lugares en donde se produce mucho ruido, y están expuestos a sufrir lesiones auditivas.

2. Para la protección del rostro y de los ojos se deberán usar:

a). Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas, o de sustancias sólidas, líquidos o gaseosas, frías o calientes, etc. que puedan causar daño al trabajador.

b). Anteojos y protectores especiales contra las radiaciones luminosas o caloríficas peligrosas, cualquiera que sea su naturaleza.

c). Gafas resistentes para los trabajadores que desbastan al cincel, remachan, decapan, esmerilan a seco o ejecutan operaciones similares donde saltan fragmentos que pueden penetrar en los ojos, con lentes reforzados; y gafas para soldadores, fogoneros, etc. y otros trabajadores expuestos al deslumbramiento, deberán tener filtros adecuados.

d). Capuchas de tela asbesto con visera de vidrio absorbente para operaciones y/o procesos que se realicen en hornos, equipos térmicos, hogares, etc.

3. Para la protección del sistema respiratorio se deberán usar:

a). Máscaras respiratorias cuando por la naturaleza de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores u otras emanaciones nocivas para la salud.

b). Mascarillas respiratorias en comunicación con una fuente exterior de aire puro o con recipientes de oxígeno, en los trabajos que se realicen en atmósferas altamente peligrosas, alcantarillas, lugares confinados, etc.

c). Respiradores contra polvos que producen neumoconiosis, tales como la sílice libre, fibra de vidrio, arcilla, arenas, caolines, cemento, asbesto, carbón mineral, caliza, etc. y polvos molestos como el aluminio, la celulosa, harinas, vegetales, madera, plásticos, etc.

d). Respiradores para la protección contra la inhalación de polvos tóxicos que no sean mucho más tóxicos que el plomo, tales como el arsénico, cadmio, cromo, manganeso, selenio, vanadio y sus compuestos, etc.

e). Respiradores para la protección contra la inhalación de humos (dispersiones sólidas o partículas de materias formadas por la condensación de vapores tales como los que se producen por el calentamiento de metales y otras sustancias.

f). Respiradores de filtro o cartucho químico para la protección contra la inhalación de neblinas, vapores inorgánicos y orgánicos, dispersiones, etc.

g). Máscaras para la protección contra la inhalación de gases ácidos, vapores orgánicos clorados, fosforados, etc, o neblinas o vapores de pesticidas, etc.

h). Máscaras de manguera con suministro de aire cuando los trabajadores se encuentran en lugares donde se pueda presentar asfixia o envenenamiento.

i). Máscaras o capuchones de visera o ventana de vidrio grueso, con manguera para suministrar aire a los trabajadores que laboran con chorros abrasivos.

4. Para la protección de las manos y los brazos se deberá usar:

a). Guantes de caucho dieléctrico para los electricistas que trabajen en circuitos vivos, los que deberán mantenerse en buenas condiciones de servicio.

b). Guantes de cuero grueso, y en algunos casos con protectores metálicos (o mitones reforzados con grapas de acero o malla de acero), cuando se trabaje con materiales con filo, como lámina de acero, o vidrio, en fundiciones de acero, o se tenga que cincelar o

cortar con autógena, clavar cintar, cavar, manejar rieles, durmientes o material que contenga astillas, y si es necesario se usarán manoplas largas hasta el codo.

c). Guantes de hule, caucho o de plástico para la protección contra ácidos, sustancias alcalinas, etc.

d). Guantes de tela asbesto para los trabajadores que o serán en hornos, fundiciones, etc., resistentes al calor.

e) Guantes de cuero para trabajos con soldadura eléctrica y autógena.

f). Guantes confeccionados en malla de acero inoxidable, para los trabajadores empleados en el corte y deshuesado de carne, pescado, etc.

g). Guantes, mitones y mangas protectoras para los trabajadores que manipulen metales calientes, que serán confeccionados en asbesto u otro material apropiado, resistente al calor.

h). Guanteletes para proteger a los trabajadores contra la acción de sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas, que cubrirán el antebrazo.

i). Guantes de maniobra para los trabajadores que operen taladros, prensas, punzonadoras, tornos, fresadoras, etc., para evitar que las manos puedan ser atrapadas por partes en movimiento de las máquinas.

5. Para la protección de los pies y las piernas se deberán usar:

a). Calzado de seguridad para proteger los pies de los trabajadores con caídas de objetos pesados, o contra aprisionamiento de los dedos de los pies bajo grandes pesos; este calzado de seguridad tendrá puntera (casquillo) de acero, y deberá cumplir con la norma de fuerza aceptada, que la puntera soportará un peso de 1.200 kilos que se coloque sobre ella, o resistirá el impacto de un peso de 5 kilos que se deje caer desde una altura de 30 centímetros; la parte interior del casquillo (puntera), en cualquiera de estas dos pruebas, no deberá llegar a menos de 1,25 centímetros de la superficie superior de la suela.

b). Calzado de seguridad de puntera de acero y suela de acero interpuesta entre las de cuero para proteger los pies del trabajador contra clavos salientes en obras de construcción, etc.

c). Calzado dieléctrico (aislante) para los electricistas, y calzado que no despida chispas para los trabajadores de fábricas de explosivos, que no tengan clavos metálicos.

d). Polainas de seguridad para los trabajadores que manipulen metales fundidos, que serán confeccionadas de asbesto u otro material resistente al calor, y cubrirán la rodilla.

e). Polainas de seguridad en cuero para los trabajadores que laboren en canteras, etc.

f). Polainas de seguridad para los trabajadores que estén expuestos a salpicaduras ligeras o chispas grandes, o que manipulen objetos toscos o afilados, que serán confeccionados de cuero curtido al cromo u otro material de suficiente dureza.

g). Protectores de canilla de suficiente resistencia cuando los trabajadores empleen hachas, muelas, y herramientas similares.

h). Botas de caucho de caña alta o de caña mediana, para los trabajadores que laboran en lugares húmedos, y manejen líquidos corrosivos.

6. Para la protección del tronco se deberán usar:

a). Mandiles de distintos materiales según la labor desarrollada por el trabajador y el riesgo a que esté expuesto, para protección contra productos químicos, biológicos, etc., quemaduras, aceites, etc.

b). Mandiles para los trabajadores empleados cerca de llamas abiertas, fuegos y objetos incandescentes, o que manipulen metal fundido, que serán confeccionados de material resistente al fuego.

c). Mandiles o delantales para los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, que serán confeccionados de caucho natural o sintético u otro material resistente a la corrosión.

d). Mandiles para los trabajadores expuestos a sustancias radiactivas que serán confeccionados de caucho plomizo u otro material a prueba de agua.

Ver anexo MATRIZ DE EPP

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

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.

OBJETIVO

Prevenir la ocurrencia o repetición de lesiones al personal por accidentes de trabajo o enfermedad laboral, así como el daño o deterioro de equipos e instalaciones. Detectar y controlar los peligros potenciales susceptibles de ocasionar pérdidas que afecten a las personas o a la propiedad.

CLASES DE INSPECCIONES

INSPECCIONES PLANEADAS GENERALES: Inspecciones que se realizan a través de un área completa de la empresa, con un enfoque amplio, tratando de identificar el mayor número de condiciones subestándar.

INSPECCIONES PLANEADAS DE ORDEN Y ASEO: Inspecciones planeadas en las cuales se pretende verificar que todas las cosas se encuentren en el lugar en el que realmente deben estar y en correcto estado de limpieza, tanto de los sitios de trabajo como de los objetos.

INSPECCIONES DE ÁREAS Y PARTES CRÍTICAS. Inspecciones planeadas realizadas en determinadas áreas o partes consideradas como críticas, de acuerdo con una clasificación previa realizada teniendo en cuenta su potencial e historial de pérdidas

RESPONSABLES DE LAS INPECCIONES

Una vez seleccionado lo que se va a inspeccionar, deben designarse los responsables de llevar a cabo las inspecciones, teniendo en cuenta los siguientes criterios: -

Quien realice la inspección debe tener unos conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo, así como capacitación y entrenamiento específicos que le permitan enfocar la inspección hacia los objetivos previamente establecidos.

Deben elegirse personas de diferentes áreas para realizar inspecciones planeadas cruzadas, es decir, quien realiza la inspección debe ser alguien ajeno al área inspeccionada. De esta manera, se garantiza que la inspección tenga un carácter imparcial.

El Jefe de seguridad y salud en el trabajo no debe ser el encargado de realizar todas las inspecciones, pero sí de asesorar su realización y de ejecutar el seguimiento correspondiente. El Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo debe participar en las inspecciones planeadas, cumpliendo así con su función de organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo en la empresa (Resolución 2013/1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

PLAN DE MOTIVACIÓN

Es un documento que permite a la empresa conocer el nivel de motivación de sus empleados, además de dar al empresario las herramientas necesarias para abordar cada caso en concreto. Es importante que el plan de motivación laboral siga una estructura.

Ejemplos de motivación para el cumplimiento de normas de SST:

- Bonos
- Reconocimiento público por medio de carteleras

- Brindar la oportunidad de competir por un acenso
- Flexibilidad en el horario
- Planes de crecimiento

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Las actividades de promoción y prevención son necesarias para que los individuos, sus familias y comunidades puedan ejercer el autocuidado a través de acciones específicas con las cuales puedan protegerse de riesgos en algún momento de la vida o, por otra parte, ayuden a detectar a tiempo alteraciones para evitar o minimizar el daño que éstas puedan ocasionar.

Adicionalmente, según la ruta integral de promoción y mantenimiento, estas actividades contribuyen al desarrollo integral de las personas; al seguimiento del estado de salud en cada uno de los momentos de curso de vida; a la identificación oportuna de vulnerabilidades, factores de riesgo, riesgos acumulados y alteraciones; al desarrollo de capacidades, habilidades y prácticas de autocuidado; y a la afectación de los entornos para que sean protectores y potenciadores de la salud y el desarrollo.

Ejemplos de actividades de P y P

- Vacunación
- Capacitaciones
- Higiene oral
- Jornada peso, talla, presión
- Prevención del alcoholismo

- Talleres de salud mental

PROGRAMAS DE SST

Los programas de SST se deben desarrollar en las etapas: Planear, hacer, verificar y actuar y son las siguientes

MEDICINA PREVENTIVA: La medicina preventiva se refiere a las acciones y medidas tomadas para prevenir enfermedades y promover la salud en un entorno laboral algunas actividades que podrían requerirse son:

Vacunación: La empresa podría ofrecer programas de vacunación para sus empleados, asegurándose de que estén al día con las vacunas recomendadas para prevenir enfermedades infecciosas.

Educación sobre salud: Proporcionar capacitación y recursos a los empleados para promover un estilo de vida saludable, incluyendo hábitos alimenticios adecuados y la importancia de la actividad física.

Evaluaciones de riesgos de salud: Realizar evaluaciones periódicas de la salud de los empleados para identificar factores de riesgo y brindar orientación sobre cómo reducir esos riesgos.

MEDICINA DEL TRABAJO: La medicina del trabajo se enfoca en garantizar la salud y seguridad de los empleados en el contexto de sus trabajos. Algunas actividades podrían ser:

Exámenes médicos preempleo: Realizar evaluaciones médicas antes de la contratación de nuevos empleados para garantizar que estén físicamente aptos para el trabajo que realizarán.

Evaluación de riesgos laborales: Identificar riesgos específicos en el entorno laboral y proponer medidas para mitigarlos, como la ergonomía en el lugar de trabajo.

Control de ausentismo: Hacer un seguimiento del ausentismo debido a enfermedades o lesiones laborales y proporcionar atención médica adecuada y rehabilitación.

HIGIENE INDUSTRIAL: La higiene industrial se enfoca en controlar y prevenir los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos en el entorno laboral. Las mediciones que podrían requerirse incluyen:

Monitoreo de niveles de ruido: Medir y controlar los niveles de ruido en el lugar de trabajo para prevenir la pérdida de audición y cumplir con las regulaciones de seguridad.

Muestreo de aire: Realizar muestreos para detectar la presencia de sustancias químicas peligrosas o contaminantes en el aire del lugar de trabajo.

Evaluación de la calidad del aire interior: Evaluar la calidad del aire en interiores para garantizar que no haya riesgos para la salud relacionados con la ventilación y la presencia de agentes patógenos.

SEGURIDAD INDUSTRIAL: La seguridad industrial se enfoca en prevenir accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. Las actividades podrían incluir:

Capacitación en seguridad: Proporcionar capacitación regular en seguridad laboral para los empleados y asegurarse de que estén al tanto de los procedimientos de emergencia.

Inspecciones de seguridad: Realizar inspecciones periódicas de las instalaciones para identificar posibles riesgos y tomar medidas correctivas.

Investigación de accidentes: Investigar y analizar cualquier accidente o lesión en el trabajo para identificar las causas y prevenir futuros incidentes.

Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE): Los programas de vigilancia epidemiológica se enfocan en monitorear y controlar la propagación de enfermedades en una población. Los PVE podrían requerir:

Seguimiento de enfermedades infecciosas: Monitorear la aparición de enfermedades infecciosas entre los empleados y tomar medidas para prevenir su propagación.

Vigilancia de brotes: Identificar y gestionar brotes de enfermedades en el lugar de trabajo para evitar su expansión.

Seguimiento de la salud de los empleados: Realizar un seguimiento de la salud de los empleados, especialmente en áreas de riesgo, para detectar problemas de salud emergentes y tomar medidas preventivas.

EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Los exámenes médicos ocupacionales, también conocidos como exámenes médicos laborales, son evaluaciones médicas que se realizan a los trabajadores como parte de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Estos exámenes tienen como objetivo

garantizar que los empleados estén física y mentalmente aptos para desempeñar sus funciones laborales de manera segura y prevenir riesgos para su salud derivados de su trabajo. Los exámenes médicos ocupacionales están respaldados por leyes y regulaciones laborales en muchos países para proteger a los trabajadores y promover un entorno de trabajo seguro.

El marco legal para los exámenes médicos ocupacionales está principalmente establecido en la resolución 2346 de 2007 y su decreto reglamentario, el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo). Algunos aspectos clave del marco legal incluyen:

Resolución 2346 de 2007: reglamenta las evaluaciones medicas ocupacionales en Colombia

Ley 1562 de 2012: Esta ley establece las políticas de promoción, prevención y vigilancia en salud ocupacional en Colombia. Introduce la obligación de los empleadores de garantizar la realización de exámenes médicos ocupacionales para los trabajadores.

Decreto 1072 de 2015: Reglamenta la Ley 1562 y proporciona detalles sobre la implementación de programas de salud ocupacional, incluyendo los tipos de exámenes médicos que deben realizarse, la periodicidad, y otros requisitos.

Resolución 2013 de 1986: Establece los requisitos específicos para la realización de exámenes médicos ocupacionales en el país.

Tipos de Evaluaciones Médicas Ocupacionales en Colombia: Los tipos comunes de exámenes médicos ocupacionales en Colombia incluyen:

Examen Médico de Ingreso: Se realiza antes de que un trabajador sea contratado para evaluar su estado de salud al momento de ingresar a la empresa y establecer un punto de referencia.

Examen Médico Periódico: Se lleva a cabo periódicamente durante la relación laboral para monitorear la salud de los trabajadores y detectar posibles cambios en su estado de salud.

Examen Médico de Retiro: Se realiza cuando un empleado se jubila o termina su relación laboral para documentar su estado de salud al final de su carrera laboral.

Examen Médico Postaccidente: Se realiza después de un accidente laboral para evaluar y documentar las lesiones y determinar la capacidad del empleado para regresar al trabajo.

Examen de Cambio de Puesto o Tarea: Se lleva a cabo cuando un trabajador cambia de puesto o tarea que podría tener requisitos de salud diferentes.

Examen Médico Específico para Riesgos: Para trabajadores que están expuestos a riesgos específicos en su entorno laboral, se realizan exámenes médicos adicionales para evaluar y controlar los efectos de esos riesgos en su salud.

Es importante que los exámenes médicos ocupacionales en Colombia se realicen de acuerdo con las regulaciones y pautas específicas establecidas por las autoridades competentes, garantizando la confidencialidad de la información de salud del trabajador y la seguridad de los datos. Además, estos exámenes deben ser llevados a cabo por profesionales de la salud debidamente capacitados en medicina ocupacional y con su respectiva licencia vigente.

PROFESIOGRAMA

Es un documento en el cual se relacionan los cargos de la empresa, los peligros y los riesgos y los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y egreso

Ver anexo PROFESIOGRAMA

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El diagnóstico de condiciones de salud es el proceso mediante el cual un profesional de la salud evalúa y determina la presencia, naturaleza, gravedad y características de una enfermedad, trastorno o condición médica en un paciente. El diagnóstico es esencial para identificar la causa de los síntomas, establecer un tratamiento adecuado y tomar decisiones clínicas informadas.

ENCUESTAS 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, porcentajes de hipertensos entre otros.

Ver anexo DE ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Se utiliza para recopilar información relevante sobre las características sociodemográficas de los empleados de una organización o empresa. Estos datos pueden ser esenciales para identificar posibles riesgos laborales, diseñar programas de prevención y

promoción de la salud, y adaptar las políticas de SST de acuerdo con las necesidades y características de los trabajadores.

Ver anexo DE ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

PLAN DE EMERGENCIAS

Documento en el que se define las políticas, la organización y los métodos, que indican la manera de enfrentar una situación de emergencia o desastre tanto en lo general como en lo particular. Los aspectos que debe tener un plan de emergencias en Colombia son:

Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa

Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua

Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes

Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa

Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias

Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos

Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias

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

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 potencia

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

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

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

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

PLAN DE EVACUACION

El Plan de Evacuación se centra en la seguridad de las personas en caso de una emergencia, como un incendio, un terremoto, una fuga química u otra situación que requiera la evacuación del edificio o área.

PLAN DE CONTINGENCIA

Se enfoca en cómo la organización debe responder a una variedad de situaciones de emergencia o crisis, como desastres naturales, problemas de suministro, ciberataques, etc

PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Se enfoca en mantener las operaciones críticas de una organización en funcionamiento durante o después de un evento disruptivo. El objetivo es garantizar que la empresa pueda continuar sus actividades incluso en situaciones adversas., es decir, debe tener un sistema alternativo para seguir su actividad económica.

ETAPA VERIFICAR

Es una parte fundamental de los procesos de gestión de proyectos y calidad, especialmente en el contexto de metodologías como el ciclo de mejora continua (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Su propósito principal es asegurarse de que los resultados o productos de una actividad o proyecto cumplan con los estándares de calidad y los objetivos establecidos.



INDICADORES DEL SG-SST

Son esas herramientas que le permiten a una empresa evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista.

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Son definidos como las “Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo”.

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

EJEMPLO:

OBJETIVO	INDICADORES DE ESTRUCTURA
Declaración de la política de SST	Existe una declaración de la política de SST que se explique el compromiso de la empresa y se comunica a trabajadores

Objetivos y políticas de SST	La política incluye objetivos específicos en materia de SST de acuerdo a los riesgos y garantizados de la mejora continua
Establecer el plan anual de trabajo en SST	Documentos firmados por el representante legal

INDICADORES DE PROCESO: Se definen como las “Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.” Esto quiere decir que a través de estos indicadores puede evaluarse el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

EJEMPLOS:

OBJETIVO	INDICADOR DE PROCESO
Ejecutar el plan anual de trabajo en SST	(Actividades ejecutadas / actividades programadas) * 100
Ejecutar el plan de capacitación en SST y su cronograma	(Capacitaciones realizadas / capacitaciones programadas) * 100
Ejecutar las acciones preventivas, correctivas y de mejora	(Acciones implementadas / acciones requeridas) * 100

INDICADORES DE RESULTADO: Se definen como las “Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.”

EJEMPLOS:

OBJETIVO	INDICADOR DE RESULTADO
Cumplir los requisitos de la matriz legal vigente en SST	(Requisitos cumplidos / requisitos totales requeridos *100
Evaluar las no conformidades detectadas en el seguimiento del plan de trabajo anual en SST	(NC Mayores cerradas / NC mayores generadas) *100
Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales	Meta: 3 mediciones de iluminación Resultado: 3 mediciones de iluminación Cumplimiento: 100%

INDICADORES MINIMOS DE SST

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

Ver anexo TABLA DE INDICADORES MINIMO DE SST

AUDITORIA

Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El proceso de auditoría deberá abarcar 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 la evaluación por parte de la alta dirección.

REVISION POR LA ALTA DIRECCION

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: 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.

PLANES DE ACCION

Se refiere a un conjunto de actividades y medidas específicas que una organización o empresa implementa para abordar y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de sus empleados.

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.

ACCIONES DE 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. 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

CONCLUSION

AGUDELO OCAMPO S.A.S enfrenta un desafío crítico en su Sistema de Gestión de SST al carecer de un Responsable de SST. Esta deficiencia debe abordarse de manera inmediata y efectiva para cumplir con las regulaciones, proteger a los empleados y mejorar la eficiencia operativa. La designación de un Responsable de SST no solo es una obligación legal, sino una acción que demuestra un compromiso genuino con la seguridad y salud de todos los involucrados en la organización.

La empresa **AGUDELO OCAMPO S.A.S** debe asignar un responsable de SST

Los peligros prioritarios de la empresa **AGUDELO OCAMPO S.A.S** son:

- a) Físico (exposición a ruido excesivo):Asesoría de telefonía
- b) Químico (exposición a sustancias alérgenos, irritantes o tóxicas):Personal de limpieza
- c) Psicosocial (exposiciones a la salud mental)
- d) Mecánico (corte y atrapamiento):Manejo de trituradora de papel
- e) Biomecánico (postura sedente prolongada)

RECOMENDACIONES

Implementar programa de prevención de riesgo psicosocial.

Implementar un programa de gestión de sustancias químicas que incluya la identificación de productos químicos peligrosos, etiquetado adecuado, almacenamiento seguro, capacitación en manejo y uso seguro de sustancias químicas, y medidas de protección personal.

Implementar programas de intervención psicosocial que incluyan terapia individual y grupal, apoyo comunitario, educación y concienciación sobre salud mental, y actividades de promoción de bienestar emocional.

Implementar un programa de seguridad en el lugar de trabajo que incluya inspecciones regulares de maquinaria y equipos, capacitación en el uso seguro de herramientas y maquinaria, mantenimiento preventivo, protocolos de bloqueo y etiquetado de energía, y promoción de una cultura de seguridad.

Implementar programas de capacitación en ergonomía, ajustes adecuados de equipos y estaciones de trabajo, promoción de posturas y movimientos correctos, y programas de ejercicio y estiramientos para fortalecer los músculos y prevenir lesiones.

BIBLIOGRAFIA

<https://safetia.co/los-indicadores-una-garantia-tecnica-del-sg-sst/#:~:text=El%20Decreto%201072%20de%202015%2C%20que%20en%20su%20cap%C3%ADtulo%202.2,del%20sistema%20en%20su%20conjunto.>

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

<https://comunicandosalud.com/ciclo-phva/#:~:text=PHVA%20es%20el%20acr%C3%B3nimo%20de,garantizando%20su%20eficiencia%20y%20eficiencia.>

<https://safetia.co/como-crear-la-politica-del-sg-sst/>

ANEXOS

- A. POLITICA DE SST
- B. OBJETIVOS Y METAS DEL SGSST
- C. PRESUPUESTOS DEL SGSST
- D. PLAN DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO EN SST
- E. PLAN DE TRABAJO ANUAL
- F. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES EN SST
- G. IDENTIFICACION DE PELIGROS
- H. TABLA DE DISPOSICION E IMAGEN CON CODIGO DE COLORES
- I. TABLA DE IDENTIFICACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS
- J. MATRIZ DE EPP
- K. PROFESIOGRAMA
- L. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD
- M. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES SOCIODEMOGRAFICAS
- N. TABLA DE INDICADORES MINIMOS DE SST